

**ЗВІТ**  
**про освітню діяльність закладу післядипломної освіти**  
**«Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» в 2024 році**  
**та його науково-методичне, інформаційне, кадрове, фінансово-**  
**господарське й матеріально-технічне забезпечення**

**ВСТУП**

Соціально-економічні та політичні зміни, що тривають у суспільстві, вкотре підтверджують важливість висококваліфікованих кадрів як ключового ресурсу кожної організації. У сучасних умовах, позначених викликами воєнного часу, забезпечення професіоналізму та компетентності працівників стає не лише умовою ефективного функціонування установ, а й значущим фактором стабільності та розвитку держави. Це стосується як приватного, так і державного секторів, включаючи Державну службу зайнятості, яка відіграє важливу роль у реалізації політики зайнятості та забезпеченні стійкості ринку праці.

Швидка трансформація економічного середовища, вплив діджиталізації, а також динамічні зміни на ринку праці ставлять нові виклики перед організаціями. Відомо, що у світі щорічно оновлюється значна частина знань і компетенцій, що створює потребу у безперервному навчанні та професійному розвитку. Поняття «період напіврозпаду компетентності» набуває особливого значення, адже ефективність роботи будь-якої установи прямо залежить від здатності її співробітників адаптуватися до змін, опановувати нові знання та навички, залишаючись конкурентоспроможними.

У динамічному середовищі розвитку ринку праці Заклад післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» (далі – Центр) у 2024 році продовжував працювати над створенням сучасного навчального простору, орієнтованого на задоволення потреб фахівців Державної служби зайнятості. Метою Центру було забезпечення ефективного, гнучкого й доступного підвищення кваліфікації, що відповідало б сучасним

викликам ринку праці, сприяло професійному зростанню та формуванню нових компетенцій.

В умовах воєнного стану особливу увагу було приділено забезпеченню стабільності та безперервності навчального процесу. Центром впроваджувалися сучасні методи навчання, у тому числі інтерактивні та дистанційні форми, що дозволило максимально задовольнити актуальні потреби слухачів. У 2024 році значна увага також приділялася адаптації навчальних програм до нових реалій, впровадженню інноваційних підходів та створенню інфраструктури, яка забезпечує якісне надання освітніх послуг.

Діяльність Центру у 2024 році була спрямована на розвиток професійних компетенцій фахівців служби зайнятості, розширення їхніх можливостей для виконання нових завдань, підвищення гнучкості та адаптивності до змін, а також забезпечення високого рівня обслуговування клієнтів служби.

## **РОЗДІЛ 1**

### **ОРГАНІЗАЦІЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**

#### **1.1. Освітня діяльність з підвищення кваліфікації керівників і спеціалістів державної служби зайнятості спеціалістів державної служби зайнятості**

Відповідно до Статуту Закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості», головним пріоритетом діяльності є організація підвищення кваліфікації керівників та фахівців державної служби зайнятості. Упродовж 2024 року ця діяльність здійснювалась на основі затвердженого Плану-графіка підвищення кваліфікації та додаткових замовлень за короткостроковими програмами, розробленими Центром і погодженими Державним центром зайнятості. Також, було здійснено низку організаційних заходів, які дозволили вивчити та узагальнити інформацію щодо потреб регіональних центрів зайнятості в підвищенні кваліфікації свого персоналу. На підставі отриманих запитів,

враховуючи перехід служби зайнятості до Корпоративної моделі управління персоналом та впровадження компетентнісного підходу при підвищенні кваліфікації фахівців ДСЗ, здійснено актуалізацію діючих та створено нові програми підвищення кваліфікації для фахівців ДСЗ на 2024 та 2025 роки.

На замовлення Державного центру зайнятості впроваджено навчальні програми для підвищення кваліфікації у 2024 році для 16 категорій фахівців ДСЗ.

Зокрема, це спеціалізовані програми за очною формою навчання для категорій:

- керівники, провідні фахівці відділів організаційно-інформаційної роботи Рег ЦЗ (напрямок роботи: зв'язки з громадськістю та пресою);
- консультанти роботодавців (рекрутери);
- фахівці офісу «Зроблено в Україні» (за темою «Ключові напрямки роботи офісу. Перелік інструментів та можливостей»).

У 2024 році в Центрі підвищення кваліфікації пройшли навчання 1304 особи. З них 1133 особи – співробітники державної служби зайнятості які навчалися за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття (далі – Фонд), а 171 особа – представники інших категорій слухачів, зокрема безробітні.

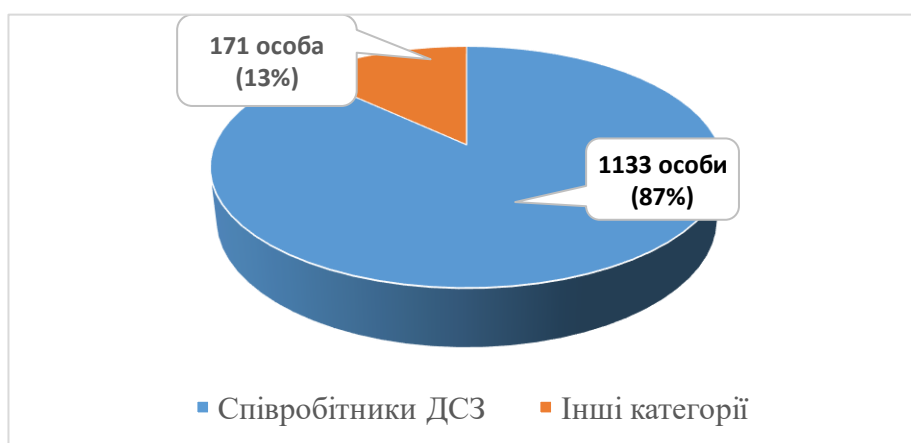


Рис.1.1. Кількість слухачів, які підвищили кваліфікацію за програмами ЗПО ЦПКСЗ

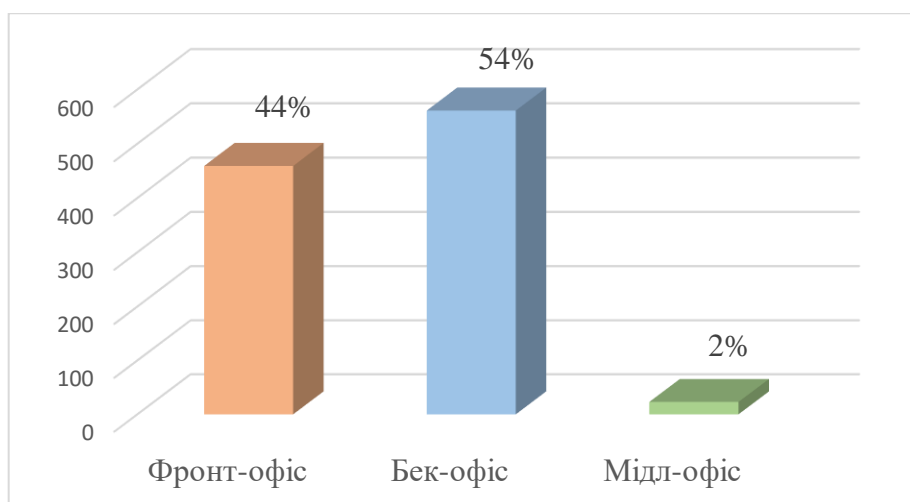


Рис. 1.2. Розподіл категорій фахівців служби зайнятості, які підвищили кваліфікацію за програмами ЗПО ЦПКСЗ за зонами функціональних відповідальностей у службі

Підвищенням кваліфікації за короткостроковими програмами було охоплено 53 групи слухачів. З них 23 групи (537 осіб) пройшли навчання за Планом-графіком та отримали відповідні підтверджувальні документи (табл. 1.1).

Таблиця 1.1.

