

Увага!

Якість зображень погіршена з метою захисту від копіювання

ЗМІСТ

Вступ.....	3
Розділ 1. Теоретичні засади дослідження функціонування Державної служби зайнятості.....	5
1.1. Поняття зайнятості населення. Правове регулювання працевлаштування громадян України	5
1.2. Державні гарантії права на вибір виду зайнятості в Україні.....	6
1.3. Організаційна структура державних органів управління трудовими ресурсами в Україні	10
Розділ 2. Державна служба зайнятості в системі управління трудовими ресурсами	17
2.1. Структура Державної служби зайнятості	17
2.2. Основні завдання державної служби зайнятості	18
2.3. Відповідальність структурних підрозділів державної служби зайнятості... ..	21
2.4. Права державної служби зайнятості.....	22
2.5. Контроль за додержанням законодавства про зайнятість населення.....	25
Розділ 3. Державна служба зайнятості України: діяльність та протидія викликам ринку праці в контексті світової фінансової кризи	30
Висновки.....	35
Література.....	37

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Управління трудовими (людськими) ресурсами – багатогранний і висночно складний процес, який характеризується своїми специфічними особливостями та закономірностями. Управління людськими ресурсами властива системність і завершеність на основі комплексного вирішення проблем їх відтворення. Системний підхід передбачає врахування взаємозв'язків між окремими аспектами проблеми для досягнення кінцевих цілей, визначення шляхів їх вирішення, створення відповідного механізму управління, що забезпечує комплексне планування та організацію системи.

Система управління – це упорядкована сукупність взаємопов'язаних елементів, які відрізняються функціональними цілями, діють автономно, але спрямовані на досягнення загальної мети.

Система організаційно закріплює певні функції за структурними одиницями, працівниками, а також регламентує потоки інформації в системі управління.

Система управління трудовими ресурсами в Україні має досить різноманітні правові засади і ґрунтується на основних положеннях Конституції України та на базі Кодексу законів про працю та законів, прийнятих Верховною Радою України. Першочергове значення мають наступні Закони: "Про зайнятість населення", "Про охорону праці", "Про освіту", "Про колективні договори і угоди", "Про підвищення соціальних гарантій для трудящих" та Конвенції МОП.

Провідна роль у цій системі належить державній службі зайнятості.

Головними функціями служби зайнятості є:

- аналіз ринку праці та інформування про його стан;
- трудове посередництво і сприяння роботодавцям у забезпеченні підприємств робочою силою, а громадянам – в одержанні роботи;
- регулювання ринку праці, яке здійснюється як через трудове посередництво, так і через реалізацію програм профорієнтації, а також сприяння зайнятості;
- допомога безробітним, яка містить як попередні функції, так і матеріальну підтримку на період безробіття;
- безпосередня участь у реалізації державної політики зайнятості тощо.

Досвід розвинених країн свідчить про те, що служба зайнятості успішніше діє там, де вона належить державі, підпорядкована органам влади, має штат висококваліфікованих спеціалістів з питань зайнятості. Проте в умовах ринкової економіки неминуче виникають різні приватні (недержавні) установи сприяння зайнятості.

Таким чином, викладене вище зумовлює актуальність дослідження курсової роботи.

Об'єктом дослідження курсової роботи є законодавство України.

Предмет дослідження – державна служба зайнятості, її обов'язки і права.

Метою курсової роботи є дослідження державної служби зайнятості, її обов'язків і прав.

Мета роботи передбачає виконання таких завдань:

- визначити теоретичні засади дослідження функціонування Державної служби зайнятості;
- охарактеризувати організаційну структуру державних органів управління трудовими ресурсами в Україні;
- дослідити місце державної служби зайнятості в системі управління трудовими ресурсами;
- здійснити аналіз діяльності Державної служби зайнятості в умовах кризи.

РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ФУНКЦІОНУВАННЯ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

1.1. Поняття зайнятості населення. Правове регулювання працевлаштування громадян України

Основні принципи державної політики зайнятості населення проявляються у забезпеченні рівних можливостей усім громадянам незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії в реалізації прав на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб: сприянні забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганні безробіттю, створенню нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва, координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості, співробітництві професійних спілок, асоціацій та спілок підприємців, власників підприємств або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державної виконавчої влади в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів, спрямованих на забезпечення зайнятості населення; міжнародному співробітництві у розв'язанні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та шоземних громадян в Україні.

