

Наше завдання – орієнтувати на цю частину дорослого населення, яка з різних причин буває змушена займати місця, що не потребують кваліфікації.

Ми маємо дати шанс кожному, хто готовий до руху вперед на своєму професійному шляху. Для цього необхідно використовувати весь арсенал сучасних технологій та засобів, які роблять профорієнтаційні послуги доступними для кожного. Це мобільні засоби інформування, інтернет-ресурси, інформаційно-комунікаційні технології, профорієнтаційні термінали в школах, сучасні профорієнтаційні матеріали для різних цільових груп населення тощо.

Будуть вдосконалюватися форми роботи, насамперед з молоддю, яка є найбільш вразливою частиною населення, але водночас найбільш чутливою до усього нового, передового, сучасного.

У зв'язку з цим питання профорієнтації мають бути предметом постійної уваги в системі підвищення кваліфікації всіх категорій працівників, причетних до цієї роботи. Особливо це актуальне в умовах впровадження нових технологій надання соціальних послуг державною службою зайнятості.

Крім того, треба посилити увагу до вдосконалення нормативно-правової бази та науково-методичного забезпечення, вивчати та впровад-

жувати світовий досвід, тісно співпрацювати із ЗМІ.

Варто пам'ятати, що важливим чинником успішного розвитку є подолання кризи настроїв та мотивації населення. Жахлива статистика свідчить, що в Україні відсоток суїцидів серед молоді до 14 років удвічі вищий, ніж у європейських країнах.

Разом із тим сьогодні у профорієнтаційній роботі майже не задіяний такий потужний засіб, як позитивний емоційний вплив, пропущений крізь призму особистого сприйняття людини.

Шляхи такого впливу можуть бути різноманітні: це використання можливостей соціальних мереж, літератури та мистецтва, навіть шоу-бізнесу; проведення видовищних та змагальних заходів тощо.

Перші кроки в цьому напрямі вже зроблено. Два роки поспіль проводиться Всеукраїнський профорієнтаційний турнір учнівських команд "ПОУМУ". Заходу, подібного такому, за роки незалежності України взагалі не було. Він гідно оцінений не тільки педагогічними колективами, отримав високу оцінку спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні. Найважливіше, що турнір сподобався молоді. Адже коли інформацію надає рівний рівному, та ще й в емоційній формі, то й ставлення до неї позитивне.

Зокрема, є доручення Секретаріату Кабінету Міністрів України продовжити роботу з проведення мотиваційних заходів з учнівською молоддю, і я думаю, що такі заходи ми повинні ширше застосовувати.

Хочу звернути вашу увагу на те, що згадані напрями подальшої роботи не є вичерпними. Кожний з органів, які займаються профорієнтацією, має власні пріоритети та своє бачення шляхів вдосконалення профорієнтаційної роботи щонайменше на найближчі роки.

Підсумовуючи зазначене, можна окреслити такі узагальнені напрями подальшої роботи:

- активізація інформаційно-консультативної та профорієнтаційної роботи з цільовими групами незаангажованого населення;

- впровадження нових форм профорієнтаційної роботи з молоддю з метою мотивації її до вибору професій, затребуваних у реальному секторі економіки, та професійної адаптації на виробництві;

- забезпечення професійної орієнтації населення старшого віку з метою мотивації до продовження активного трудового життя, оволодіння новими компетенціями, які потрібні на сучасному ринку праці;

- проведення профорієнтаційної роботи на основі соціального партнерства.

С.В. Кочанова,

заступник директора Черкаського обласного центру зайнятості, м. Черкаси

Підготовка кваліфікованих кадрів на замовлення роботодавців

Забезпечення кваліфікованими кадрами сільського господарства та промисловості є першочерговим завданням Черкаської обласної служби зайнятості.

Центри зайнятості області скеровують свої зусилля на пошук і максимальне використання вакансій та збільшення обсягів професійного навчання та перенавчання безробітних на замовлення роботодавців.

Але, як відомо, неможливо проводити підготовку майбутніх кадрів

не володіючи інформацією про перспективи розвитку підприємств.

Не секрет, що протягом останніх 20 років на державному рівні жодною інституцією не проводилось ґрунтовного прогнозування потреб ринку праці в працівниках у професійному розрізі. Але ж для того щоб впливати на процеси, які відбуваються на ринку праці, потрібне чітке визначення вектора його розвитку. Сьогодні навчальні заклади не володіють інформацією про галузі, що будуть

розвиватися, та здійснюють підготовку спеціалістів, яких надлишок на ринку праці. Наслідком такої ситуації є те, що випускники навчальних закладів поповнюють ряди клієнтів служби зайнятості, а роботодавці залишаються без необхідних кваліфікованих кадрів.