Кількість фахівців служби зайнятості за категоріями, які пройшли підвищення кваліфікації за Планом-графіком у 2024 році

№ п/п	Категорія фахівців	Кількість груп	Кількість слухачів, осіб	Питома вага, %
1.	Провідні інспектори по роботі з персоналом	1	25	5
2.	Керівники та провідні юрисконсульти	4	86	16
3.	Керівники та фахівці відділів інформаційних систем	4	94	18
4.	Керівники та фахівці відділів бухгалтерського обліку	5	122	22
5.	Керівники та фахівці відділів матеріально-технічного забезпечення	1	23	4
6.	Керівники та провідні фахівці відділів організаційно-інформаційної роботи	5	117	22
7.	Керівники відділів реалізації проєктів	1	23	4
8.	Керівники та фахівці фінансово-аналітичних управлінь	2	47	9
<b>Всього</b>		<b>23</b>	<b>537</b>	<b>100,0</b>

За додатковими замовленнями Державного центру зайнятості підвищили кваліфікацію з отриманням відповідних Сертифікатів 30 груп слухачів загальною кількістю 596 осіб (табл. 1.2).

Таблиця 1.2.

Категорії фахівців, які підвищували кваліфікацію за програмами Центру у 2024 році згідно з додатковим замовленням ДЦЗ

№ п/п	Категорія фахівців	Кількість груп	Кількість слухачів, осіб	Питома вага, %
1.	Кар'єрні радники	6	175	29
2.	Керівники відділів по роботі з персоналом	1	24	4
3.	Керівники юридичних відділів	1	23	4
4.	Фахівці ДСЗ, які надають/надаватимуть послуги клієнтам офісу "Зроблено в Україні"	12	189	32
5.	Консультанти роботодавців (виконують функції рекрутерів)	5	95	16
6.	Профорієнтатори за темою: «Навички ефективної роботи з сервісами Google-диск та Google-документи»	3	50	9
7.	Фахівці Державного центру зайнятості за темою: «Підвищення рівня психологічної обізнаності»	1	25	4
8.	Кар'єрні радники за темою: "Нова філософія обслуговування клієнтів. Основні ідеї"	1	15	2
<b>Всього</b>		<b>30</b>	<b>596</b>	<b>100,0</b>

В рамках підвищення кваліфікації фахівців державної служби зайнятості за визначеними темами програм підвищення кваліфікації було проведено 51 інтеграційно-тематичний тренінг та 140 майстер-класів за окремими компетенціями.

Для розвитку рівня окремих компетенцій фахівців ДСЗ за замовленням Київського міського центру зайнятості організовувалось навчання:

- для 50 фахівців категорій психолог, фахівець з профорієнтації обласних служб зайнятості проведено онлайн навчання за програмою

«Навички ефективної роботи з сервісами Google-диск та Google-документи» щодо створення та адміністрування опитування за допомогою Google Forms;

- для 15 кар'єрних радників в очному форматі тренінг «Нова філософія обслуговування клієнтів в Державній службі зайнятості».

Також, для 28 психологів РегЦЗ на умовах волонтерства за участю міжнародного експерта Людмили Кім проведено навчання за поглибленою онлайн програмою «Використання методів мотиваційного консультування при роботі з клієнтами Державної служби зайнятості». Навчання було організоване за результатами вивчення потреб та запитів фахівців ДСЗ.

До навчального процесу було залучено 11 викладачів Центру, 35 експертів Державного центру зайнятості та 10 фахівців партнерських навчальних закладів, установ та організацій, в тому числі 1 міжнародний експерт.

У 2024 році Центр продовжив надавати освітні послуги у форматі дистанційного цифрового навчання, в тому числі з використанням дистанційної освітньої платформи Training 24/7. Ця платформа підтримує змішаний формат навчання, що поєднує тренінги та вебінари в Zoom із самостійним опануванням навчального контенту. Використання в навчальному процесі формату відео-конференцій в ZOOM забезпечує високу якість підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців державної служби зайнятості завдяки можливості безпосереднього спілкуватися з тренерами Центру та фахівцями Державного центру зайнятості, можливості ставити їм актуальні запитання та отримувати вичерпні відповіді.

Підвищення кваліфікації у 2024 році реалізувалося у форматі навчання за короткостроковими програмами підвищення кваліфікації обсягом до 1 кредитів ЄКТС (30 годин) та 1,5 кредитів ЄКТС (45 годин). Кожна така програма формувалася як поєднання освітніх модулів для підвищення рівня соціально-комунікативних та професійних компетенцій слухачів. Програми передбачали проходження вхідного (до початку навчання) та вихідного (за результатами навчання) тестування, а також самостійне опануванням

слухачами навчального контенту на дистанційній освітній платформі Центру Training 24/7.

Модулі соціально-комунікативних компетенцій та професійних компетенцій передбачали проходження вхідного та вихідного тестування, яке проводилося в тестовому форматі на дистанційній освітній платформі. Для оцінки результативності та ефективності програми підвищення кваліфікації передбачено порівняння результатів вхідного та вихідного тестування слухачів (рис. 1.3).

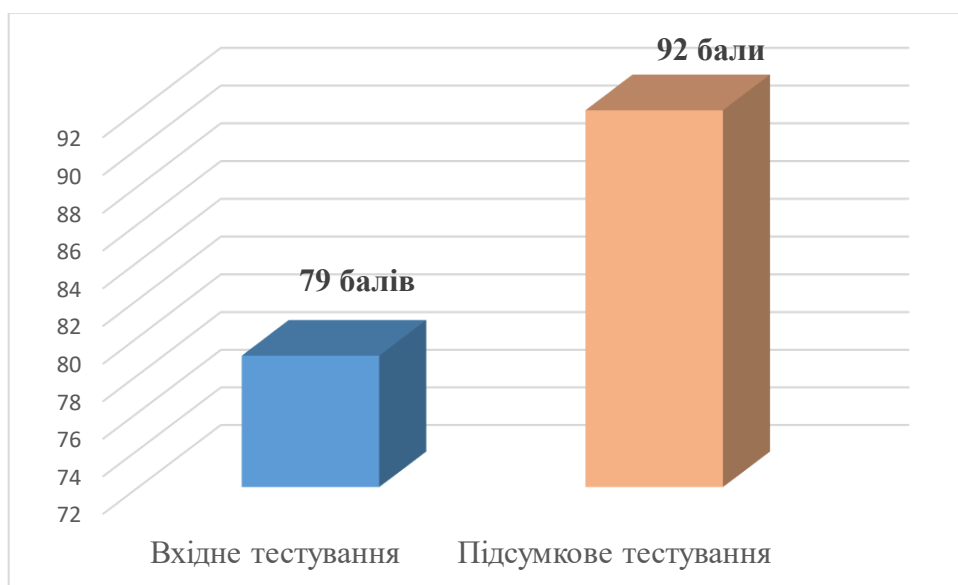


Рис. 1.3. Середній бал отриманий під час тестувань

Одним із основних методів визначення ефективності надання освітніх послуг Центром та рівня задоволеності слухачів організацією підвищення кваліфікації, оцінювання якості роботи викладачів, внесення коректив до організації та змісту навчання є постійний зворотній зв'язок з учасниками освітнього процесу. Реалізація цього відбувається шляхом заповнення анкет зворотного зв'язку після проходження кожного модулю та по закінченні програми підвищення кваліфікації в цілому. Опрацьовані анкети-відгуки свідчать про високий рівень задоволеності слухачів організацією освітнього процесу в цілому, а також містять рекомендації щодо тематики подальших навчальних заходів та формату навчання.

