

не знайдете. Чому ж тоді головним показником нашої роботи є працевлаштування за направленням служби зайнятості?

Хочу привернути вашу увагу, що до сприяння у підборі роботи всіма доступними засобами належать і профорієнтація, і профнавчання, і інформування про вільні робочі місця, і інформаційні заходи, і багато іншого. Фактично кожний наш крок стосовно людини – це сприяння її працевлаштуванню. Для прикладу можна звернутися до основних показників діяльності служби зайнятості Росії.

Статистику доцільно було б максимально спростити (як у Грузії, Чехії тощо).

Існують ще проблеми, в тому числі які стосуються селянських господарств. З цього приводу директори ще висловляться.

**Щодо Єдиної технології надання соціальних послуг населенню.** Питання не в тому, впроваджувати ЄТНАСП чи ні. Це – інструмент, який повинен бути спрямований на підвищення ефективності роботи та має бути досконалим. Однак під час впровадження виявлено, що мають місце невідповідності, не автоматизовано в ЄІАС(.NET) всі передбачені процедури. Це не спрощує роботу спеціалістів з клієнтом, а навпаки, ускладнює. Вважаємо, що до впровадження в роботу служби зайнятості необхідно було б доопрацювати як саму технологію, так і програмний продукт ЄІАС(.NET).

Перехід на ЄТНАСП насамперед потребує створення належних умов для роботи наших спеціалістів. Є потреба в оновленні техніки, в першу чергу для особистих консультантів, які надають комплекс послуг шукачам роботи та роботодавцям.

**Щодо проекту Закону України “Про зайнятість населення”.** Ознайомившись із проектом, ми вважаємо, що ряд положень окремих статей цього проекту закону викладені нелогічно, визначені неповно, цілі визначаються як норми закону, назви окремих статей не відповідають їх змісту тощо.

На нашу думку, проект Закону потребує значного доопрацювання. Як висновок, вважаємо, що доцільно створити робочу групу з розробки проекту Закону України “Про зайнятість населення” та доопрацювання нормативної бази, яка регулює діяльність державної служби зайнятості, з урахуванням проблемних питань, які виникли в ході перевірок контролюючих органів.

Залучити фахівців Державного центру зайнятості та провідних спеціалістів-практиків регіональних центрів зайнятості. У разі необхідності Київський міський центр зайнятості готовий взяти участь у такій роботі.

Пропонуємо переглянути критерії оцінки діяльності регіональних служб зайнятості відповідно до чинного законодавства.

На завершення хочу наголосити, що в нашій роботі пріоритетом повинна бути конкретна людина з її потребами, а не показники; нам треба змінювати підходи, удосконалювати законодавство, відмовлятися від постсоціалістичних, бюрократичних принципів роботи.

**О.Я. Калюх,**

директор Рівненського центру професійно-технічної освіти.

У руслі розвитку національної системи освіти, співзвучному викликам часу і потребам особистості, зростає роль професійної освіти і навчання, що мають відповідати новим економічним умовам. Це, у свою чергу, вимагає нових підходів до змісту підготовки робітників. Сучасний ринок праці потребує фахівців нового типу з високим рівнем професійної підготовки, головними рисами яких є професійна гнучкість і мобільність, тобто здатність у разі необхідності швидко змінити професію, та уміння постійно поновлювати знання.

Характерною ознакою ринку праці України є незбалансованість попиту і пропозиції робочої сили. Тож одним із пріоритетів діяльності державної служби зайнятості протягом останніх років є професійне навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації безробітних, спрямоване якраз на подолання цього дисбалансу. Сьогодні із впевненістю можна говорити про те, що завдяки створенню навчальних закладів державної служби зайнятості закладено надійний фундамент формування системи професійного навчання безробітних.

Я є представником одного з десяти таких навчальних закладів – Рівненського центру професійно-технічної освіти. Беручи до уваги 20-річний досвід його діяльності, вважаю, що служба зайнятості має потужний ресурс для досягнення стратегічної мети – подолання дисбалансу на ринку праці регіону шляхом професійного навчання в стислі терміни конкурентоспроможних робітничих кадрів з числа безробітних.

При цьому не можна не зважати на ряд викликів і завдань сьогодення. Так, як пріоритетний напрям роботи Міністерства соціальної політики України на 2012 рік, зокрема, визначено підвищення конкурентоспроможності незайнятого населення за рахунок зростання обсягів професійного навчання.

