

Н.В. Савченко,

кандидат наук з державного управління

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Нове в нормативно-правовому та організаційно-технологічному забезпеченні професійного навчання безробітних

У статті окреслено нові підходи до організації професійного навчання безробітних, зумовлені оновленням нормативно-правових та організаційно-технологічних механізмів надання цієї соціальної послуги.

Ключові слова: конкурентоспроможність, професійне навчання безробітних, технологія управління, центри професійно-технічної освіти.

Підвищення конкурентоспроможності безробітних громадян на ринку праці шляхом надання їм необхідних знань, умінь, компетенцій набуває все більшої актуальності, оскільки вимоги роботодавців до кваліфікації і компетенції претендентів на роботу постійно зростають. Саме тому професійне навчання безробітних громадян, що є своєрідним механізмом державного гарантування працевлаштування та кар'єрного зростання, прискорювачем позитивних змін на ринку праці України, визначено пріоритетом в діяльності державної служби зайнятості [4].

Разом із тим вимоги до якості надання цієї послуги, її результативності стають все більш жорсткими. Ключовими є питання економії коштів, що витрачаються на навчання, вибору професії та напряму навчання, формування змісту та визначення оптимальних термінів навчання, розвитку мережі навчальних закладів для навчання безробітних тощо.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення даної проблеми.

Професійне навчання безробітних як державна соціальна послуга стало об'єктом багатьох вітчизняних і зарубіжних досліджень. Ця наукова проблема розглядається у спеціальній

літературі досить широко та отримала різноаспектне вивчення. Так, з позиції соціальної та економічної ефективності розглядають цю послугу Ю. Маршавін, П. Новиков, Д. Прайс, Ф. Туй, Е. Хансен, В. Шеметов та ін. Організаційно-педагогічні умови ефективного навчання безробітних вивчають Ю. Деражне, Л. Сігаєва, В. Скульська та ін. Психологічні аспекти професійного навчання безробітних досліджують О. Киричук, Л. Ляміна, В. Логвиненко та ін. Водночас низка питань, які стосуються результативності та ефективності професійного навчання безробітних, зокрема нормативно-правовий, організаційно-технологічний аспекти, потребують подальшого поглибленого вивчення.

Метою нашої статті є аналіз сучасних підходів в організації професійного навчання безробітних, які застосовуються на етапі оновлення нормативно-правового та організаційно-технологічного підґрунтя надання цієї державної соціальної послуги.

Виклад основного матеріалу.

Визнання послуги з організації професійного навчання безробітних пріоритетною в діяльності державної служби зайнятості є абсолютно логічним і обґрунтованим, оскільки вона безпосередньо спрямована на подолання існуючого дисбалансу на ринку праці. Такий дисбаланс, тобто невідповідність попиту і пропозиції у про-

фесійно-кваліфікаційному розрізі, залишається незмінною характеристикою ринку праці.

Попит на робочу силу відносно низький. За даними державної служби зайнятості, кількість вакансій, поданих роботодавцями у 2011 р., становила 1,2 млн. (порівняно з 2010 р. майже не змінилась). Близько третини вакансій було зосереджено в м. Києві, Дніпропетровській, Донецькій та Харківській областях. У репті регіонів частка вакансій (у загальній кількості по країні) коливалася від 0,6 до 4,8%. При цьому протягом 2011 р. на обліку перебувало 1 855,0 тис. осіб. Статус безробітного відповідно до Закону України "Про зайнятість населення" набули 856,7 тис. осіб [7]. У першому півріччі 2012 р. спостерігалось зниження попиту на робочу силу (зростання кількості вакансій відбулося лише в 11 регіонах). Разом із тим у 14 регіонах у центрах зайнятості зростає кількість зареєстрованих безробітних [1].