Узагальнені результати оцінювання ефективності процесу підвищення кваліфікації на основі опрацювання 1133 анкет дозволяють зробити наступні висновки:

- 64% слухачів оцінили свої очікування від навчання на 5 (по 5 бальній шкалі), 29% - на 4, та 7% - на 3;
- 51% слухачів планують використати в повній мірі отриману під час навчання інформацію та набуті знання у своїй службовій діяльності, 49% - планують використовувати більшу частину інформації та знань;
- 32% слухачів вважає найбільш бажаним та комфортним для себе формат навчання, який поєднує в собі онлайн-вебінари із самостійним опануванням матеріалу на дистанційній платформі, 41% слухачів віддає перевагу очному формату навчання, 25% слухачів воліє до повністю дистанційного формату у вигляді вебінарів і лише 2% слухачів схиляється до самостійного опанування матеріалів модулів.

Для оперативного вирішення питань щодо організації навчання, співробітники Центру здійснювали постійну комунікацію зі слухачами з використанням різноманітних каналів зв'язку, зокрема, проводилася розсилка електронною поштою необхідних організаційних матеріалів та розкладів занять, створювалися Viber-групи для кращого супроводу слухачів.

Крім цього, тренерський склад та персонал Центру були залученні до заходів, які проводилися для соціальних партнерів, в тому числі на волонтерських засадах, в рамках укладених меморандумів про співпрацю, зокрема, спільно з Київським міським центром зайнятості працював дискусійний клуб «De`Battle», де розглядалися актуальні питання працевлаштування, побудови кар'єри, кар'єрного мотиваційного консультування. Впродовж року було проведено 3 засідання дискусійного клубу за участю 191 пошукача роботи.

Також, в 2024 році в рамках партнерської мережі для реалізації на партнерських засадах освітнього проекту для ветеранів «Victory» 22 особам

були надані консультації щодо отримання мікрогрантів для створення власної справи, профорієнтації та складання резюме, в т.ч. 9 ветеранам.

**В 2025 році пріоритетним напрямом в сфері освітньої діяльності** Центру залишається підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців державної служби зайнятості відповідно до стратегічних напрямів діяльності ДСЗ та отриманих запитів. На 2025 рік заплановано навчання 3548 фахівців ДСЗ, з яких 1519 фахівців – в очному форматі. Для забезпечення навчального процесу Центром розроблено та погоджено з ДЦЗ 25 короткострокових програм підвищення кваліфікації фахівців ДСЗ.

З метою впровадження компетентнісного підходу при підвищенні кваліфікації у 2025 році, в освітньому процесі застосовуватимуться комплексні інтеграційні тренінги та ділові ігри з розвитку компетенцій персоналу та керівників фронт-офісів та бек-офісів ДСЗ.

## **1.2. Організація науково-дослідної роботи**

Науково-дослідну роботу Центру у звітному періоді було спрямовано на набуття фахівцями ДСЗ професійних компетенцій та розвиток у працівників центрів зайнятості ментального здоров'я, вміння запобігати стресам та психологічному вигорянню.

В рамках впровадження в Державній службі зайнятості компетентнісного підходу до управління персоналом було розроблено програму оцінювання рівня наявних професійних компетенцій працівників ДСЗ (комп'ютерне тестування за 3 інтегрованими психодіагностичними методиками).

Також, розроблено та підготовлено до видання методичний порадник для фахівців ДСЗ «Емоційний інтелект». Порадник містить рекомендації щодо інструментів розвитку емоційного інтелекту, практики екологічного керування емоціями без маніпуляцій та стресів. Впровадження цих рекомендацій матиме позитивний вплив на ментальне здоров'я та психологічний стан працівників центрів зайнятості.

Викладачами Центру в рамках досліджень питань поведінки особи на ринку праці в сучасних умовах, розвитку професійних компетенцій фахівців підготовлено та опубліковано у фахових виданнях (у т.ч. зарубіжних виданнях) 4 наукові статті загальним обсягом 2 друкованих аркуша. Зокрема:

- **Калюжна Є.М.,** Лісова Н.О., Зінченко Д.О. (2024). Самоактуалізація та самореалізація: співвідношення і взаємозв'язок із самооцінкою в контексті професіоналізації особистості. *Věda a perspektivy* : мультидисциплінарний міжнародний журнал (Чехія), 5 (36). 242-254.

- **Калюжна Є.М.,** Білик К.М. (2024). Тривожність та адаптаційний потенціал студентства: взаємозалежність і взаємозв'язки. *Наукові перспективи*: журнал. Серія «Психологія», 6(48). <http://perspectives.pp.ua/index.php/np/issue/archive> .

- **Семчук Н. І.** (2024). Війна у ретроспекції переживань жінок: аналіз самозвітів. [Електронний ресурс]: зб. наук. праць науково-практичної конференції «Українська сім'я в міжкультурних та трансдисциплінарних вимірах сучасності» (10–11 квіт. 2024 р.) / Ін-т соц. та політ. психології НАПН України, [за наук. ред. Г.М. Бевз, Л.Г. Бобрової, Г.Б. Бондаренко, В.І. Юрченко]. – Київ, 2024. 88 с. С.66-72.

Також, протягом 2024 року педагогічні працівники Центру брали участь у 18 науково-практичних конференціях, форумах та круглих столах присвячених тематиці розвитку громадського суспільства, освіти, психічного здоров'я в сучасних умовах. Зокрема:

- VI Міжнародний науково-практичний Web-Forum «Розбудова єдиного відкритого інформаційного простору освіти впродовж життя» (The Development of the Unified Open Information Space in Lifelong Education), 26–29 березня 2024 року, Київ-Харків;

- IX Міжнародна науково-практична конференція «Актуальні проблеми психологічної та соціальної адаптації в умовах кризового суспільства» 25-29 квітня, м. Київ;

- Міжнародний Форум «Терапія горя. Відновлення людського капіталу України», 26-27 вересня 2024 року, м. Івано-Франківськ;
- V Всеукраїнська міжгалузєва науково-практична конференція «Національна наука і освіта в умовах війни РФ проти України та сучасних цивілізаційних викликів», 27 березня–2 квітня 2024 року, Київ;
- та інш.

В рамках участі в науково-практичних заходах підготовлені тези зазначеної тематики загальним обсягом 3 друкованих аркуша.

Також, Центром у 2024 році за участю соціальних партнерів, міжнародних організацій та інших стейкхолдерів організовано та проведено:

- круглий стіл «Міграційна політика як важіль поствоєнного розвитку України», 27 лютого 2024, Київ, ЗПО «ЦПК СЗ»;
- II Всеукраїнську науково-практичну конференцію «Розвиток ринку праці в умовах глобалізаційних зрушень: виклики для України», 25 квітня 2024 року, Київ;
- X Ювілейну всеукраїнську науково-практичну конференцію з міжнародною участю «Соціально-психологічні особливості професійної діяльності фахівців соціальної сфери: психологічна просвіта в умовах війни», 23 – 25 травня 2024 року, Київ.

**У 2025 році в межах науково-дослідної роботи** планується провадження в навчальний процес моделі оцінювання рівня професійних компетенцій фахівців та керівників ДСЗ відповідно до затверджених профілів посад.

## **РОЗДІЛ 2**

### **МЕТОДИЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

#### **2.1. Методичне супроводження навчального процесу**

Методичне забезпечення навчального процесу в 2024 році, було спрямоване на розробку та актуалізацію модульних програм підвищення

кваліфікації фахівців Державної служби зайнятості за визначеними Державним центром зайнятості компетенціями та погодженою тематикою.

Структуру контенту навчально-методичного забезпечення модульних професійних програм підвищення кваліфікації затверджено Начально-методичною радою Центру. Навчальна модульна програма складається з: програми тренінгу, профіля модуля, конспекту, презентаційних матеріалів, відеоматеріалів, робочого зошиту для самостійного опрацювання матеріалу, тестових завдань для вхідного та вихідного вимірювання компетенцій, переліку інформаційних джерел.