Також слід зважати на збільшення на ринку праці кількості осіб старшого покоління через підвищення пенсійного віку і необхідність швидкого підтвердження ними професійних компетенцій з метою прискорення повернення до трудової діяльності.

Постійне зростання вимог роботодавців до якості робочої сили потребує гнучкості, мобільності та активного позиціонування центру професійно-технічної освіти як надійного виконавця замовлень та навчального закладу нового типу.

Посилена увага слід приділяти ефективності витрачання коштів на професійне навчання, зіставляючи кількість вкладених коштів та якість підготовленої робочої сили. Вважаю, що визначальною оцінкою тут має слугувати думка роботодавця та його рішення щодо укладення договорів на підготовку робітничих кадрів.

Протягом трьох останніх років кількість безробітних, які навчалися за кошти роботодавців, зросла майже в десять разів. У цьому контексті час вимагає від навчального закладу здійснення постійного моніторингу нових виробничих технологій, які запроваджують роботодавці, наявного в них нового обладнання та устаткування з

метою оперативного та гнучкого реагування на потребу підготовки відповідної робочої сили.

Досягти стратегічної мети та адекватно реагувати на виклики сучасності можливо лише через запровадження в навчально-виробничий процес, процес управління навчальним закладом інноваційних складових.

Починаючи з грудня минулого року Рівненським ЦПТО було здійснено перехід до промислової експлуатації модернізованої групи підсистем “Соціальні послуги та Фонд” Єдиної інформаційно-аналітичної системи “Служба зайнятості України” ЄІАС(.NET). Залучення центру до роботи в єдиній системі є цілком обґрунтованим, оскільки навчальний заклад є структурним підрозділом обласної служби зайнятості, тому технологія обслуговування незайнятого населення в навчальних закладах так чи інакше завжди була складовою єдиної технології – ЄТОНН, а тепер ЄТНаСП.

За час роботи за ЄТНаСП уже можна зробити головний висновок: покращилась співпраця навчального закладу і базових центрів зайнятості, особливо в межах регіону, щодо подачі заявок на навчання та формування груп, зростання кількості охоплених професійною підготовкою. Відрадно, що вже є перші результати роботи особистих консультантів в плані більш чіткого, конкретизованого орієнтування безробітних на навчання та посилення мотивації до здобуття нової професії чи підвищення кваліфікації. Доступ до перегляду баз даних про вакансії дає можливість працівникам центру профтехосвіти оперативно підбирати місця для проходження виробничої практики із забезпеченням потрібної якості. В результаті підвищується рівень працевлаштування після закінчення навчання.

В той же час робота за ЄТНаСП виявила ряд питань, які потребують вирішення. Оскільки паперові носії документів необхідно долучати до даних ПК, то проблема надсилання документів залишається актуальною. Як варіант вирішення цього питання наш навчальний заклад використовує ресурси власної веб-сторінки, де розміщуються відскановані з оригіналу накази. Це забезпечує оперативний доступ до них базових центрів зайнятості (спеціаліст зможе негайно ознайомитися з наказом, роздрукувати його та долучити до справи, прийняти відповідне рішення). Є необхідність поновлення в ЄІАС(.NET) Класифікатора видів економічної діяльності із змінами і доповненнями, внесеними наказом Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики № 530 від 01.01.2012 р. Потребує вирішення ряд інших технічних питань.

Але жодна технологія сама по собі не замінить головного замовника – роботодавця, у співпраці з яким навчальний заклад використовує позитивний досвід участі в міжнародному українсько-канадському проекті “Децентралізація управління професійним навчанням в Україні”. Серед складових проекту – навчання й підвищення кваліфікації фахівців навчального закладу; фінансування витрат на частину унікального навчально-виробничого обладнання для підготовки кадрів в галузі деревообробки для всієї України; методичні розробки щодо управлінської діяльності.

У результаті в Рівненському ЦПТО уже п'ятий рік

поспіль реалізуються такі інноваційні проекти: створення навчальних програм, що відповідають вимогам роботодавця; ефективна діяльність Ради роботодавців та фахових консультативних рад; широка участь роботодавців у кваліфікаційних атестаціях, які, як правило, проходять у вигляді конкурсів професійної майстерності і на яких завжди присутні роботодавці відповідного профілю, тощо. Таким чином, завдяки гнучкому підходу до розробки навчальних планів та програм із обов'язковим залученням роботодавців забезпечується визнання пріоритетності потреб кожного конкретного роботодавця у професійній підготовці, перепідготовці або підвищенні кваліфікації робітників, навчання яких здійснюється за широким спектром ліцензованих робітничих професій (а таких на сьогодні в центрі 51).