Ситуація на ринку праці весь час змінюється, що вимагає нових підходів у роботі служби зайнятості стосовно обслуговування клієнтів. Цей рік для служби зайнятості почався

з впровадження нових технологій надання соціальних послуг населенню та обслуговування роботодавців, технології професійного навчання в ЦПТО, якими також передбачено планування та прогнозування потреб ринку праці в працівниках для організації професійного навчання громадян. Отримали старт нові соціальні ініціативи. Але слід зазначити, що Черкаська обласна служба зайнятості ще до впровадження цих нововведень мала власні напрацювання у сфері взаємодії з роботодавцями з метою забезпечення зайнятості населення. Згодом ці напрацювання були враховані у новій технології обслуговування клієнтів.

У першу чергу це стосується обслуговування роботодавців. Так, ще у січні 2005 р. для покращення забезпечення підприємств регіону високкваліфікованими кадрами спеціалісти обласної служби зайнятості розробили та впровадили в роботу систему організації роботи з виконання замовлень роботодавців на перспективу. За сім років використання ця система довела свою спроможність та ефективність.

Спеціалісти центрів зайнятості на місцях вивчали перспективи розвитку ринкоутворюючих підприємств та середнього і малого бізнесу регіону щодо створення на них нових робочих місць, модернізації обладнання, реконструкції, перепрофілювання тощо. Для цього використовували опитування роботодавців шляхом анкетування (як поточного, так і цільового масштабного) двічі на рік (навесні та восени) задля завчасного реагування на потреби сільського господарства. Ситуація на підприємствах щоденно з'ясувалась під час їх відвідування спеціалістами центрів зайнятості, проведення семінарів та індивідуальних співбесід.

Крім того, аналізувалась інформація про інвестиційні надходження, про перепрофілювання та модернізацію обладнання, реконструкції, впровадження на підприємствах нових сучасних технологій, яка була розміщена в засобах масової інформації та висвітлювалась на нарадах органів влади, засіданнях колегій, координаційних комітетів, круглих столів тощо і відображена у відповідних програмах.

Отримана таким чином інформація потребувала узагальнення та аналізу, тому спеціалістами обласної служби зайнятості був розроблений та впроваджений в роботу Моніто-

ринг виконання перспективних замовлень, в якому подано перелік роботодавців, які потребуватимуть працівників, із зазначенням професій і спеціальностей, дати, на яку вони потрібні, необхідності навчання та форми його проведення.

Наявність мережевих ресурсів зробила інформацію, розміщену в цьому Моніторингу, доступною спеціалістам як базового, так і регіонального рівня.

У чому полягає робота спеціаліста центру зайнятості з перспективними вакансіями?

Отримавши інформацію від роботодавця про його потребу на перспективу в конкретних працівниках, спеціалісти відділу взаємодії з роботодавцями проводять підбір, аналізуючи професійно-кваліфікаційний склад осіб, що перебувають на обліку. Якщо він не відповідає вимогам перспективних вакансій, то за згодою роботодавця розміщуються оголошення в центрі зайнятості та місцевих ЗМІ. У разі відсутності працівників потрібної професії чи кваліфікації в даному районі можливе проведення багатоступеневих ярмарок вакансій із залученням трудових ресурсів прилеглих районів. Паралельно ведеться робота з навчальними закладами відповідного спрямування щодо можливості працевлаштування на даному підприємстві випускників. Якщо неможливо підібрати спеціалістів за певною професією, розрядом чи кваліфікацією, з роботодавцем обговорюють і визначають можливість професійної підготовки безробітних на його замовлення, уточнюють форму навчання (стажування, індивідуальне, курсове), терміни та навчальний заклад, на базі якого здійснювати-меться така підготовка. Результати співбесіди з роботодавцем заносять до "Картки співпраці з роботодавцем", на основі якої заповнюється "Картка замовлень на навчання".

Інформація про перспективні замовлення роботодавців передається до відділу надання соціальних послуг та розміщується в профінформаційному секторі центру зайнятості. Після підбору кандидатури організується співбесіда роботодавця з безробітним, результатом якої є погодження кандидатів на навчання та укладення договору з роботодавцем на подальше працевлаштування, при цьому в договорі обов'язково вказується дата працевлаштування. Виконання сторонами умов договору відслідковується спеціалістами відділу

взаємодії з роботодавцями до його фактичного виконання – працевлаштування безробітного.

