

*Н. Давидова*

## **ОСОБЛИВОСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ РЕСУРСІВ ТА СЕРВІСУ СЛУЖБ ЗАЙНЯТОСТІ**

*N. Davydova*

### **FEATURES OF DIGITALIZATION OF RESOURCES AND EMPLOYMENT OFFICES SERVICES**

Цифровізація ресурсів центрів зайнятості — це процес перетворення фізичних ресурсів у цифрові формати для покращення доступу та ефективності послуг служби зайнятості. Це передбачає використання цифрових технологій для надання шукачам роботи низки онлайн-ресурсів та сервісних інструментів.

Фахівцями цих служб відзначаються багато переваг від створення цифрових ресурсів. Наприклад, це може полегшити шукачам роботи пошук вакансій та подання заявок на них онлайн. Це також може забезпечити доступ до ресурсів для навчання та розвитку навичок, таких як онлайн-курси, вебінари та інструменти електронного навчання. Центри зайнятості можуть використовувати цифровізацію для покращення власної роботи: вони можуть використовувати цифрові інструменти для управління вакансіями, відстеження кандидатів та аналізу даних про ринок праці, виявлення тенденцій у сфері зайнятості та програми у навичках, що може стати основою для їхніх послуг та програм.

Загалом, цифровізація ресурсів центрів зайнятості може допомогти зробити послуги зайнятості ефективнішими та доступнішими для шукачів роботи, а також надати центрам зайнятості цінні дані та інформацію, які допоможуть їм краще обслуговувати своїх клієнтів. Останніми десятиліттями технології, що розвиваються швидкими темпами, сприяють зміні структури зайнятості, і ставлять, тим самим, перед сучасними вченими, економістами та політиками низку питань щодо перспектив зайнятості та наслідків процесів автоматизації, роботизації промисловості та застосування штучного інтелекту для ринку праці.

Цифровізація ресурсів і послуг у сфері послуг зайнятості означає використання технологій для перетворення способів надання послуг зайнятості. Нижче перераховані деякі ключові особливості цифровізації ресурсів і послуг у сфері послуг зайнятості:

- **Онлайн-дошки вакансій:** цифровізація призвела до розвитку онлайн-дошок вакансій, які дають змогу шукачам шукати роботу, завантажувати резюме і подавати заявки на вакансії безпосередньо через Інтернет. Дошки вакансій також можуть допомогти роботодавцям охопити ширше коло потенційних кандидатів.
- **Автоматизований відбір резюме:** служби зайнятості тепер можуть використовувати цифрові інструменти для автоматизації процесу відбору резюме. Це означає, що заявки на роботу можуть бути розглянуті та відфільтровані швидше, що робить процес найму ефективнішим.
- **Віртуальні співбесіди:** цифровізація зробила можливим проведення віртуальних співбесід. Це економить час і гроші як для роботодавців, так і для претендентів, оскільки їм не потрібно їхати на місце проведення співбесіди.
- **Оцінка професійних навичок:** служби зайнятості тепер можуть використовувати цифрові інструменти для оцінки навичок претендентів. Це може допомогти підібрати претендентів до відповідних вакансій.

- Мобільні додатки: багато служб зайнятості пропонують мобільні додатки, які дають змогу претендентам отримувати доступ до оголошень про роботу, отримувати сповіщення про вакансії та подавати заяви про прийняття на роботу за допомогою своїх смартфонів.
- Аналітика даних: цифровізація також уможливила збір та аналіз даних про тенденції у сфері зайнятості, стан ринку праці та статистику зайнятості. Ці дані можна використовувати для обґрунтування політичних рішень і поліпшення послуг у сфері зайнятості.

Загалом цифровізація зробила революцію в наданні послуг у сфері зайнятості, зробивши їх ефективнішими, доступнішими та більш такими, що відповідають потребам претендентів і роботодавців.

Отже, цифровізація ресурсів у центрах зайнятості має потенціал докорінно змінити спосіб, у який шукачі роботи отримують доступ до послуг служби зайнятості та користуються ними. Використовуючи технології для оптимізації процесів і надання персоналізованої допомоги, центри зайнятості можуть краще служити своїм громадам і допомагати шукачам роботи знайти повноцінну роботу. Однак важливо визнати, що цифровізація не повинна повністю замінити особисті послуги, оскільки деякі шукачі роботи можуть потребувати персоналізованішої підтримки. Тому збалансований підхід, який охоплює як цифрові, так і особисті ресурси, є ключовим для надання найбільш ефективних і комплексних послуг із працевлаштування. Загалом цифровізація ресурсів центрів зайнятості може принести значну користь як шукачам роботи, так і центрам зайнятості.

*Д. Зубарева*

## **МІСЦЕ КОМУНІКАТИВНОЇ ПІДСИСТЕМИ В СИСТЕМІ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ**

*D. Zubarjeva*

### **THE ROLE OF COMMUNICATIVE SUBSYSTEM IN THE SYSTEM OF PUBLIC ADMINISTRATION**

Публічне управління як суспільне явище надзвичайно гостро відчуває потребу у встановленні та підтриманні сталих комунікативних зв'язків між його суб'єктами й об'єктами, використанні спеціальних засобів інформаційного обміну, завдяки яким забезпечується та безпосередньо здійснюється управлінський процес. Глобалізаційні процеси, що супроводжуються розвитком інформаційного суспільства, спонукають до реформування і вдосконалення системи публічного управління в напрямі побудови «ефективної, прозорої, відкритої та гнучкої структури органів публічної влади із застосуванням новітніх комунікаційних інструментів, інформаційно-комунікативних технологій (е-урядування), які здатні виробляти і реалізовувати цілісну державну політику, спрямовану на суспільний сталий розвиток і адекватне реагування на внутрішні та зовнішні виклики (Стратегія сталого розвитку «Україна — 2020»). Поняття публічного управління впливає з результату переосмислення державного управління й безпосередньо пов'язаних з побудовою демократичної держави. Отже, сучасна політика являє собою публічну сферу взаємодії суб'єктів, яка відбувається завдяки комунікативній природі політики.

Комунікативна діяльність у публічному управлінні полягає у здійсненні інформаційних обмінів, спрямованих на виконання функцій публічного управління