Важливим є запровадження стратегічного планування – інструменту управління, який допомагає навчальному закладу служби зайнятості задовольняти професійно-освітні потреби незайнятого населення у професійній підготовці, перепідготовці або підвищенні кваліфікації, забезпечуючи, з одного боку, доступність своїх послуг та, з другого боку, їх відповідність вимогам ринку праці.

У стратегічному плані Рівненського ЦПТО на 2012–2015 роки враховані перспективні плани економічного розвитку всіх районів області, інформацію всіх базових центрів зайнятості Рівненщини про динаміку кількості вакансій та безробітних, кількості прогнозованих вакансій (згідно з довготривалими договорами про співпрацю служби зайнятості з роботодавцями), про результати опитувань роботодавців спеціалізованими структурами на замовлення служби зайнятості та, відповідно, про потребу в навчанні в розрізі професій (на чотири роки). Це дозволяє передбачати найближчі перспективні потреби роботодавців у робочій силі, вимоги до знань та навичок кваліфікованих працівників, застосовувати випереджальне професійне навчання.

Серед інноваційних складових чільне місце посідають інформаційно-комунікаційні технології (ІКТ) для підготовки робітничих кадрів та управління навчальним закладом. Основою для застосування ІКТ слугує сучасна високотехнологічна матеріальна база, наявність унікальних програмних засобів – педагогічних (на сьогоднішній день у навчальному закладі використовується 9 таких ПЗНП: з предмета “Охорона праці” та за професіями “Верстатник деревообробних верстатів”, “Кравець”, “Слюсар з ремонту автомобілів”, “Токар”, “Покоївка”, “Кухар”, “Майстер ресторанного обслуговування”, “Оператор котельні”) та загальних прикладних і, звичайно, вимоги роботодавця до якісно нового рівня робітника, який у своїй діяльності повинен застосовувати сучасні інформаційні технології. Такі вимоги змусили наш навчальний заклад отримати ліцензії за робітничими професіями “Оператор інформаційно-комунікаційних мереж” та “Оператор з обробки інформації та програмного забезпечення”.

Окрім осіб, які навчаються за робітничими професіями на замовлення роботодавців, в ЦПТО підвищують кваліфікацію або здобувають нові знання з ІТ-технологій працівники, які мають базову вищу освіту. За минулий

рік за напрямками підготовки "1С:Бухгалтерія", "Основи комп'ютерної графіки та web-дизайну", "Практичний web-дизайн: проектування, створення та супроводження web-вузлів", "Експлуатація та обслуговування копіювальної і розмножувальної техніки" у нашому навчальному закладі підвищили кваліфікацію майже 550 безробітних. І ці вчорашні безробітні сьогодні працюють.

Поряд із тим є нагальна потреба в підвищенні кваліфікації та рівня підготовки власних педагогічних працівників – викладачів та майстрів виробничого навчання.

Зважаючи на контингент слухачів центру професійно-технічної освіти (а це дорослі люди), інноваційних підходів потребує забезпечення доступності професійного навчання для різних верств населення та соціальної й гендерної рівності у доступі до професійної освіти.

Для цього Рівненський центр професійно-технічної освіти:

- наближає освітні послуги до місць проживання безробітних, розширюючи мережу власних навчальних баз. Сьогодні це сім навчальних майданчиків. Серед них варто відмітити введений в експлуатацію в лютому минулого року навчально-виробничий комплекс з гуртожитком. У результаті на 1200 осіб збільшилася кількість випускників навчального закладу, який готує робітничі кадри для готельно-ресторанної сфери та сфери обслуговування із використанням найсучасніших підходів до навчання;

- застосовує навчальні майданчики з чітко вираженою спеціалізацією з урахуванням специфіки області, яка є традиційно трудонадлишковою (багатодітні сім'ї, жіноче безробіття), зокрема, для здобуття професій, орієнтованих на самозайнятість, та для відродження забутих професій і промислів (ковальство, лозоплетіння, бондарство);

- організовує навчання на базі роботодавців та мобільних центрів за місцем проживання безробітних, зокрема, за індивідуальною формою;

- приймає на навчання безробітних з інших областей України (лише минулого року навчалось майже півтори тисячі слухачів з інших регіонів);