Такими є кількісні характеристики ситуації на ринку праці. Якщо розглядати співвідношення попиту та пропозиції робочої сили за професійно-кваліфікаційними ознаками, слід зазначити, що у 2011 р. найбільший попит у роботодавців мали професії висококваліфікованих робітників – слюсарів, токарів, електрогазозварників, водіїв, робітників з ремонту електричного обладнання та

інших представників робітничих професій. Значний попит, як і попереднього року, був на спеціалістів вищого рівня, топ-менеджерів, а також економістів, лікарів, інженерів з відповідним досвідом роботи та високим рівнем кваліфікації, а також IT-спеціалістів.

Структура пропозиції робочої сили виглядає зовсім інакше. Станом на кінець 2011 р. на одне вільне робоче місце претендувало: серед кваліфікованих робітників з інструментом – 4 особи, серед професіоналів – 5, серед фахівців – 7, серед законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів – 9, серед осіб без спеціальної підготовки – 10, серед працівників торгівлі та сфери послуг та робітників з обслуговування технологічного устаткування – 12, серед технічних службовців – 16, серед кваліфікованих робітників сільського господарства – 35 осіб [7].

За такої ситуації актуалізується проблема підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Її вирішення новий Закон України “Про зайнятість населення” визнає одним з пріоритетів державної політики зайнятості. Так, згідно із законом заходи щодо сприяння зайнятості населення спрямовуються на: 1) забезпечення відповідності рівня професійної кваліфікації працездатних осіб потребам ринку праці; 2) створення умов для активного пошуку роботи безробітними; 3) підвищення конкурентоспроможності осіб на ринку праці [5].

Основним засобом, що спрямований на здобуття або вдосконалення професійних знань, умінь та навичок і має на меті підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці, зокрема зареєстрованих безробітних громадян, є професійне навчання.

У новому законі запроваджено ряд новацій у цій сфері. Так, особливу увагу приділено розширенню можливостей для підвищення конкурентоспроможності громадян старше 45 років. Передбачено, що особи, які належать до цієї категорії і мають страховий стаж не менше 15 років, мають право (до досягнення пенсійного віку) на одноразове отримання заучера для підвищення їх конкурентоспроможності шляхом перепідготов-

ки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності. Вибір професії (спеціальності) із затвердженого переліку, форми та місця навчання здійснюється особою. Вартість такого заучера встановлюється в межах вартості навчання, але не може перевищувати десятикратний розмір прожиткового мінімуму для працездатних осіб, встановленого законом.

Наступне важливе положення зазначеного закону стосується навчання інтегрованим професіям. Для підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку праці державна служба зайнятості організовує професійне навчання за укрупненими (інтегрованими) робітничими професіями, тобто за двома або більше професіями, які є близькими за професійними навичками і знаннями. Це дозволить безробітним оволодіти більш широким спектром знань, умінь та навичок і бути більш затребуваними на ринку праці (як місцевому, так і інших регіонів), що забезпечить більшу професійну мобільність та адаптивність до динамічних змін сучасного виробництва.

Окрім того, сучасна нормативно-правова база передбачає, що безробітні громадяни можуть підтвердити результати неформального професійного навчання за направленням державної служби зайнятості. Передбачається, що таке підтвердження здійснюватиметься шляхом проведення кваліфікаційної атестації у два етапи: складання кваліфікаційного іспиту; виконання кваліфікаційної пробної роботи – і проводитиметься державними кваліфікаційними комісіями навчальних закладів на договірних засадах між отримувачем послуг та навчальним закладом (головою комісією призначатиметься представник роботодавця). Результати неформального професійного навчання працівників підтверджуватимуться документом встановленого зразка про присвоєння робітничої кваліфікації [6].