У звітному періоді було розроблено 10 модульних програм з розвитку професійних та соціально-комунікативних навичок (hard skills, та soft skills), з врахуванням вимог Корпоративної моделі компетенцій. Зокрема:

- Ефективний лідер: мотивування працівників, зорієнтоване на досягнення цілей. Проактивна поведінка команди (розробник – викладач вищої категорії І. Євтушенко);
- Коуч-технології в роботі з персоналом (розробник – викладач вищої категорії І. Євтушенко);
- Корпоративна модель компетенцій працівників ДСЗ (розробник – викладач вищої категорії Н. Ортікова);
- Техніки психологічної допомоги та збереження ментального здоров'я. (розробник – викладач вищої категорії Н. Семчук ;
- Кар'єрне консультування: алгоритм та практичні кейси (розробник – викладач вищої категорії Н. Ортікова).
- Позитивний імідж служби зайнятості: базові принципи його формування в сучасних умовах (розробник – викладач вищої категорії Н. Семчук);
- Специфіка взаємодії, при наданні послуг клієнтам, які пережили травматичні події (розробник – викладач вищої категорії Т. Малецька);
- Сучасні вимоги до побудови телефонного ділового спілкування (розробник – викладач вищої категорії Є. Калюжна;

- Технологія побудови ефективних переговорів з клієнтами. Техніки роботи із запереченнями (розробник – викладач вищої категорії Т. Малецька);

- Реінтеграція ветеранів у ринок праці: особливості взаємодії з роботодавцями при їх працевлаштування (розробник – викладач вищої категорії Н. Ортікова .

За розробленими модулями здійснювалося підвищення кваліфікації фахівців служби зайнятості у онлайн форматі з використанням дистанційної освітньої платформи Центру «Training 24/7» та у тренінговому офлайн форматі під час навчання фахівців служби зайнятості безпосередньо в Центрі.

Також викладачами Центру було розроблено 21 тренінгову програму з розвитку соціально-комунікативних та професійних навичок для керівників та працівників служби зайнятості, в тому числі:

- Психологічна підтримка та супровід працівників, які підлягають вивільненню (розробники – викладачі вищої категорії Н. Ортікова, І. Євтушенко);

- Управління емоціями при обслуговуванні клієнтів та профілактика професійного вигорання фахівців служби зайнятості (розробники - викладачі вищої категорії Н. Семчук, Н. Кравченко;

- Ділова українська мова професійного спрямування (розробник - викладач вищої категорії Н. Семчук);

- Комунікаційні стандарти обслуговування клієнтів державної служби зайнятості як технологія побудови ефективної взаємодії (розробник - викладач вищої категорії А. Тривайло);

- Комунікативні компетентності в епоху сучасних адаптивних викликів (розробник - викладач вищої категорії Н. Семчук);

- Взаємодія фахівців служби зайнятості в процесі надання послуг (розробник – викладач вищої категорії Н. Ортікова);

- Ділова етика та професійний етикет у цифровому просторі (розробник - викладач вищої категорії Н. Семчук);

- Презентуємо себе: як правильно подавати інформацію про діяльність служби зайнятості (розробник - викладач вищої категорії А. Тривайло);

- Управління змінами як інструмент впровадження інновацій в діяльність служби зайнятості (розробник - викладач вищої категорії Н. Семчук);

- та інші.

Тренінги з зазначеної тематики проводилися для фахівців служби зайнятості у онлайн та офлайн форматах.

В рамках реалізації програми «Ключові напрямки роботи офісу. Перелік інструментів та можливостей» з підвищення кваліфікації працівників офісу «Зроблено в Україні» розроблено 8-годинну комплексну тренінгову програму «Ефективне просування послуг Державної служби зайнятості» (розробники програми – викладачі вищої категорії Н. Семчук, А. Тривайло, Є. Калюжна, О. Плетка, В. Мельник, Т. Малецька). Під час тренінгу відпрацьовуються комунікативні компетенції фахівців щодо ефективної взаємодії з клієнтами при просуванні продуктів служби зайнятості.

В рамках програми підвищення кваліфікації фахівців з організаційно-інформаційної роботи Рег ЦЗ (напрямок роботи: зв'язки з громадськістю та пресою) розроблено комплексну тренінгову 8-годинну програму «Комунікативні компетенції для успішної взаємодії з громадськістю та пресою» (розробники програми – викладачі вищої категорії Н. Семчук, А. Тривайло). Під час тренінгу фахівці відпрацьовують базові комунікативні навички, отримують знання щодо використання сучасних мовних норм в усному й писемному мовленні, практикуються у застосуванні норм ділового і мовленнєвого етикету у професійній діяльності.

Тренінги за зазначеною тематикою проводилися для фахівців служби зайнятості в офлайн форматі під час очного навчання в Центрі.

Також, за участю міжнародного експерта Людмили Кім на умовах волонтерства підготовлено тренінгову онлайн програму «Використання

методів мотиваційного консультування при роботі з клієнтами Державної служби зайнятості», щодо опанування психологами служби зайнятості сучасних мотиваційних інструментів. Обсяг програми 2 кредити ЄКТС, 60 годин. У січні - березні 2024 року за цією програмою пройшли навчання 28 психологів Рег ЦЗ. За програмою проведено 5 онлайн тренінгів з практичного опанування базових навичок мотиваційного консультування та прийомів підвищення мотивації та готовності до змін. Також, слухачі самостійно опрацювали навчальний матеріал, виконували практичні завдання в робочих зошитах та провели індивідуальну мотиваційну консультацію у відеоформаті. Фахівців було забезпечено методичними та навчальними матеріалами у цифровому форматі.

Регулярно, за результатами опрацювання анкет слухачів щодо змісту та тематики навчального матеріалу, відбувається актуалізація контенту навчально-методичних матеріалів, програм тренінгів, модулів та розробка нових за тематикою програм з розвитку компетенцій.

**У 2025 році в рамках навчально-методичного забезпечення процесу підвищення кваліфікації фахівців служби зайнятості планується розробка та проведення комплексних інтеграційних тренінгів з розвитку професійних компетенцій фахівців служби зайнятості, розробка нових модульних програм та тренінгів, спрямованих на вдосконалення мовних компетенцій, цифрових навичок та методів мотиваційного/кар'єрного консультування.**

Оцінка рівня компетенцій керівників та фахівців ДСЗ згідно запровадженого в ДСЗ Компетентнісного підходу до управління персоналом відбуватиметься з використанням тренінгової програми в форматі ділової гри «Космічна експедиція» (розробники програми – викладачі вищої категорії А. Воронкевич, І. Гайтерова, В. Штагер).

## **2.2. Інформаційно-бібліотечне супроводження освітньої діяльності**

Як науково-інформаційний та культурно-освітній центр, бібліотека виконує свою основну місію – розвиток, створення, збереження, організацію

доступу та використання ресурсів, які відповідають навчальному та науковому процесам діяльності Центру, надаючи користувачам різноманітні бібліотечно-інформаційні послуги.

У 2024 р., бібліотека продовжувала надавати повний сервіс послуг для забезпечення освітнього процесу.

В умовах переважання дистанційного формату в реалізації навчального процесу, пріоритетним напрямом роботи бібліотеки був розвиток онлайн сервісів. Передусім організація віддаленого доступу користувачам до повнотекстових інформаційних ресурсів електронної бібліотеки за допомогою пакету «Web-пошук» програми «Бібліограф-2007». Електронний каталог постійно поповнювався повнотекстовими виданнями для забезпечення користувачів сучасними ресурсами. Разом з цим, здійснювалося онлайн консультування, визначення індексів УДК, електронна доставка документів тощо. Також на сайті Центру проводились тематичні віртуальні виставки та розміщення інформації про нові надходження для залучення та інформування користувачів.