Служба зайнятості в Україні утворена Постановою Кабінету Міністрів України від 21 грудня 1990 р. № 381 "Про створення державної служби зайнятості України". Постановою Кабінету Міністрів України від 24 червня 1991 р. № 47 затверджено Положення про державну службу зайнятості. Цим Положенням державна служба зайнятості визнана централізованою структурою спеціальних органів, утворених для комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення, професійної орієнтації, працевлаштування і соціальної підтримки тимчасово непрацюючих громадян [23].

Державна служба зайнятості складається з Центру зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України, центру зайнятості Автономної Республіки Крим, обласних, районних, міжрайонних, міських і районних у місті центрів

зайнятості. До складу служби зайнятості входять також центри професійної орієнтації, навчальні заклади професійної підготовки незайнятого населення, інформаційно-обчислювальні центри, територіальні та спеціалізовані бюро зайнятості, центри трудової реабілітації населення.

Місцеві центри зайнятості та інші органи державної служби зайнятості підпорядковуються Міністерству праці України та відповідним органам місцевої державної адміністрації.

Громадяни мають право на безплатне сприяння державної служби зайнятості. За сприянням у працевлаштуванні можуть звертатися усі незайняті громадяни, які бажають змінити місце роботи, працевлаштуватися за сумісництвом чи у вільний від навчання час.

Порядок реєстрації, перереєстрації та ведення обліку громадян, які шукають роботу, і безробітних, виплата допомоги по безробіттю, а також умови надання матеріальної допомоги в період професійної підготовки та перепідготовки визначені Положенням, що затверджене постановою Кабінету Міністрів України від 27 квітня 1998 р. № 578.

Правові норми про зайнятість населення поширюються на громадян України, іноземних громадян і осіб без громадянства, що постійно проживають в Україні, якщо інше не передбачено законодавством. Якщо міжнародним договором або угодою, укладеною Україною, встановлені інші правила, ніж ті, що передбачені законодавством про зайнятість, то застосовуються правила міжнародних договорів і угод.

Зайнятість населення є проблемою не тільки національною, а й міжнародною.

1.2. Державні гарантії права на вибір виду зайнятості в Україні

Гарантії забезпечення права громадян на працю визначені в статті 5 КЗпП в редакції Закону України від 5 липня 1995 р. Держава гарантує працездатним громадянам, які постійно проживають на території України, вільний вибір виду діяльності: безплатне сприяння державними службами зайнятості у підборі підходящої роботи і працевлаштуванні відповідно до покликання, здібностей, професійної підготовки, освіти з урахуванням суспільних потреб; надання

підприємствами відповідно до їх попередньо поданих заявок роботи за фахом випускникам державних вищих навчальних закладів; безплатне навчання безробітних новим професіям, перепідготовку з виплатою стипендії, компенсацію відповідно до законодавства матеріальних витрат у зв'язку з направленням на роботу в іншу місцевість, правовий захист від необґрунтованої відмови у прийнятті на роботу і незаконного звільнення, а також сприяння у збереженні роботи [23].

Усі незайняті громадяни, які звертаються до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, підлягають реєстрації, в тому числі пенсіонери, інваліди та молодь, яка закінчила загальноосвітні школи, професійні навчально-виховні заклади. Під час реєстрації кожна особа самостійно або із застосуванням автоматизованої системи за допомогою працівника державної служби зайнятості заповнює картку персонального обліку громадянина, який шукає роботу, і особистим підписом підтверджує достовірність внесених до неї даних та ознайомлюється з наміткою "Ваші права – Ваші обов'язки". Форма цієї картки персонального обліку затверджена Міністерством праці та соціальної політики України.

Реєстрація та облік громадян, які звертаються за сприянням у працевлаштуванні, здійснюється державною службою зайнятості за місцем постійного проживання (постійної або тимчасової прописки) за умови пред'явлення паспорту і трудової книжки, а у разі потреби – військового квитка, документа про освіту або документів, які їх замінюють. Іноземні громадяни і особи без громадянства реєструються та обліковуються тільки при наявності постійної прописки.

