

*В. Г. Федоренко,
д. е. н., професор, академік УАН, ректор ІПК ДСЗУ
О. В. Шенетін,
начальник відділу по роботі з кадрами та з питань державної
служби Державного центру зайнятості
О. Г. Чувардинський,
д-р політ. наук, професор ІПК ДСЗУ*

ДІЯЛЬНІСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ В РИНКОВИХ УМОВАХ

Проблема, яка розглядається — дуже актуальна, особливо вона важлива для України. Це пов'язано з тим, що 18 років тому ми перейшли на нові форми господарської і політичної діяльності. Цей перехід поставив перед нами цілу низку питань, які потрібно вирішувати в теперішніх умовах. Головною проблемою є робота в умовах ринку. Аналізуючи ці обставини, ми прийшли до висновку, що однією з головних проблем є проблема зайнятості населення та створення робочих місць.

Для вирішення цих питань в Україні створена Державна служба зайнятості, яка вирішує проблему адаптації традиційних методів і технологій обслуговування безробітних до умов нового часу. Постійною дилемою був і залишається пошук відповіді на питання — як забезпечити адекватність своїх можливостей із постійно зростаючими вимогами і сподіваннями суспільства? За рахунок цих факторів й інновацій підвищити свою роль в регулюванні ринку праці та реалізації соціально-економічної політики держави?

Ці проблеми особливо загострились в умовах фінансово-економічної кризи.

Державна служба зайнятості вимушена: по-перше, оперативно реагувати на зміну зовнішніх умов, намагаючись зберігати рівновагу між змінами і стабільністю, за будь-яких ситуацій на ринку праці. По-друге, повною мірою усвідомити свою роль як інструмента здійснення політики зайнятості для того, щоб завоювати довіру Уряду і отримати необхідні засоби та ресурси. По-третє, виконувати ініціативну лідерську функцію у взаємовідносинах із роботодавцями, профспілками та органами місцевого самоврядування в сфері регулювання процесів на ринку праці та сприяння в працевлаштуванні і забезпеченні соціального захисту безробітного населення.

Сьогодні природною є громадська стурбованість здатністю державної служби зайнятості адекватно відповісти на нові реалії ринку праці та забезпечити високу соціальну результативність заходів, спрямованих на подолання наслідків кризи.

Ця стурбованість не викликана якимись внутрішніми проблемами самої служби зайнятості. Певні проблеми дійсно є, але вони не мають системного характеру. Навпаки, сьогодні є усі підстави стверджувати, що служба зайнятості як державна інституція є добре керованою, активно розвивається в рамках загальносвітових тенденцій, здатна успішно протидіяти новим загрозам і викликам.

Принципову роль у сучасних досягненнях державної служби зайнятості відіграють три фактори:

— розробка та впровадження єдиної технології надання соціальних послуг населенню;

— розробка та впровадження єдиної інформаційно-аналітичної системи;

— створення умов та системи підвищення кваліфікації кадрів державної служби зайнятості на базі інституту підвищення кваліфікації.

На сьогодні державна служба зайнятості України фактично пройшла через фазу відпрацювання інструментарію і забезпечення експлуатаційної стабільності технологій у наданні послуг клієнтам. Використання стандартизованого набору послуг, та уніфікованих процедур його організаційного забезпечення стало нормою для переважної більшості базових центрів зайнятості. Це велике досягнення.

Важливим кроком на шляху розвитку інформаційної системи служби зайнятості стала інформатизація її діяльності на основі нового програмного продукту — Єдиної інформаційно-аналітичної системи (ЄІАС). Це масштабний проект, який

не має аналогів в Україні щодо впровадження сучасних інформаційних технологій у галузі надання послуг населенню. Єдина інформаційно-аналітична система — це багатофункціональна потужна система інформаційної підтримки соціального захисту населення та взаємодії з роботодавцями. Вона призначена для інформаційної підтримки та автоматизації організаційно-технологічних процесів у структурних підрозділах державної служби зайнятості відповідно до регламенту Єдиної технології обслуговування незайнятого населення (ЄТОННА).