Сучасний рівень провадження освітнього процесу передбачає широке використання інформаційно-комунікаційних технологій та різноманітних технічних засобів. Для спрощення доступу до ресурсів та послуг електронної бібліотеки, а також для підвищення якості обслуговування користувачів протягом року постійно відбувалась реєстрація електронних читацьких квитків за запитом на сайті Центру. Для цього активно використовувались пакети «Бібліограф-користувачі та паролі» та «Бібліограф-читач» програми «Бібліограф-2007».

У 2024 році фонд бібліотеки поповнювався, в основному, за рахунок придбання навчальної, наукової та науково-популярної літератури та дарів. Наразі фонд складає понад 73 тис. примірників літератури. Понад 90% фонду бібліотеки становлять україномовні видання. Також органічною частиною бібліотечного фонду є близько 70 найменувань періодичних видань.

Зростаючі потреби розвитку освітньої та наукової діяльності Центру вимагають підвищення повноти й оперативності інформаційного забезпечення користувачів бібліотеки новітніми зарубіжними науково-інформаційними ресурсами. Відповідно до наказу Міністерства освіти і науки України № 1286 від 19.09.17 «Про надання доступу вищим навчальним закладам і науковим установам, що знаходяться у сфері управління Міністерства освіти і науки України, до електронних наукових баз даних» Центру протягом 2024 року було продовжено доступ до БД Scopus та Web of Science, ScienceDirect (електронні книги).

**До перспективних напрямів удосконалення інформаційно-бібліотечного забезпечення освітньої діяльності у 2025 р. належать:**

- розширення комунікаційної функції бібліотеки за рахунок використання сучасних автоматизованих бібліотечно-інформаційних послуг і мережевих технологій пошуку та обробки інформації;
- оновлення бібліотечного фонду за рахунок придбання літератури відповідно до наукового та навчального профілю діяльності Центру;
- оцифрування бібліотечного фонду та наповнення електронного каталогу повнотекстовими документами;
- отримання доступу до електронних ресурсів інших бібліотек;
- запровадження корпоративної культури шляхом створення просторів для комунікації, розвитку інформаційної культури, підтримки інновацій та стимулювання креативності робочого процесу.

### **2.3. Запровадження технічних засобів в освітню діяльність**

Навчальний процес в Центрі організовано із використанням засобів та можливостей інформаційно-комунікаційних технологій.

У Центрі здійснюються заходи з впровадження ефективного дистанційного навчання та створення сучасних електронних методичних матеріалів.

У 2024 році була створена та облаштована сучасна студія відеозапису професійних програм та модулів, що дозволило створювати якісний сучасний відео контент для розміщення на освітньої платформі та соціальних мережах.

Розроблено дистанційну освітню платформу Центру підвищення кваліфікації служби зайнятості «SKILLWAY», яка працює за посиланням: <https://cloud365.org.ua/>.

Функціонування дистанційної освітньої платформи забезпечується в форматі 24/7 для надання можливості слухачам здійснювати вивчення матеріалів в зручній для них час в любий день тижня. Для наповнення дистанційної освітньої платформи навчальними матеріалами, силами викладачів та фахівців Центру, здійснюється відеозапис та відеомонтаж навчальних модулів (базового та поглибленого рівнів), вебінарів/тренінгів за визначеними темами в рамках професійних програм підвищення кваліфікації фахівців державної служби зайнятості.

На створених офіційних сторінках Центру у соціальних мережах Facebook, Instagram та Telegram, які працюють за посиланням: <https://www.facebook.com/centreosvitadcz/>, <https://www.instagram.com/centreosvitadcz/>, <https://t.me/centreosvitadcz/>

висвітлюється життя та основні навчальні заходи.

Забезпечується постійне технічне супроводження у проведенні нарад, Інтернет-конференцій, вебінарів, навчань, тренінгів та інших заходів з використанням сучасних інформаційно-комунікаційних технологій.

Протягом 2024 року технічними засобами було здійснено підтримку всіх навчальних та надавалася практична допомога педагогічним працівникам в їх опануванні. Також проводилась технічна підтримка та супровід заходів, які в приміщенні Центру проводились Державним центром зайнятості.

Впродовж 2024 року постійно здійснювалось адміністрування локальної мережі Центру та контроль за оптимальним використанням її

ресурсів, а також виконання робіт по системному адмініструванню вузла мережі інтернет. Виконувалась заміна частин кабелю локальної мережі та комп'ютерних розеток на інші, оскільки за скаргами працівників Центру на деяких комп'ютерах некоректно працював інтернет. Проводились заходи, щодо захисту локальної мережі Центру від вірусів.

Локальна мережа Центру включає 81 персональний комп'ютер з них: 7 персональних комп'ютерів використовуються для облаштування аудиторій, які обладнані інтерактивними дошками та мультимедійними проекторами; 4 робочі місця облаштовано для викладачів, які проводять онлайн навчання, тренінги і семінари; облаштовано 2 комп'ютерні класи, які включають 30 робочих місць, кожне з них підключене до Інтернет та електронного каталогу бібліотеки (програмний пакет «Бібліограф»); 30 робочих місць облаштовано для працівників Центру; 2 робочих місця облаштовано для працівників гуртожитку; 8 робочих місць облаштовано для працівників Луганського обласного центру зайнятості, робочі місця яких розміщені в приміщенні Центру.

Здійснено перевірку комп'ютерної техніки, а саме: моніторів, системних блоків, принтерів, багатофункціональних пристроїв, джерел безперебійного живлення, ноутбуків, планшетів, проекторів, комп'ютерного приладдя на справність та відбирання несправної, яка не підлягає ремонту. В результаті діагностики було виявлено неправних 205 одиниць комп'ютерної техніки, в також проведено їх списання та утилізація. У 2024 році Державною службою зайнятості, на прохання Центру щодо забезпечення робочих місць сучасними ПК, було передано у користування 8 ноутбуків, що дозволило модернізувати навчальний процес.

Проведено роботу з вибору програмно-технічних засобів (мережевого обладнання, ПК, пристроїв друку, комплектуючих, програм) та вивчено можливості їх застосування в умовах Центру для/при модернізації комп'ютерного обладнання.

Для забезпечення телефонного зв'язку, Центр отримав сучасні IP-телефонні апарати, що дозволяє безперебійний та стабільний зв'язок. Всі IP-телефони були налаштовані та встановлені у кожному структурному підрозділі.

Для охорони приміщення навчальному корпусу Центру та приміщенні гуртожитку власними силами було виконано відновлення та переналаштування системи відеоспостереження.

**Основними пріоритетними завданнями у 2025 році стануть:**

- автоматизація процесів організації освітньої діяльності, що дозволить автоматично збирати дані слухачів від регіональних підрозділів ДСЗ, формувати списки груп окремих категорій слухачів, генерувати логін і пароль кожному слухачеві у відповідному форматі (який буде сприйматися Moodle), автоматично розсилати запрошення на навчання кожному слухачеві з доступом до навчальної платформи у відповідному вигляді; створювати та розсилати електронні документи про підвищення кваліфікації; формувати анкети зворотнього зв'язку із опрацюванням результатів анкетування в постійному режимі; узагальнювати результатів анкетування у табличному форматі та формувати відповідні звіти із відображенням їх в інфорграфічній формі;

- продовження роботи по підтриманню в робочому етапі мультимедійних комплексів з інтерактивними дошками, своєчасному їх ремонту і обслуговуванню, своєчасній підготовці до занять, в зв'язку з цим, планується дообладнання аудиторій та заміна технічного обладнання, яке відпрацювали свій ресурс.

- продовження роботи щодо проведення методичних семінарів з педагогічними працівниками Центру з заходів безпеки при роботі з технічним обладнанням під час проведення навчальних занять.

## РОЗДІЛ 3

### КАДРОВЕ, МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ Й ФІНАНСОВО-ГОСПОДАРСЬКЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

#### 3.1 Кадрове забезпечення освітньої діяльності

Відділ кадрів та організаційної роботи Центру у своїй роботі керується Конституцією України, Кодексом законів про працю України, законами України «Про відпустки», «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану», постановами і розпорядженнями Кабінету Міністрів України, іншими нормативними актами.