- інтенсифікує навчальний процес шляхом застосування інформаційно-комунікаційних технологій, сучасних технічних засобів навчання, зокрема мультимедійних комплексів та навчальних програмних засобів, використання у виробничому навчанні навчальних господарств;

- на виконання вимог роботодавця та з метою якісної підготовки робітничих кадрів сфери обслуговування здійснює попередній професійний відбір претендентів на навчання створеною обласним центром комісією;

- забезпечує доступність слухачів до потужного навчально-інформаційного ресурсу ЦПТО за допомогою засобів ІКТ;

- застосовує проведення семінарів за участю роботодавців, соціальних партнерів, представників органів влади;

- адаптує для навчання безробітних інвалідів навчальні плани та програми, забезпечує в навчаль-

ному закладі для цієї категорії осіб безбар'єрний простір;

- проводить в області та інших регіонах широку профорієнтаційну та інформаційну роботу через презентації навчального закладу та майстер-класи за професіями;

- починає впроваджувати дистанційну форму навчання.

В той же час є **ряд проблем**, які ускладнюють роботу центру професійно-технічної освіти державної служби зайнятості та негативно впливають на її ефективність.

1. Невідповідність державних стандартів професійно-технічної освіти навчальним планам для ліцензування професій: тривалі терміни навчання, які закладені в стандартах, не відповідають потребам роботодавців та не враховують наявного досвіду неформальної професійної освіти. Навчальний заклад має право змінювати навчальні плани і програми лише на 20% від типових навчальних планів або державних стандартів, а цього недостатньо.

2. Положення про атестацію професійно-технічних навчальних закладів не враховує специфіки роботи центрів професійно-технічної освіти ДСЗ з дорослим населенням.

3. Процедура ліцензування нових професій залишається досить тривалою.

4. Немає методичних рекомендацій щодо впровадження в центрах професійно-технічної освіти дистанційної форми навчання або її елементів.

5. Через постійне зростання обсягів охоплення професійним навчанням безробітних вичерпались резерви наявних навчальних площ.

6. Низький рівень погодинної оплати праці (сьогодні вона становить 7,73 грн. за год.), що надзвичайно ускладнює залучення до навчального процесу й наставництва висококваліфікованих та досвідчених майстрів виробничого навчання.

З метою удосконалення діяльності центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, на мою думку, доцільно:

- розпорядко закріпити за кожним навчальним закладом його спеціалізацію. Це дасть можливість створити спеціалізовані професійні майданчики для всієї України, забезпечити високу якість підготовки, ефективно витратити кошти. Ми маємо позитивний досвід такої спеціалізації за рядом професій – з підготовки бондарів, верстатників, ковалів, автослюсарів для роботодавців Херсонської, Хмельницької та Волинської областей;

- розробити методичне забезпечення для дистанційної форми навчання та застосування в навчальному процесі можливостей сучасних новітніх технологій, у тому числі відеоконференцій;

- передбачити створення при навчальних закладах профорієнтаційних кабінетів, робота яких спрямована на вдосконалення професійної орієнтації різних груп незайнятого населення та наблизить їх безпосередньо до навчального закладу і роботодавця.

Незважаючи на всі труднощі і напружені зобов'язання, система навчальних закладів державної

служби зайнятості є потужним ресурсом, здатним впливати на подолання професійного дисбалансу на ринку праці, і може бути реальним механізмом, що забезпечить виконання нещодавно прийнятого закону України "Про професійний розвиток працівників" в частині підтвердження результатів неформального професійного навчання.

І на завершення дозвольте процитувати Василя Берташа, голову Рівненської обласної державної адміністрації, який під час робочої поїздки Рівненщиною і відвідання центру професійно технічної освіти Президентом України В.Ф. Януковичем дав таку оцінку діяльності нашого навчального закладу:

"Професійне навчання дорослого населення у центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості сприяє інвестиційній привабливості регіону. Це зумовлене потребою потенційних інвесторів у висококваліфікованих робітничих кадрах, у їх швидкому навчанні та підвищенні кваліфікації.

Подальше розширення можливостей навчального закладу служби зайнятості слугуватиме людям та сприятиме розвитку економіки, адже служба зайнятості зможе навчати кадри для роботодавців на високотехнологічному устаткуванні.

Професійне навчання сприяє впевненості громадянина у завтрашньому дні, пом'якшує соціальну напруженість у суспільстві, сприяє підвищенню соціальних стандартів. Ці спільні завдання обласна влада буде вирішувати в тісній взаємодії з усіма структурами служби зайнятості, щоб безробітних людей у нашій державі було якнайменше".