Впровадження Єдиної інформаційно-аналітичної системи відіграло роль соціотехнічної революції в сфері обслуговування безробітного населення та укомплектування вільних робочих місць, запровадити нові форми послуг щодо сприяння розвитку підприємництва, навчання безробітних основам комп'ютерної грамотності тощо.

Створені організаційно-технічні передумови і накопичений досвід, дозволили державній службі зайнятості впоратись з наслідками кризи.

Відповідно до даних Держкомстату України, кількість зареєстрованих безробітних на 1 вересня 2009 р. склала 569,6 тис. осіб, що лише на 11,8% більше порівняно з відповідною датою 2008р. Рівень зареєстрованого безробіття в цілому в країні поточного року знизився і становить 2,0% населення працездатного віку. Зменшення показника відбулося в основному за рахунок населення сільської місцевості.

Кількість незайнятих громадян, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості становить 584,4 тис. осіб. Офіційного статусу безробітних на 1 вересня 2009 р. набули 97,5% незайнятих громадян, із них 80,2% (1,2 млн осіб) отримують допомогу по безробіттю.

У поточному році в усіх регіонах країни спостерігається скорочення обсягів зареєстрованого безробіття. Найбільш помітне зменшення кількості зареєстрованих безробітних відбулося у м. Києві та Волинській області. З початку 2009 року за сприяння державної служби зайнятості було працевлаштовано 550 тис. безробітних.

Слід зазначити, що серед безробітних кожен другий займає місце робітника, кожен третій — посаду службовця, а кожен шостий безробітний взагалі не має професійної підготовки.

Важливу роль у практичних досягненнях державної служби зайня-

тості відіграє професіоналізм кадрів й інтелектуалізація кадрового потенціалу державної служби зайнятості. Цю функцію виконує Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості, до речі, єдиний інститут такого роду. В жодній службі зайнятості зарубіжних країн такого спеціалізованого навчального закладу немає. За роки свого існування в ньому пройшли навчання біля 20 тисяч керівників та спеціалістів центрів зайнятості.

Потрібно самокритично визнати, що з різних причин, наша система освіти продовжує продукувати функціонально мало грамотних людей, чий знання одночасно є надлишковими і недостатніми. Це проблема змісту навчання, яка поки що не вирішена і в Інституті підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Наразі робиться усе для того, щоб підвищення кваліфікації було спрямоване на проблемну подачу матеріалу, збільшення кількості практичних занять, тренінгів та ділових ігор, збільшення питомої ваги самостійного пошукового творчого пізнання кадрами інноваційних методів та підходів до надання якісних послуг клієнтам центрів зайнятості.

Сьогодні мова має йти про так би мовити "примусову" стандартизацію знань необхідних для якісної роботи спеціаліста певної категорії. Це проблема не лише організації, а й наукова, пов'язана з розробкою стандартів професійної компетентності, які б чітко визначали складові, елементи та критерії оцінки знань та трудових навичок працівників. Реалізація такого підходу — це окрема науково-прикладна проблема інноваційного характеру, яка заслуговує, на нашу думку, ретельного розгляду, яким зараз наш інститут почав займатись.

У зв'язку з цим, ми маємо намір серйозно підійти до удосконалення навчально-тематичних планів та програм, знизити рівень їх консервативності та забезпечити їх адекватність пріоритетним завданням, які ставить перед центрами зайнятості державний центр зайнятості. Наша мета максимально наблизити необхідні знання до слухачів розповідати їх не те що знаємо ми, а перш за все те, що потрібно їм для успішного виконання своїх службових обов'язків.

Вважаємо, що підвищення по службі повинно бути тісно пов'язане з етапами підвищення кваліфікації та зростанням інтелектуального рівня претендентів на посади. Кадри повинні уявити, що їх здатність навчатись швидше конкурентів є сьогодні важливою конкурентною перевагою, на яку можна розраховувати.

Вирішення цих проблем ставить у практичну площину питання перспектив та організаційних форм існування інституту. Це майбутнє ми ба-

чимо в створенні дійсно спеціалізованого навчального закладу, а не одного з багатьох однотипних інститутів, кількість яких і так зашкалює. Це ставить у практичну площину питання про розбудову цілісної системи навчання кадрів, розпочинаючи з первинної базової професійної підготовки початківців, яка повинна здійснюватись на місцях працівниками центрів зайнятості самостійно за спеціальними програмами з використанням можливостей дистанційного навчання і до акредитації магістратури, і відкриття аспірантури.