Основними завданнями відділу кадрів та організаційної роботи є:

- організація системи обліку кадрів;
- організація роботи із забезпечення підбору, розміщення, використання фахівців й робітників;
- формування стабільно працюючого колективу.

Основні напрямки роботи відділу кадрів:

- здійснення аналітичної та організаційної роботи з кадрових питань;
- ведення діловодства та архівної справи;
- документальне оформлення трудових відносин.

У 2024 році було здійснено заходи стратегічного, тактичного та оперативного характеру, які спрямовані на формування кадрової політики, зміцнення якісного складу педагогічного персоналу з урахуванням особливостей роботи в системі державної служби зайнятості України.

Проводилася робота щодо підбору педагогічного персоналу для роботи в Центрі з урахуванням організаційних особливостей навчального процесу, а саме:

- здійснення підвищення кваліфікації фахівців служби зайнятості за різними освітніми напрямками;

- формування програм підвищення кваліфікації та їх модулів, в яких задіяні викладачі Центру, спрямованих на підвищення соціально-комунікативних компетенцій. При цьому постійне оновлення програм та їх модулів вимагає вдосконалення знань та практичних умінь викладачів, які беруть участь у підготовці таких модулів;

- модулі програм підвищення кваліфікації розраховані на фахівців служби зайнятості, тому містять конкретні приклади, кейси, запити фахівців ДСЗ. Педагогічні працівники Центру мають глибокі знання особливостей та технології діяльності служби, а також досвід як викладацької, так і тренерської діяльності. Фактично у викладачів Центру відсутня спеціалізація на конкретних темах чи модулях, переважна більшість працює за принципом взаємозамінності.

Враховуючи вищезазначені особливості, підбір високопрофесійних викладацьких кадрів з поглибленими теоретичними знаннями та практичними вміннями, є особливою потребою Центру.

Протягом 2024 року виконувалися завдання, які пов'язані з формуванням та реалізацією стратегії управління персоналом Центру, а саме:

- SWOT-аналіз кадрової ситуації з метою обґрунтування на цій основі сценаріїв формування та реалізації політики управління персоналом закладу;
- складання штатних розписів; вивчення, аналіз та оцінка кадрового складу усіх категорій персоналу;
- визначення поточної потреби та прогнозування перспективної потреби у викладачах вищої категорії та робочих професіях;
- організація набору, відбору, переміщення по службі, звільнення працівників;
- формування і підтримка високого рівня організаційної культури;
- проведення заходів мотиваційного і стимулюючого характеру стосовно професійного зростання та творчої активності персоналу;

- створення умов для ефективного використання фахових знань, практичних навичок і досвіду працівників та максимально сприятливих умов для побудови кар'єри;

- партнерські відносини між різними категоріями працівників;

- ведення діловодства та робота з кадровими документами (укладання контрактів, трудових договорів, контроль за їх виконанням, робота з трудовими книжками, особовими картками).

Постійно проводилася робота та забезпечувався контроль по наступних напрямках:

- підготовка планів у сфері залучення персоналу, заробітної плати і соціальних виплат;

- реалізація поточних планів підбору та набору персоналу;

- здійснення заходів щодо закріплення персоналу;

- організація поточного діловодства роботи з персоналом;

- вирішення конфліктів та зняття соціальної напруженості у трудовому колективі;

- мотивація і стимулювання праці;

- забезпечення оптимального графіку роботи, організації та аналізу використання робочого часу, зміцнення трудової виконавчої дисципліни;

- збір та обробка інформації щодо ринку праці, визначення найбільш ефективних методів комплектування персоналу.

Працівниками відділу кадрів та організаційної роботи постійно ведеться кадрове діловодство, яке дає можливість узагальнювати інформацію щодо рівня трудової дисципліни, руху кадрів, професійно-кваліфікаційного рівня співробітників, зокрема:

- облік особового складу Центру та структурних підрозділів;

- облік працівників, які є призовниками, військовозобов'язаними;

- оформлення особових справ, облік та реєстрація надходження відповідних документів, ведення та контроль за допомогою застосування засобів механізації та автоматизації документообігу;

- підготовка та надання на розгляд керівництва документів з особового складу (наказів про прийом, переведення, звільнення працівників, проведення атестації персоналу тощо);

- підготовка та передача в органи соціального забезпечення пенсійних справ працівників; підготовка кадрової документації для передачі на зберігання в архів.

Загальна кількість працівників Центру станом на 31.12.2024 згідно затвердженого штатного розпису становить 47 штатних одиниць, з них:

1. Керівний склад – 14 шт. од.
2. Педагогічні працівники – 12 шт. од.
3. Навчально-допоміжний персонал – 12 шт. од.
4. Обслуговуючий персонал – 9 шт. од.

Середньооблікова чисельність працівників за 2024 рік становить 37 штатних одиниць.

До складу Центру входять наступні структурні підрозділи:

1. Навчально-методична лабораторія розвитку компетенцій, тренінгових програм та досліджень ринку праці в кількості 17,5 шт. од., в т. ч.:

- завідувач Навчально-методичної лабораторії – 1 шт. од.
- завідувач Кабінету підвищення кваліфікації – 1 шт. од.
- викладач вищої категорії – 9,5 шт. од.
- завідувач кабінету методичного забезпечення – 1 шт. од.
- методист вищої категорії – 2 шт. од.
- завідувач Кабінету дослідження ринку праці кваліфікації – 1 шт. од.
- провідний економіст – 2 шт. од.

2. Лабораторія інформаційно-комунікаційних технологій в кількості 3 шт. од., в т. ч.:

- завідувач лабораторії – 1 шт. од.
- провідний інженер з інформаційних технологій – 2 шт. од.

3. Бібліотека в кількості 1,5 шт. од., в т. ч.:

- завідувач бібліотеки – 1 шт. од.

- бібліотекар – 0,5 шт. од.

4. Відділ кадрів та організаційної роботи в кількості 3 шт. од., в т. ч.:

- начальник відділу – 1 шт. од.

- провідний фахівець з підготовки кадрів – 1 шт. од.

- провідний фахівець з організації праці – 1 шт. од.

5. Відділ бухгалтерського обліку та фінансової звітності в кількості 3 шт. од., в т. ч.:

- головний бухгалтер – 1 шт. од.

- провідний бухгалтер – 2 шт. од.

6. Відділ експлуатаційно-технічного забезпечення в кількості 9 шт. од., в т. ч.: начальник відділу 1 шт. од., заступник начальника відділу 1 шт. од., провідний фахівець з публічних закупівель 1 шт. од., провідний інженер 1 шт. од., слюсар-сантехнік 1 шт. од., столяр 1 шт. од., технік-електрик 1 шт. од., оператор котельні 1 шт. од., водій автотранспортних засобів 1 шт. од..

7. Гуртожиток в кількості 5 шт. од., в т. ч. завідувач гуртожитку 1 шт. од., черговий по гуртожитку 4 шт. од.

За 2024 рік відділом кадрів та організаційної роботи підготовлено та зареєстровано 348 наказів, з них:

- з кадрових питань тривалого строку зберігання – 176;
- з кадрових питань тимчасового строку зберігання – 115;
- з основної діяльності – 26;
- з господарських питань – 31.

За звітний період отримано, опрацьовано та відправлено 703 документа, з них:

- в паперовому вигляді – 184 (в т. ч. відправлено – 121, отримано – 63);
- через систему електронного документообігу Інтегра-Флоу – 519 (в т. ч. відправлено – 244, отримано – 275).

Здійснена організаційна робота щодо впровадження трудового законодавства в умовах воєнного стану.

Фахівцями відділу кадрів та організаційної роботи продовжено роботу з систематизації та формування архіву.