### **В.Л. Міненко,**

*директор Харківського обласного центру зайнятості.*

Сьогодні ринок праці перенасичений економістами, бухгалтерами, продавцями, кухарям, перукарями тощо. І навпаки, є попит на технологічні спеціальності: роботодавцям не вистачає висококваліфікованих робітників машинобудівного та металообробного напрямку.

За нашими даними, у 2011 році підприємства регіону потребували майже 600 токарів, а професійно-технічними навчальними закладами підготовлено тільки 40, потреба в слюсарях-ремонтниках минулого року становила майже 1,5 тисячі працівників, а підготовлено було у 6 разів менше. За професіями "налагоджувальник верстатів та маніпуляторів з ПК", "оператор верстатів з ПК", "шліфувальник" навчання взагалі не проводиться – не дозволяє застаріла матеріальна база ПТУ.

Переважає ж більшість учнів ПТНЗ опановують такі професії, як конторський службовець або бухгалтер, яких у 2011 році підготовлено майже 700 осіб, 1,5 тисячі кухарів, одна тисяча кондитерів – і це при обмеженому попиті. У два рази менше підготовлено малярів, трактористів, електрогазозварників, електромонтерів тощо. Тобто можна говорити про відсутність зв'язків училищ з підприємствами – замовниками кадрів.

Пріоритет же у нашій діяльності віддається спів-

праці з ринкоутворюючими підприємствами Харківщини машинобудівної, енергетичної та авіаційної галузі (ВАТ "Турбоатом", корпорація "ФЕД", індустріальна група "УПЕК", завод ім. Малишева, ПАТ "Світло Шахтаря", Харківський авіаційний завод та інші). Минулого року на базі цих підприємств за направленням служби зайнятості проходили навчання 700 слюсарів, 100 налагоджувальників верстатів та маніпуляторів з ПК, 30 операторів верстатів з ПК, 40 шліфувальників, 50 токарів, 20 фрезерувальників тощо. Протягом останніх трьох років кількість осіб, направлених на профнавчання на замовлення ринкоутворюючих підприємств, збільшилась майже в три рази.

Тобто обсяги навчання службою зайнятості за затребуваними на ринку праці професіями, наприклад токарів, удвічі перевищують обсяги випуску всієї системи ПТО в Харківській області, яка налічує 53 навчальних заклади.

Харківський центр професійно-технічної освіти служби зайнятості, який хоча й працює сьогодні не на повну потужність, підготував 5,5 тисяч слухачів. Навчання здійснюється на обладнанні, яке не тільки відповідає вимогам сучасного виробництва, а випереджає їх. Ми єдині навчаємо доросле населення робітничим професіям, поповнюючи кваліфікованими працівниками галузі металообробки, будівництва, легкої промисловості, сфери послуг та побуту. На сьогодні проліцензовано 19 професій, рівень працевлаштування випускників становив 96%.

Харківщина є "освітнянською" столицею України, кількість учнівської молоді налічує тут майже півмільйона осіб. Для її всебічного охоплення в Харківській області запроваджено проект "Волонтерський рух "Твої обрії" із залученням волонтерів з числа студентів педагогічного та психологічного напрямів навчання. На сьогодні нами підготовлено півтисячі волонтерів, силами яких викладається профорієнтаційний курс в загальноосвітніх школах, інтернатах, дитячих будинках, притулках для неповнолітніх, позаміських таборів оздоровлення та відпочинку з метою підняття престижу робітничої праці.

За підтримки облдержадміністрації проводимо системну профорієнтаційну роботу в дитячих садках, школах, ПТНЗ та ВНЗ з навчання молоді, як не стати безробітним у дорослому житті, а бути професіоналом, постійно затребуваним на ринку праці.

Показовим результатом системної профорієнтації є питання соціального захисту дітей-сиріт та позбавлених батьківського піклування. Завдяки цьому останніми роками рівень їх працевлаштування становив майже 100%.

Крім невідповідності ринку освітніх послуг ринку праці, одним з проблемних питань для підприємств є підвищення кваліфікації працюючого персоналу, періодичність якого сьогодні становить у середньому раз на 12–13 років. А в розвинених країнах світу – раз на 2–3 роки.

Які ж подальші шляхи ми пропонуємо для покращення стану справ?

*На загальнодержавному рівні.*

1. Необхідно мати чіткий план розвитку економіки країни і залежно від нього розробляти державне