При відсутності у громадянина паспорта його може замінити довідка, яка видається житлово-експлуатаційною конторою або місцевим органом внутрішніх справ із зазначенням місця постійного проживання особи. Громадяни до 16 років повинні пред'явити свідоцтво про народження та довідку житлово-експлуатаційної контори або органів місцевого самоврядування із зазначенням місця проживання [23].

У разі відсутності трудової книжки громадянини, який вперше шукає роботу, повинен пред'явити паспорт, диплом або інший документ про освіту чи професійну підготовку, а звільнені військовослужбовці – військовий квиток.

Громадяни, які втратили роботу внаслідок нещасного випадку на виробництві або настання професійного захворювання і через це потребують професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації, повинні пред'явити довідку медико-соціальної експертної комісії щодо професійної придатності.

Випускники вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалася за державним замовленням, яким відмовлено у прийнятті на роботу за місцем призначення, подають направлення на роботу і скріплену печаткою замовника довідку про відмову в працевлаштуванні або довідку про самостійне працевлаштування, форми якої затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 22 серпня 1996 року № 992.

Випускники професійно-технічних училищ пред'являють довідку про надання можливості самостійного працевлаштування. При відсутності у них такої довідки їм надаються протягом календарного року з дня закінчення навчання консультативні послуги.

Громадяни, звільнені з підприємств у зв'язку з виселенням з території радіоактивного забруднення, при відсутності у них запису в трудовій книжці про причини звільнення подають довідку про відселення або самостійне переселення, видану місцевою державною адміністрацією чи органом місцевого самоврядування.

Громадяни, які втратили роботу в колективних, сільськогосподарських підприємствах, у тому числі звільнені у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, пред'являють довідку про вихід із складу членів сільськогосподарського підприємства, сільськогосподарського колективу, сільськогосподарського акціонерного товариства, видану цим підприємством, кооперативом, товариством [23].

Особи, які одержують пенсію, пред'являють пенсійне посвідчення або посвідчення інваліда.

Працівники, трудовий договір з якими було розірвано з ініціативи власника або уповноваженого ним органу у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці, в тому числі ліквідацією, реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, скороченням чисельності або штату працівників, реєструються в

державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів після звільнення.

Якщо звільнення з підприємств відбулося у зв'язку з виселенням або самостійним переселенням з території радіоактивного забруднення, громадяни реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом одного місяця після звільнення.

Військовослужбовці, звільнені з військової служби у зв'язку із скороченням чисельності або штату без права на пенсію, реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів з дня поставлення на військовий облік військовими комісаріатами.

Громадяни, які втратили роботу внаслідок нещасного випадку на виробництві або настання професійного захворювання, і через це потребують професійної підготовки, перепідготовки чи підвищення кваліфікації, реєструються у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, протягом семи календарних днів після звільнення.

У випадках, коли законодавством визначені певний строк реєстрації, а громадянин без поважних причин своєчасно не зареєструвався у державній службі зайнятості як такий, що шукає роботу, він втрачає передбачені пільги, а умови виплати допомоги по безробіттю та її розмір встановлюються на загальних підставах. Поважними причинами вважаються хвороба громадянина, смерть близьких родичів, догляд за хворою дитиною віком до 14 років відповідно до медичного висновку, переведення чоловіка або дружини на роботу в іншу місцевість, переїзд на інше місце проживання тощо.

Громадяни, які протягом семи календарних днів не зареєструвалися у державній службі зайнятості через хворобу чи з інших поважних причин, повинні звернутися до центру зайнятості на наступний день після хвороби чи іншої поважної причини і зареєструватися як такі, що шукають роботу. У разі порушення цього строку вони втрачають передбачені законодавством особливі гарантії, а умови виплати допомоги по безробіттю та її розмір встановлюються на загальних підставах. На загальних підставах реєструються також громадяни України, які працювали в зарубіжних країнах, у тому числі і країнах СНД.