Вирішення питань перспектив розвитку інституту впирається в проблему формування контингенту слухачів та студентів, і зміцнення професорсько-викладацького складу. Це проблеми об'єктивного характеру і непрості для вирішення. По-перше, потрібно вивчити можливість організації на базі інституту, з дольовим фінансуванням, підвищення кваліфікації соціальних працівників різної спеціалізації, які знаходяться під юрисдикцією Міністерства праці та соціальної політики. По-друге, переглянути професії, за якими здійснюється підготовка та перепідготовка студентів. Наведу конкретний приклад. Усім відома гострота проблеми професійної орієнтації молоді. Це проблема не лише соціально-економічна, а й навчально-педагогічна. У державному класифікаторі — 003-95 можна знайти найрізноманітніші професії, навіть ворожки, але ви там не знайдете професії "профорієнтатор", "соціальний аудитор" тощо. Саме підготовка спеціалістів таких професій могла б стати ексклюзивним полем діяльності інституту. Можливість вирішити інституціональні та організаційні питання у нас є.

Крім цього, в інституті повинен діяти науково-дослідний центр державної служби зайнятості, проблемні лабораторії якого займались би не стільки довготривалими фундаментальними дослідженнями, скільки прикладними науковими розробками, орієнтованими на підтримку практичної діяльності центрів зайнятості, інновацій, що впроваджуються, розробки інструментарію та методичних рекомендацій, проведення цільових соціологічних досліджень узагальнення і розповсюдження передового досвіду, в тому числі зарубіжного, тощо. Наукові працівники могли б залучатись до проведення моніторингових заходів, експертної оцінки документів і рішень. Це дозволило б наблизити послуги до користувачів, а необхідні знання — до викладачів.

В умовах економічної кризи, коли необхідно скорочувати витрати на підвищення кваліфікації державних службовців державної служби зайнятості без скорочення

контингенту керівних працівників та спеціалістів центрів зайнятості, які навчаються за професійною програмою підвищення кваліфікації відповідно до державних вимог, установлених Головним управлінням державної служби України, ІПК ДСЗУ запропонував перейти з двоетапної моделі підвищення кваліфікації на очно-заочну форму навчання.

Очно-заочна форма навчання, яку плануємо запровадити з 2010 року, передбачає замість двотижневих занять, які проводились в регіональних центрах зайнятості за двоетапною схемою навчання, проводити одноденні настановні заняття для вивчення окремих тем професійної програми підвищення кваліфікації за заочною формою навчання та видачу слухачам тем для виконання індивідуальних письмових завдань (тем рефератів) у регіональних центрах зайнятості.

Завершувати навчання слухачі мають упродовж двох тижнів (це мінімальний термін навчання, який допускає Головне управління державної служби) в Києві на базі Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України.

Перехід з двоетапного навчання на очно-заочну форму підвищення кваліфікації дозволить, за нашими підрахунками, на 30% скоротити витрати на підвищення кваліфікації кожного з 2850 державних службовців 2010 року, яких планується навчати за професійною програмою підвищення кваліфікації.

Такий перехід не потребує додаткового фінансування інституту, але викликає необхідність мобілізації внутрішніх резервів колективу інституту і, в першу чергу — професорсько-викладацького складу інституту.

Для реалізації оновлених навчальних планів, забезпечення науково-методичного супроводження заочної частини навчання державних службовців центрів зайнятості потрібно за 2—3 місяці розробити і передати в регіональні центри зайнятості біля 50 методичних розробок з модулів і тем професійної програми; провести навчання організаторів одноденних настановних занять із числа працівників відділів по роботі з кадрами та з питань державної служби; впровадити в навчальний процес сучасні методи організації самостійної роботи слухачів за консультативної підтримки викладачами інституту, які передбачають використання інформаційно-комунікаційних технологій із використанням засобів Інтернету.

Рішення поставлених питань дасть змогу значно поліпшити роботу по зменшенню рівня безробіття, а також соціальної забезпеченості населення України.