Проводилася робота з укладання 121 договору, а саме:

- цивільно-правового характеру – 109 (в т. ч. про надання освітніх послуг – 86, про виконання робіт та послуг – 23);
- строкових трудових договорів – 12.

У 2024 році проведена атестація 10 педагогічних працівників:

- викладач вищої категорії – 7 осіб;
- завідувач методичного кабінету – 1 особа;
- методист вищої категорії – 2 особи.

Протягом звітнього періоду розроблено та затверджено 8 внутрішніх нормативно-правових актів, а саме:

1. Положення про порядок застосування заходів з врегулювання конфліктів інтересів у діяльності посадових осіб Центру;
2. Положення про преміювання працівників Центру;
3. Положення про робочу групу з оцінювання корупційних ризиків у діяльності Центру;
4. Положення про уповноважену особу з питань запобігання та виявлення корупції;
5. Положення про оплату праці працівників Центру;
6. Положення про дистанційну форму підвищення кваліфікації;
7. Положення про впровадження механізмів заохочення викрадачів та формування культури повідомлення про можливі факти корупційних правопорушень;
8. Положення про атестацію педагогічних працівників Центру.

Стратегія забезпечення кадрового потенціалу Центру у **2025 році** буде ґрунтуватися на основі запитів на підвищення кваліфікації Державної служби зайнятості та базових потреб та можливостей працівників, що, в свою чергу, вимагає перегляду цілей та завдань для персоналу та його ротацію.

### **3. 2. Матеріально-технічне забезпечення освітньої діяльності**

Працівниками відділів експлуатаційно-технічного забезпечення проводилася робота щодо підтримки функціонування приміщень Центру та організації комфортних умов праці фахівців.

Одним із головних напрямків фахівців господарського блоку є забезпечення Центру безперебійним газо-, водо-, електро- постачанням та роботою опалювальної системи.

У 2024 році проводилися роботи з ремонту, технічного обслуговування газової котельні, газорозподільного пункту (ШРП), трансформаторної підстанції, а також забезпечувалися послуги з підготовки системи газопостачання до опалювального сезону 2024-2025 рр.

Впродовж року здійснювався комплекс водопровідних, санітарно-технічних робіт, послуг з відведення стічних вод, прочистка зливної каналізації. В процесі господарської діяльності Центру виявлена низка об'єктів, що потребують капітального ремонту, зокрема зливна каналізація, дренаж, відведення стічних вод. В зв'язку з цим, проведено низку ремонтних робіт у підвальному приміщенні Центру.

Для забезпечення роботи серверної ДСЗ, що знаходиться в приміщенні Центру та безперебійної роботи Центру при відключенні енергопостачання в 2024 року, проводилась постійна підтримка діяльності дизель-генератора. Для забезпечення його роботи в 2024-2025 навчальному році, проведено його техобслуговування. Також для комфортного здійснення освітнього процесу проводилось обслуговування кондиціонерів. Було демонтовано старий дизель генератор та замінено на новий. Також була проведена робота по ремонту резервної лінії електричного живлення.

В 2024 році було проведено ремонт гідроізоляційної системи фундаменту навчального корпусу та установка додаткових дренажів на території навчального корпусу, також було проведено ремонт з заміною теплового насосу Центру. Була проведена робота щодо перевірки приладів обліку електроенергії (лічильників обліку) з заміною одного лічильника та

трансформаторів струму. Розроблено проектно-кошторисну документації та узгоджено з Київгазом з експертним заключенням на реконструкцію газової котельні Центру.

В 2024 році були встановлені три телефонні номери міського телефонного зв'язку. Проведено монтаж нової системи пожежної сигналізації в будівлях Центру. Розроблено проектно-кошторисну документацію автоматичної системи пожежогасіння. Проведено монтаж 2-х нових пластикових входних дверей учбового корпусу. Закуплено та придбано спеціальний робочий одяг. Було проведено ремонт і технічне обслуговування автомобільного транспорту Шкода.

Для забезпечення дотримання норм протипожежної безпеки було проведено низку заходів: технічний огляд та встановлення пожежної сигналізації, перезарядка вогнегасників. Здійснено перевірку опору ізоляції гуртожитку та навчального корпусу, а також перевірку електроінструментів.

Своєчасно проводилася діяльність по забезпеченню Центру канцтоварами, аптечками та медикаментами, питною водою, утримання в робочому стані транспортних засобів.

Впродовж 2024 року проводилось навчання працівників відділу експлуатаційно-технічного відділу.

У 2024 році в гуртожитку Центру проводилася активна діяльність, спрямована на забезпечення комфортних умов проживання та покращення матеріально-технічної бази. Протягом року були виконані значні обсяги ремонтних робіт. Зокрема, ремонт сантехніки проведено в кімнатах № 316, 310, 120, 214, 308, 102, 305, 207, 223, 315, 206, 211, 210, 221, 117, 225, 218, 206, 224, 124, 323, 115, 218, 104, 109, 118, 103. Також виконано ремонт дверей та заміну замків у кімнатах № 124, 103, 314, 106, 203, 207, 211, 217, 203, 206. Частковий ремонт меблів здійснено у кімнатах № 323, 321, 322, а в кімнатах № 124, 310, 316 проведено переобладнання та часткову заміну меблів. Окрім цього, в кімнатах № 103, 105, 107, 111, 113, 124, 207 було замінено тюлі, гардини та покривала.

У холі гуртожитку облаштовано ресепшн, а в кімнаті для чергових власними силами працівників виконано косметичний ремонт. Також працівники гуртожитку активно займалися висадкою живих квітів у вазонах, що створює затишну атмосферу.

Протягом року для потреб гуртожитку було закуплено три праски, п'ятнадцять фенів, десять електрочайників, обігрівачу картину для кімнати чергових та пральну машину. Загальна сума витрат на ці закупівлі становила 61 120,00 грн.

У 2024 році гуртожиток отримав дохід у розмірі 1 517 753 грн завдяки платним послугам, що на 773 777 грн більше порівняно з 2023 роком. За цей період у гуртожитку проживало 475 слухачів, із яких 15 мешканців перебували на постійній основі згідно з договорами, а 406 мешканців користувалися платними послугами.

Ці результати свідчать про високий рівень організації роботи гуртожитку, що спрямована на підвищення якості послуг, фінансової стабільності та комфорту для мешканців.

**Основними перспективними завданнями із матеріально-технічного забезпечення освітньої діяльності Центру в 2025 році, при наявності відповідного фінансування, є:**

- реконструкція газової котельні;
- капітальний ремонт системи пожежогасіння;
- поточний ремонт гуртожитку готельного типу;
- приведення дахового приміщення навчального корпусу та гуртожитку до санітарних норм та правил пожежної безпеки;

З метою забезпечення життєдіяльності Центру в 2025 році, будуть укладені відповідні договори на виконання робіт та послуг згідно затвердженого бюджету Державним центром зайнятості.

1. Заключення Договорів з енергопостачальними організаціями:

-ДТЕК

-АК “КИЇВГАЗ”

-ПрАТ АК “КИЇВВОДОКАНАЛ”

2. Заклучення договорів:

-на вивіз сміття

-деоретизації

-тривожна кнопка

- послуги з телефонії

-послуги з технічного обслуговування пожежної сигналізації

- послуги з відеоспостереження

3. Газопостачання:

Укладення Договорів на технічне обслуговування:

-з ремонту і технічного обслуговування обладнання газової котельні

-ШРП

- газопроводу середнього та низького тиску

4. Укладення Договору щодо реконструкції системи газопостачання, газової котельні, ШРП, вузла обліку газу.

5. Укладення Договору щодо капітального ремонту внутрішнього протипожежного водопроводу насосної станції.

6. Укладення Договору на виконання проектно-кошторисної документації щодо капітального ремонту кімнат в гуртожитку Центру.