Така система організації роботи сприяє:

- здійсненню чіткого розподілу функціональних обов'язків між фахівцями відповідних підрозділів;

- максимальному врахуванню конкретних потреб роботодавців на перспективу при плануванні та виборі напрямів навчання;

- розширенню переліку професій та спеціальностей, за якими проводиться навчання безробітних на конкретні замовлення роботодавців;

- збільшенню кількості безробітних, які проходили навчання за індивідуальними програмами безпосередньо на виробництві, що дало змогу збільшити період адаптації працівника до нового робочого місця та знизити плинність кадрів;

- своєчасному, у визначені строки, забезпеченню роботодавців необхідними кваліфікованими працівниками на вакантні місця, новостворені робочі місця, модернізовані робочі місця відповідно до нових прогресивних технологій виробництва;

- підвищенню рівня працевлаштування безробітних після проходження професійного навчання.

Таким чином, вивчення потреб роботодавців на перспективу дозволяє планувати проведення відповідної професійної підготовки майбутніх кадрів, а саме, завчасно визначати напрями навчання, розширювати перелік професій та спеціальностей (загальна кількість яких, до речі, сягає 329), погоджувати з навчальними закладами терміни його проведення та забезпечувати роботодавців, у визначені ними терміни, кваліфікованими кадрами.

Прикладом такого реагування на потреби роботодавців є випереджальна підготовка кадрів для потреб агропромислового комплексу. Так, фахівцями регіонального центру зайнятості на підставі аналізу перспективних потреб роботодавців було завчасно організоване навчання безробітних за напрямом "Новітні технології у сільськогосподарському виробництві", до якого також були залучені фахівці Державної інспекції захисту рослин. В результаті 333 особи отримали допуск на право роботи з пестицидами і агрохімікатами, та на початку сезону всі вони були працевлаштовані.

Така організація роботи дозволяє предметно підходити до вибору претендента на вакансію, попередньо

погодивши кандидатуру з роботодавцем та повністю враховуючи його побажання щодо професійно-кваліфікаційних якостей. Це допомагає уникати витрачання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття на підготовку фахівців з надлишкових для ринку праці професій та спеціальностей. Система вирішення кадрових проблем роботодавців на перспективу сприяє задоволенню їх поточних потреб.

На користь цієї форми роботи свідчать такі факти:

- кадрові потреби роботодавців регіону минулого року були задоволені на 93%;

- рівень укомплектування вакансій в області є одним з найвищих в Україні і становить 83%;

- рівень працевлаштування безробітних після закінчення навчання становить 97%;

- Черкаська область має один з найвищих рівнів охоплення незайнятих громадян заходами активних програм сприяння зайнятості – понад 89%.

Застосування цієї системи роботи дозволило збільшити обсяги професійного навчання безробітних. Так,

лише протягом минулого року надійшло майже 17 тис. замовлень від роботодавців на перспективу, три чверті з них були виконані, слід зазначити, що майже половина з них була задоволена шляхом професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації.

На сьогодні ми маємо по області 3,8 тис. замовлень на перспективу, майже для третини з них є потреба в попередньому навчанні. Якщо проаналізувати дати, на які роботодавці замовляють необхідних працівників, то можна констатувати, що для 95% термін виконання становить від одного до шести місяців, для 4,4% – від шести місяців і до року. І лише 0,6% вакансій замовлені на перспективу понад 12 місяців.

Тобто центри зайнятості, володіючи інформацією про найближчу перспективу розвитку підприємств, мають можливість підготувати необхідні кваліфіковані кадри у визначені терміни. Кожному безробітному після закінчення навчання гарантоване робоче місце, оскільки спеціалісти центрів зайнятості попередньо укладають договори на працевлаштування.

З метою реалізації реформ Президента в частині надання всього комплексу соціальних послуг неза-

лежно від місця реєстрації особи з 1 лютого поточного року в роботу центрів зайнятості області впроваджена Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Президент Віктор Янукович окреслив основне завдання соціальної політики на найближчу перспективу: "Сьогодні ми маємо основу і можливість для підвищення соціальних стандартів, для надання конкретної допомоги нашим людям".

Від впровадження Технології організації професійного навчання безробітних у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості ми очікуємо нових підходів до прогнозування ринку праці, подолання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили, покращення забезпечення роботодавців персоналом, який володіє сучасними технологіями та необхідними знаннями. Її застосування дозволить своєчасно реагувати на сучасні виклики ринку праці, забезпечить якісно нові підходи в наданні соціальних послуг населенню та обслуговуванні роботодавців, сприятиме прискоренню укомплектування вакансій, працевлаштуванню соціально вразливих категорій громадян.