Громадянам, зареєстрованим у державній службі зайнятості як такі, що

шукають роботу, протягом семи календарних днів з моменту реєстрації підбирається підходяща робота. Якщо громадянин в період пошуку роботи не відвідував центр зайнятості у призначені дні через хворобу або з інших поважних причин, що підтверджуються документами, строк підбору підходящої роботи відповідно продовжується на цей строк [23].

Громадянин, які зареєстровані на загальних підставах у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і відмовилися в період пошуку роботи від двох пропозицій підходящої роботи, не можуть бути визнані безробітними. Такі особи знімаються з обліку, і їм протягом шести місяців надаються консультаційні послуги. Після закінчення шести місяців з дня зняття з обліку вони можуть зареєструватися повторно у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу.

Працівники, які зареєстровані у державній службі зайнятості і мають особливі гарантії, у випадку відмови від двох пропозицій підходящої роботи в період пошуку роботи втрачають право на отримання статусу безробітного строком на три місяці з подальшою перереєстрацією на загальних підставах як таких, що шукають роботу.

Неповнолітні, які досягли 15 років і звернулися до державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні, можуть, як виняток, бути зареєстровані як такі, що шукають роботу, за згодою одного з батьків або осіб, що їх замінюють.

Громадянин, зареєстрований у державній службі зайнятості як такі, що шукають роботу, і безробітні зобов'язані сприяти своєму працевлаштуванню, виконувати всі рекомендації центру зайнятості, відвідувати центр зайнятості у строки, встановлені працівником цієї служби.

1.3. Організаційна структура державних органів управління трудовими ресурсами в Україні

Механізм управління трудовими ресурсами являє собою систему органів управління, засобів, методів, спрямованих на реалізацію соціально-економічної політики держави у сфері забезпечення ефективного відтворення людських ресурсів.

Виходячи з основних принципів управління та організаційно-правових норм, закріплених у Конституції України та створених на її основі нормативних актів, розрізняють органи державного управління: загальної, спеціальної і галузевої компетенції.

До органів загальної компетенції належать Кабінет Міністрів України та державні обласні адміністрації і Ради народних депутатів, які здійснюють координаційну діяльність підсистем управління економікою на державному та регіональному рівнях.

Органами спеціальної компетенції є міністерства, відомства, департаменти, комітети, які забезпечують міжгалузеву координацію з спеціальних питань, що мають загальний для всіх галузей характер.

Органи галузевої компетенції вирішують спеціальні питання галузей, ці органи представлені галузевими міністерствами і підпорядкованими їм об'єднаннями та підприємствами.

Державна система управління трудовими ресурсами України включає сукупність органів державної законодавчої, виконавчої та судової влади і управлінь, що централізовано регулюють основні соціально-економічні відносини в країні, а також методи управління і механізм їх використання. Завданнями державної системи управління є прийняття законів, контроль за їх виконанням, розробка і реалізація політики та рекомендації з питань соціально-трудова відносин, мотивації, організації праці та вирішення конфліктних ситуацій [20, 24].

В умовах ринку державне регулювання соціально-трудова відносин має обмежений характер і, як свідчить досвід розвинутих країн, стосується тільки шпашу трудового законодавства, зайнятості, оцінки рівня життя тощо.

Законодавча влада приймає закони з питань зайнятості населення, соціально-трудова відносин, опшати праці. Вона представлена Верховною Радою України, де сформовані комітети з питань опшати, зайнятості населення, соціального захисту.

Виконавчу владу здійснює уряд (Кабінет Міністрів України), який формується Президентом України. Уряд формує міністерства, комітети, відомства, які спеціалізуються на вирішенні функціональних завдань. Виконавча влада реалізує виконання законів.

Судові органи здійснюють правосуддя, вирішення конфліктів, пов'язаних з застосуванням трудового законодавства. До судової влади належать суди: Конституційний, Верховний, Арбітражний, а також Міністерство юстиції.

У вирішенні соціально-трудових проблем важливу роль відіграють професійки. Багато проблем з управління трудовими ресурсами розглядається з урахуванням рекомендацій МОП, членом цієї організації є Україна.

Центральним органом виконавчої влади з питань забезпечення єдиної державної політики з зайнятості, соціального захисту є Міністерство праці та соціальної політики України, а також відділи праці обласних і районних Рад народних депутатів.