Суттєвим є те, що новий Закон “Про зайнятість населення” створює передумови для розширення можливостей підвищення конкурентоспроможності молоді. Студенти вищих навчальних та учні професійно-технічних закладів, які закінчили почат-

ковий цикл навчання у таких закладах та здобули кваліфікацію за освітньо-кваліфікаційним рівнем “кваліфікований робітник”, “молодший спеціаліст”, “бакалавр”, “спеціаліст”, мають право проходити стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форм власності, виду діяльності та господарювання, фізичних осіб, які використовують найману працю, в тому числі і на умовах строкового трудового договору. Загальний строк стажування не може перевищувати шести місяців. Запис про проходження такого стажування роботодавцем вносить до трудової книжки громадянина. Метою стажування є набуття досвіду з виконання професійних завдань та обов'язків, удосконалення професійних знань, умінь та навичок [5].

Слід зазначити, що можливість запровадження будь-яких новацій, як і ефективність самої послуги з професійного навчання безробітних, багато в чому визначається технологіями, які застосовуються державною службою зайнятості.

Розроблені та впроваджені в роботу кожного центру зайнятості Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості (ЄТНАСП) та Єдина інформаційно-аналітична система ЄІАС(.NET) дозволяють розподілити функції та відповідальність фахівців центрів зайнятості й постійно удосконалювати якість надання послуг населенню [2].

Удосконалені процедури та операції (відповідно до ЄТНАСП), спрямовані на прискорення працевлаштування громадян, скорочення терміну укомплектування вакансій, за допомогою Єдиної інформаційно-аналітичної системи дозволили спрямувати зусилля спеціалістів центрів зайнятості на безпосередню роботу з клієнтами – особами, які шукають роботу, та роботодавцями – з врахування їх особливостей і специфічних потреб [3]. Все це сприяло збільшенню можливостей центрів зайнятості з підбору роботи громадянам і претендентів на заміщення вакансій в автоматизованому режимі, визначенню додаткових заходів, спрямованих на активізацію власних зусиль цих осіб і підвищення їх професійної конкурентоспроможності. Зросли показни-

ки охоплення незайнятих громадян заходами активної політики сприяння зайнятості: збільшилася кількість осіб, працевлаштованих державною службою зайнятості (702,7 тис. осіб у 2009 р., 744,5 тис. – у 2010 р., 762,7 тис. – у 2011 р.); підвищився рівень охоплення безробітних громадян професійним навчанням (9,3% у 2009 р., 14,7% у 2010 р., 15,4% у 2011 р.) тощо [7].

Однак диспропорції між вимогами виробництва та рівнем кваліфікації робітничих кадрів викликають потребу в нових підходах до організації професійного навчання безробітних, які б забезпечили надання особі знань, умінь та навичок, необхідних для працевлаштування та якісного виконання професійних обов'язків на робочому місці. З метою реалізації таких підходів на практиці та забезпечення виробництва у кваліфікованій робочій силі державна служба зайнятості створила та розвиває мережу навчальних закладів – центрів професійно-технічної освіти (ЦПТО). Їхня діяльність спрямована на підвищення конкурентоспроможності безробітних громадян на ринку праці на основі якісної професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Якість професійного навчання незайнятого населення в цих навчальних закладах залежить від ефективного управління ними, визначається змістом управлінського процесу, його формами та методами, координацією діяльності між підрозділами державної служби зайнятості, а також розвитком взаємодії з соціальними партнерами.

У зв'язку з цим набуло важливості й актуальності визначення змісту управлінських процедур і операцій, виконуваних профільними підрозділами Державного та регіональних центрів зайнятості. Зміст таких процедур і операцій закріплений у технології (технологічних основах) управління діяльністю ЦПТО, які розробляються фахівцями Державного центру зайнятості та Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України. Технологія визначає засоби і методи роботи центрів зайнятості, які застосовуються в процесі надання освітніх послуг громадянам, спрямованих на підвищення

їх конкурентоспроможності на ринку праці. В основу забезпечення якості цих послуг покладено застосування сучасних навчальних методик і технологій, зокрема андрагогічних, а також урахування поточних та перспективних потреб економіки в робітничих кадрах.