7. Укладення Договору на виконання робіт з капітального ремонту кімнат в гуртожитку Центру.

8. Укладення Договору на виконання робіт з капітального ремонту підвальних приміщень з підсиленням несучих будівельних конструкцій будівлі навчального корпусу.

9. Укладення договору з технічного обслуговування дизель генератора.

10. Укладення договору щодо проведення поточних ремонтів в приміщеннях навчального корпусу.

11. Укладення договору щодо розробки паспортів водного господарства Центру.

### **3.3. Фінансово-господарське супроводження освітньої діяльності**

Штатна чисельність працівників Закладу післядипломної освіти «Центр підвищення кваліфікації служби зайнятості» за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового соціального страхування України на випадок безробіття у 2024 році склала 47 штатних одиниць, середньооблікова чисельність штатних працівників за 2024 рік становить 40 чоловік.

Протягом 2024 року посадові оклади працівників Центру не змінювались, середньомісячна зарплата одного працівника за 2024 рік становить 22 073,60 грн.

Згідно кошторису видатків на 2024 рік, за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, в 2024 році Центр було профінансовано на суму 22 808 067,19 грн. Згідно кошторису видатків на 2024 рік, кошти були спрямовані на виплату заробітної плати, нарахування на заробітну плату, придбання матеріалів, обладнання, інвентарю, оплати послуг (крім комунальних), оплати комунальних послуг, придбання предметів довгострокового користування, оплати проектно-кошторисної документації.

Для забезпечення фінансування навчального і адміністративно-господарського процесів, поряд із загальним фондом використовувався й спеціальний фонд, доходи якого за 2024 рік склали 1 827 133,83 грн. Кошти від надання платних послуг згідно кошторису доходів та видатків на 2024 рік були спрямовані на виплату заробітної плати, нарахування на заробітну плату, оплату послуг (крім комунальних), комунальні послуги, предмети довгострокового користування.

### **3.4. Юридично-договірне забезпечення освітньої діяльності**

У 2024 році Центром за підтримки провідного юристконсульта проведено низку заходів, спрямованих на забезпечення законності в освітній та господарській діяльності. Протягом звітнього періоду здійснювали перевірки якості підготовлених наказів, договорів, листів, посадових

інструкцій та інших документів на відповідність чинному законодавству України. Надавались юридичні консультації й правова допомога структурним підрозділам із питань освітньої, наукової та господарської діяльності, а також забезпечувалася інформація про зміни в законодавстві.

Протягом звітнього періоду Центром за підтримки провідного юристконсульта забезпечено реалізацію важливих заходів, спрямованих на вдосконалення умов проживання працівників, оптимізацію управління майновими питаннями та посилення правового супроводу діяльності. Було розроблено та затверджено концепцію проживання окремих категорій працівників, оновлено Положення про гуртожиток Центру, створено нові бланки договорів та розроблено рекомендації щодо встановлення оплати проживання. Це дозволило систематизувати порядок користування приміщеннями та покращити умови для мешканців гуртожитку.

У межах роботи з майновими питаннями виготовлено нові технічні паспорти на навчальний корпус, спальний корпус та господарчі бокси, а також здійснено запити та внесено відомості про майновий комплекс Центру до Державного реєстру речових прав на нерухоме майно. Було оформлено право власності на ключові об'єкти нерухомості, що підтверджується відповідними витягами з реєстру, та закріплено майно на праві оперативного управління за погодженням із Міністерством економіки України.

Юридичний відділ здійснив постійний моніторинг і контроль за вирішенням фінансових питань, зокрема, у частині погашення нестачі в сумі 635,2 тис. грн. У результаті отримано рішення суду про реєстрацію інформації щодо нестачі в Єдиному реєстрі досудових розслідувань, а також повідомлення про початок досудового розслідування.

Успішне виконання цих завдань забезпечило актуалізацію даних про майно Центру, правовий захист об'єктів нерухомості, посилення контролю за фінансовими питаннями та створення прозорої системи управління. Результати свідчать про системний підхід до вирішення правових і майнових

питань, що сприяє підвищенню ефективності діяльності Центру та покращенню умов для його працівників і клієнтів.

Проведено експертизу договорів із контрагентами, підготовлено проєкти угод із постачальниками електроенергії, газу та транспортування газу, а також здійснено юридичну експертизу договору на капітальний ремонт. Постійно здійснювався аналіз змін у законодавстві, що стосується статутної діяльності Центру.

Перспективи діяльності Центру на 2025 рік передбачають подальший розвиток правового, майнового та організаційного забезпечення роботи, спрямованого на підвищення ефективності та прозорості процесів. Основними напрямками діяльності на 2025 рік є:

- Оптимізація умов проживання та управління майновим комплексом. Планується продовжити роботу з удосконалення матеріально-технічної бази гуртожитку, розробити нові стандарти управління майном і впровадити автоматизовані системи обліку.

- Посилення правового супроводу діяльності. У планах – удосконалення документального оформлення права власності на нерухомість, розробка нових типових договорів і положень, а також забезпечення юридичної підтримки в частині регулювання договірних відносин.

- Забезпечення контролю за фінансовими питаннями. Продовження роботи щодо погашення заборгованостей і забезпечення прозорого фінансового управління, включаючи аудит витрат на утримання майнового комплексу та проживання.

- Розвиток цифрових інструментів управління. Важливим елементом стане впровадження електронного документообігу, автоматизація процесів взаємодії з мешканцями гуртожитків і створення інформаційної бази для обліку майнових ресурсів.

Реалізація цих перспектив дозволить Центру забезпечити системний підхід до управління ресурсами, створити комфортні умови для працівників і клієнтів, а також підвищити рівень правового та фінансового захисту.

## ВИСНОВКИ

У 2025 році Центр продовжуватиме працювати над пріоритетним завданням підвищення кваліфікації керівних працівників та фахівців Державної служби зайнятості, адаптуючи освітню діяльність до стратегічних напрямів діяльності ДСЗ та реальних потреб. Заплановано навчання 3548 фахівців, з яких 1519 проходять навчання в очному форматі.

Особливу увагу буде приділено впровадженню компетентнісного підходу у процес підвищення кваліфікації, що реалізується через інтеграційні тренінги та ділові ігри, спрямовані на розвиток професійних компетенцій персоналу фронт-офісів та бек-офісів. Також планується застосування нової моделі оцінювання рівня компетенцій фахівців і керівників ДСЗ відповідно до затверджених профілів посад.

У 2025 році Центр зосередиться на розробці нових модульних програм, зокрема для вдосконалення мовних і цифрових навичок, а також методів мотиваційного і кар'єрного консультування. У рамках компетентнісного підходу буде реалізована інноваційна тренінгова програма в форматі ділової гри «Космічна експедиція», яка спрямована на оцінку рівня компетенцій працівників.

Центр також удосконалюватиме інформаційно-бібліотечне забезпечення освітньої діяльності. До ключових завдань у цій сфері належать розширення комунікаційних функцій бібліотеки через автоматизовані послуги та мережеві технології, оновлення бібліотечного фонду, оцифрування матеріалів, доступ до електронних ресурсів інших бібліотек та створення просторів для підтримки інновацій і стимулювання креативності.

На 2025 рік Центр планує продовжити розвиток інформаційно-комунікаційної інфраструктури та модернізацію освітнього процесу. Основними перспективами є автоматизація організаційних процесів у навчанні, що дозволить значно підвищити ефективність взаємодії з регіональними підрозділами, автоматично генерувати та розсилати дані слухачам, а також забезпечувати зворотний зв'язок через електронні анкети.

Центр також продовжить підтримувати мультимедійне обладнання, оновлювати технічні засоби та дообладнувати аудиторій. Заплановано проведення методичних семінарів для викладачів із питань безпеки під час роботи з технічним обладнанням, що сприятиме підвищенню якості та безпеки освітнього процесу.