Міністерство праці та соціальної політики України працює у взаємодії з органами виконавчої влади областей, міст Києва й Сімферополя та з громадськими організаціями.

Основними завданнями Міністерства праці та соціальної політики України є:

- розробка політики в соціально-трудовій сфері;
- координація всієї роботи соціально-трудової сфери країни;
- розробка основних напрямків соціальної політики уряду;
- формування правової й нормативної бази регулювання соціально-трудових відносин.

- участь у підписанні Генеральної та галузевої угод;
- регулювання ринку праці та зайнятості населення [20, 24].

Основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики наведені в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Основні сфери діяльності Міністерства праці та соціальної політики [20, 25]

Сфера діяльності	Напрямки діяльності
Оплата й мотивація праці працівників у виробничих галузях та в бюджетній сфері	Вивчення перспективних і міжгалузевих проблем оплати праці в різних виробничих галузях; підготовка пропозицій про мінімальний рівень оплати праці; встановлення тарифних ставок та посадових окладів для працівників бюджетної сфери
Рівень життя і соціальний захист населення	Проведення моніторингу рівня життя, доходів, умов і охорони праці; аналіз структури й динаміки доходів, розробка мінімальних споживчих бюджетів та соціальних пільг, компенсацій; вивчення загальних питань пенсійного забезпечення
Політика на ринку праці й зайнятості населення	Аналіз і регулювання ринку праці, розробка політики зайнятості, вивчення й прогнозування міграції населення та соціальних проблем зайнятості
Організація праці	Розробка форм і методів організації та нормування праці, тарифікація праці
Підготовка і перепідготовка кадрів	Розробка видів і методів підготовки, перепідготовки кадрів для ринкової економіки, прогнозування ринку професій та профорієнтації населення, розробка міжрегіональних і міжгалузевих програм у цій сфері
Охорона та умови праці	Розробка та узгодження норм і правил з охорони та умов праці
Соціальне страхування	Розробка методичного й нормативного забезпечення соціального страхування, розвиток страхування від нещасних випадків, професійних захворювань, планування пільгових пенсій
Трудові відносини та соціальне партнерство	Розробка порядку укладання і генеральної та галузевих угод; Організація соціального партнерства, вирішення трудових конфліктів; розробка нормативно-методичних документів з питань трудових відносин і соціального партнерства
Правове регулювання праці і соціальних питань	Підготовка та експертиза проектів нормативних актів, систематизація та аналіз трудового законодавства
Міжнародне співробітництво	Розробка пропозицій з питань двостороннього співробітництва, координація робіт з МОП, вивчення проектів зарубіжної технічної допомоги

Підвідомчими організаціями Міністерство праці та соціальної політики України є Державна служба зайнятості, Національна академія праці, Науково-дослідний інститут соціально-трудових відносин у м. Луганську, Центральне

біуро нормативів з питань праці, Інститут підготовки та підвищення кваліфікації кадрів та ін.

Поряд із системою Міністерства праці та соціальної політики України визначені функції управління трудовими ресурсами виконують інші міністерства та відомства України (Міністерство освіти і науки, Міністерство фінансів, Міністерство економіки, Державний комітет з молодіжної політики, спорту і туризму, Міністерство охорони здоров'я і підлеглі їм об'єднання, підприємства, установи та організації).

Державні органи влади при розробці програм економічного та соціального розвитку забезпечують збалансований розвиток економіки, комплексне вирішення економічних і соціальних проблем, раціональне використання виробничих фондів, матеріальних, трудових і фінансових ресурсів, прискорення реалізації науково-технічних винаходів та розробок, спрямованих на підвищення темпів росту продуктивності суспільної праці та якості продукції. В народногосподарських програмах визначаються також галузеві та територіальні пропорції формування робочих місць і трудових ресурсів, темпи розвитку соціально-побутової інфраструктури.

Міністерство освіти і науки здійснює координацію формування наукових та науково-педагогічних кадрів в Україні. Воно ж здійснює керівництво підготовкою кваліфікованих кадрів з числа молоді, яка закінчила загальноосвітні школи, проводить єдину державну політику в галузі підготовки кваліфікованих працівників, забезпечує координацію роботи міністерств та відомств у цій галузі та ін.