Зазначена розробка має стати організаційно-технологічним підґрунтям як для професійного навчання незайнятого населення на замовлення роботодавців, так і для випереджального навчання – на основі визначення професій, потрібних у перспективі на ринку праці. Вона спрямована на вирішення таких завдань: систематизація управлінських функцій Державного і регіональних центрів зайнятості, їх профільних відділів, координація діяльності центрів зайнятості і ЦПТО з забезпечення високоякісного професійного навчання безробітних; створення умов для опанування слухачами передових виробничих технологій; зміцнення взаємодії з соціальними партнерами щодо визначення переліку професій та напрямів для організації професійного навчання, змісту навчальних планів і програм, організації навчально-виробничої практики тощо.

При цьому основними передумовами успішної практичної реалізації положень технології повинні бути: узгодження потреб та інтересів особистості з потребами ринку праці й вимогами роботодавців до професійних та особистісних якостей працівника; сучасне методичне, дидактичне та матеріально-технічне забезпечення навчального процесу; мобільність навчальних методик і технологій, спроможність до динамічних змін відповідно до змін у техніці та технологіях [8].

Висновки. Актуалізація проблеми відповідності попиту на робочу силу та її пропозиції у професійно-кваліфікаційному розрізі вимагає від державних органів і недержавних структур реалізації ряду заходів, спрямованих насамперед на підвищення конкурентоспроможності громадян на ринку праці. Результати вивчення проблеми свідчать, що професійне навчання безробітних є пріоритетною послугою, спрямованою на задоволення потреб виробництва у кваліфікованій робочій силі.

З аналізу державної політики в цій сфері та основних положень нормативно-правових документів випливає, що обрано курс на підтримку тих категорій населення, які потребують додаткової підтримки та сприяння щодо підвищення їх конкурентоспроможності. Це насамперед молоді люди, які не мають досвіду роботи, особи старше 45–50 років та ті, що не мають професії (спеціальності), та ін. Для цих категорій розроблено окремі механізми державної підтримки.

Водночас реалізація цих та інших механізмів потребує застосування сучасних організаційно-управлінських та технологічних підходів до надання соціальних послуг. Значним кроком у напрямі підвищення якості соціальних послуг, що надаються державною службою зайнятості, а також наближення їх якості до вимог міжнародних стандартів є застосування сучасних технологій в управлінській діяльності центрів зайнятості, зокрема щодо функціонування та розвитку мережі центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості, використання новітніх навчальних технологій, сучасного обладнання, андрагогічних методик у навчанні безробітних тощо. Подальшого розроблення потребують критерії оцінювання ефективності навчання, питання розвитку партнерської взаємодії зацікавлених інституцій у процесі професійного навчання дорослого населення тощо.

Список використаних джерел

1. Лист Державного центру зайнятості від 02.08.2012 р. № ДЦ-01-3739/0/6-12 "Про підсумки діяльності у I півріччі 2012 року".
2. Маршавін Ю.М. Управління якістю професійного навчання безробітних: технологічний аспект /Ю.М. Маршавін, Н.В. Савченко // Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання населення : матеріали V Міжнар. наук.-практ. конф. (24 листоп. 2011 р., м. Київ) : у 2 ч. – Ч. 2. /уклад.: Л.М. Капченко, С.О. Тарасюк, Л.Г. Авдєєв та ін. – К. : ІПК ДСЗУ, 2011 – С. 97–105.
3. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України (удосконалена) [Ю.М. Маршавін, Л.М. Фокас,

- Л.Є. Ляміна, Д.Ю. Маршавін]. – Режим доступу : <http://www.ipk-dszu.kiev.ua>
4. *Петрашко П.Г.* Механізми державного регулювання професійної підготовки і зайнятості населення. – Режим доступу : 212.111.196.8:8081/upr_fundament_doslidzhen/.../Section_3.pdf
5. *Закон України* “Про зайнятість населення” від 5 липня 2012 року № 5067-VI. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
6. *Проект Порядку організації підтвердження результатів неформального професійного навчання працівників.* – Режим доступу : http://www.mlsp.gov.ua/labour/control/uk/publish/article;jsessionid=48FEEC90B3DDD4284E58680D5E0288DB?art_id=140358&cat_id=102036
7. *Ринок праці України – 2011* : стат. зб. Режим доступу : <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/statdatacatalog/list;jsessionid=B4F396DC26E5D7BB35D9E47F07F3BBF6>
8. *Технологія організації професійного навчання безробітних у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.* – К., 2012 – 54 с.

Стаття надійшла 22.08.2012 р.

УДК 365

М.М. Руженський,

кандидат економічних наук, доцент

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Розвиток ринку праці та соціальний захист населення в трансформаційній економіці

У статті розглянуто актуальні проблеми сучасного етапу розвитку ринку праці України в контексті соціального захисту населення. Окреслено шляхи поліпшення соціально-захисної здатності ринку праці в умовах трансформаційних перетворень економічної системи України.

Ключові слова: зайнятість населення, ринок праці, соціальний захист.

Постановка проблеми. Одним із важливих напрямів регулятивної діяльності держави в царині соціально-економічних відносин є забезпечення функціонування і розвитку ринку праці. Останній повинен не тільки урівноважувати попит і пропозицію робочої сили, визначати умови оплати результатів трудової діяльності, а й забезпечувати певний рівень соціальної захищеності найманих працівників. Від цього вирішальною мірою залежить не тільки стан добробуту населення, а й стан соціальної стабільності та соціальної безпеки в країні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У сучасній економічній літературі різні аспекти ринку праці знайшли відображення в роботах більшості українських вчених і вчених СНД, наукові публікації яких широко відомі: Л.І. Абалкіна, О.І. Амоші, А.Н. Ананьева, С.І. Бандура, Б.Д. Бреева, Н.А. Волгіна, Н.Г. Гаузнер, Б.М. Генкіна, Н.А. Горелова, О.А. Грішнєвої, Б.М. Данилишина, Т.А. Заяць,

Т.М. Кір'ян, Р.П. Колосової, А.М. Колота, Е.М. Лібанової, Ю.М. Маршавіна, І.С. Маслової, А.А. Нікіфорової, О.Ф. Новікової, Ю.Г. Олегова, В.В. Онікієнка, І.Л. Петрової, В.М. Петюха, Е.Р. Саруханова, М.В. Семікіної та ін.

Науковцями досліджено багато сегментів і проблем ринку праці та водночас простежується відсутність концептуальних підходів до його вивчення в контексті соціального захисту населення. Брак відповідних теоретичних напрацювань у цій сфері соціально-економічних відносин гальмує практичні кроки інститутів державного регулювання, спрямовані на поліпшення соціально-захисної здатності ринку праці.

Мета статті полягає у визначенні діалектичної взаємодії ринку праці із соціальним захистом населення.

Виклад основних результатів дослідження. Ринковим економічним відносинам притаманна своя шкала індивідуальних і суспільних цінностей та відповідний цьому соціальний захист суб'єктів цих відносин. У постсоціалістичних країнах внаслідок трансформаційних перетворень

адміністративно-командної системи право на працю як загальний обов'язок працездатних працювати інституціоналізувалося у формі повної свободи вибору працювати або не працювати. Обов'язок суспільства гарантувати реалізацію права на працю змінився заходами щодо сприяння реалізації цього права за допомогою організаційної структури, котра складається з системи інститутів і виконує функцію перерозподілу робочої сили в межах попиту і пропозиції на неї. Держава, яка була гарантом загальної зайнятості населення, відмовляється від цієї функції та обмежується тільки заходами матеріальної, профорієнтаційної та профосвітньої підтримки в процесі його працевлаштування. У цілому відбувається поступовий перехід від патерналістської моделі соціального захисту населення до ринкової у сфері трудової діяльності, котра є основним джерелом доходів для лівової частки громадян.

Слід зауважити, що трудова діяльність як джерело добробуту окремої особи і суспільства в цілому в тій