Галузеві міністерства та відомства України в царині управління трудовими ресурсами:

- створюють і забезпечують надійне функціонування економічного і соціального механізму формування трудового потенціалу галузі та його раціонального використання;
- визначають потребу в кадрах і шляхи її забезпечення для діючих підприємств;
- вдосконалюють методи підготовки працівників та спеціалістів з урахуванням сучасних вимог, впроваджують системи безперервного підвищення

їх кваліфікації, проводять активну кадрову політику в умовах виборності керівників на підприємствах і формування резерву на висунуття.

- розробляють і реалізують заходи внутрішньогалузевого перерозподілу звільнених працівників;

- створюють галузеві інформаційні банки даних вакантних робочих місць, а також на працівниках, що звільняються, для їх внутрішньогалузевого перерозподілу [20, 27].

Головна роль в управлінні трудовими ресурсами належить Державній службі зайнятості, яка займається не тільки пошуком робочих місць і працевлаштуванням, але й регулює процеси зайнятості населення по території, веде профорієнтаційну роботу, підготовку та перепідготовку кадрів, виплачує допомогу в період тимчасової незайнятості. Служба зайнятості таким чином бере на себе турботу від імені держави щодо пошуку робочих місць, надає безкоштовні послуги з питань професійної орієнтації і підготовки тимчасово звільнених людей до нової роботи.

Обласні (районні) ланки системи управління трудовими ресурсами в першу чергу вирішують завдання забезпечення надійного функціонування районних і міських систем міжрайонного обліку і регулювання зайнятості населення, а також перерозподілу робочої сили з метою забезпечення підприємств необхідними постійними або тимчасовими кадрами, підвищення ефективності їх використання. На вказаному рівні передбачається вирішення таких завдань:

- прогнозування демографічного розвитку населення і формування трудових ресурсів, потреб у них галузей народного господарства областей, районів і міст;

- розробка та реалізація заходів, спрямованих на ефективне використання трудового потенціалу території, досягнення збалансованості трудових ресурсів і робочих місць;

- розвиток системи працевлаштування, профорієнтації і перенавчання працівників, що звільняються;

- координація управління трудовими ресурсами і демографічним розвитком;

- створення автоматизованих інформаційних банків незайнятого населення, звільнених і створюваних робочих місць [20, 28].

Управління обласними ланками єдиної системи управління трудовими

ресурсами країни проводяться органами та організаціями місцевих Рад, включаючи галузеві головні управління, управління і відділи державної статистики, а також обласні Ради профспілок.

Важливого значення в удосконаленні організації праці, в підвищенні її продуктивності набувають галузеві центри і відповідні відділи на підприємствах.

Трудові колективи підприємств (об'єднань) складають первинну ланку системи управління трудовими ресурсами країни, а також регіональних і галузевих систем, основними завданнями яких є:

- визначення потреб в кадрах, їхньої чисельності і професійно кваліфікаційного складу, джерела працевлаштування;
- формування стабільних трудових колективів, здатних добиватися високих кінцевих результатів;
- забезпечення відповідності кадрів вимогам сучасного виробництва, організація підготовки і перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників;
- розробка заходів ефективного використання створеного виробничого потенціалу на підставі введення багатозмінного режиму роботи, устаткування, в першу чергу унікального і такого, що дороге коштує, проведення атестації та раціоналізації робочих місць, скасування зайвих і неефективних робочих місць; і
- реалізація заходів, спрямованих на створення сприятливих умов праці і побуту працівників [20, 28].

Свою діяльність підприємства (об'єднання) і організації проводять в тісній взаємодії з місцевими державними органами управління, активно беруть участь в роботі із забезпечення комплексного економічного та соціального розвитку території; разом з місцевими органами з працевлаштування проводять підбір нового місця роботи працівникам, що звільнюються, організують внутрішньогалузевий перерозподіл. Управління на даному рівні здійснюється адміністрацією, радою трудового колективу, профспілковим комітетом.

Отже, управління трудовими ресурсами здійснюється на трьох рівнях: державному, регіональному та місцевому. Для того, щоб політика управління з питань відтворення та використання трудових ресурсів була ефективною, необхідно досягти максимальної узгодженості дій на всіх рівнях.