

Р.Д. Палій,

начальник відділу організації надання послуг роботодавцям
Львівського обласного центру зайнятості, м. Львів

Здобутки сьогодення – на користь майбутньому

Визначальним фактором у процесі побудови розвинутого та ефективно діючого ринку праці є злагоджена співпраця служби зайнятості й роботодавців. Необхідність ефективної взаємодії цих структур набула особливої актуальності в період становлення ринкової економіки, а надто в умовах глобальної економічної кризи, зміни підходів до регулювання трудових відносин, реформування пенсійного законодавства, наявності значного кваліфікаційного й вікового дисбалансу працездатного населення, трудової міграції та нелегальної зайнятості.

Саме для забезпечення такої взаємодії в базових центрах львівської обласної служби зайнятості ще у 2001 році було зроблено внутрішній перерозподіл штатів і створено відповідні відділи. Сьогодні цей напрям роботи забезпечують 29 директорів центрів зайнятості та 174 особисті консультанти відділів взаємодії з роботодавцями. Вони надають весь спектр послуг роботодавцям.

Львівська обласна служба зайнятості працює за Єдиною технологією надання соціальних послуг центрами зайнятості України, поступове впровадження якої започатковано ще у 2004 році, а вже у 2007 році проведено апробацію використання нової технології в практичній діяльності. Перехід до комплексного надання послуг клієнтам потребував значних змін, і не тільки організаційних.

Важливим моментом у становленні відділів був правильний розподіл роботодавців між працівниками відділу, до якого обласна служба йшла методом спроб та помилок. Оптимальним виявився рівномірний розподіл між усіма фахівцями, коли на кожного з них припадає певна кількість ринкоутворюючих та середніх і малих підприємств, певна кількість, сільських рад і суб'єктів підприємницької діяльності – фізичних осіб. Було враховано при цьому й територіальне розміщення підприємств, організацій, установ.

Начальники відділу також мають закріплені підприємства, проте в меншій кількості, що дає їм змогу постійно бути на місці, виконувати диспетчерські функції, якісно організувати роботу та здійснювати більш жорсткий контроль за виконанням завдань. Сьогодні середнє навантаження на одного спеціаліста відділу взаємодії з роботодавцями базового центру зайнятості становить від 200 до 450 працедавців, у Львівському міському центрі зайнятості, на жаль, набагато більше – близько 1200.

Вирішальним етапом була відповідна підготовка спеціалістів. Початкове навчання з надання комплексу послуг спеціалістами новостворених відділів взаємодії з працедавцями проходило як фахівцями обласного центру зайнятості, так і безпосередньо їхніми колегами – спеціалістами базового рівня. У цілому навчальний період тривав близько трьох місяців.

На цьому етапі для досягнення позитивного результату довелося не тільки навчати – довелося змінювати свідомість наших працівників, руйнувати стереотипи, переконувати скептично налаштованих роботодавців щодо отримання послуг саме в службі зайнятості. Для ознайомлення широкого загалу з можливостями служби та, головне, з економічними вигодами такої співпраці був здійснений своє-

рідний інформаційний штурм, під час якого наші особисті консультанти пройшли «бойове хрещення».

Оскільки вимоги до рівня підготовки особистих консультантів дуже високі, то навчання та підвищення їхньої кваліфікації є передумовою ефективного надання послуг роботодавцям. Саме тому забезпечення постійного навчального процесу для кожного працівника базового центру – один із пріоритетних напрямів роботи обласного центру зайнятості. Насамперед для всіх новопризначених працівників та працівників, котрі стали до роботи після тривалих відпусток, проводяться одноденні індивідуальні навчання з надання послуг працедавцям. Таке навчання відбувається через місяць після призначення особистого консультанта на посаду. Воно починається вхідним і завершується підсумковим тестуваннями, стимулює працівника якнайскоріше влитися в робочий процес, допомагає йому в цьому.

Один раз у квартал обов'язково проводяться одноденні планові семінари для начальників відділів взаємодії з роботодавцями, до участі в яких запрошуються представники інших відділів обласного центру зайнятості, інспекції тощо. Навчання здійснюється методом “водоспаду” – у подальшому начальники відділів доводять отриману інформацію до своїх спеціалістів. У разі потреби проводиться підвищення кваліфікації безпосередньо на робочих місцях у базових центрах зайнятості. Ефективним поштовхом до постійної самоосвіти особистих консультантів є впровадження періодичного інтерактивного тестування їхніх знань, яке здійснюється одночасно для всіх працівників базових відділів за спеціально розробленою обласним центром зайнятості програмою.

Школою удосконалення навчального процесу стало і впровадження нової платформи ЄІАС(.NET).

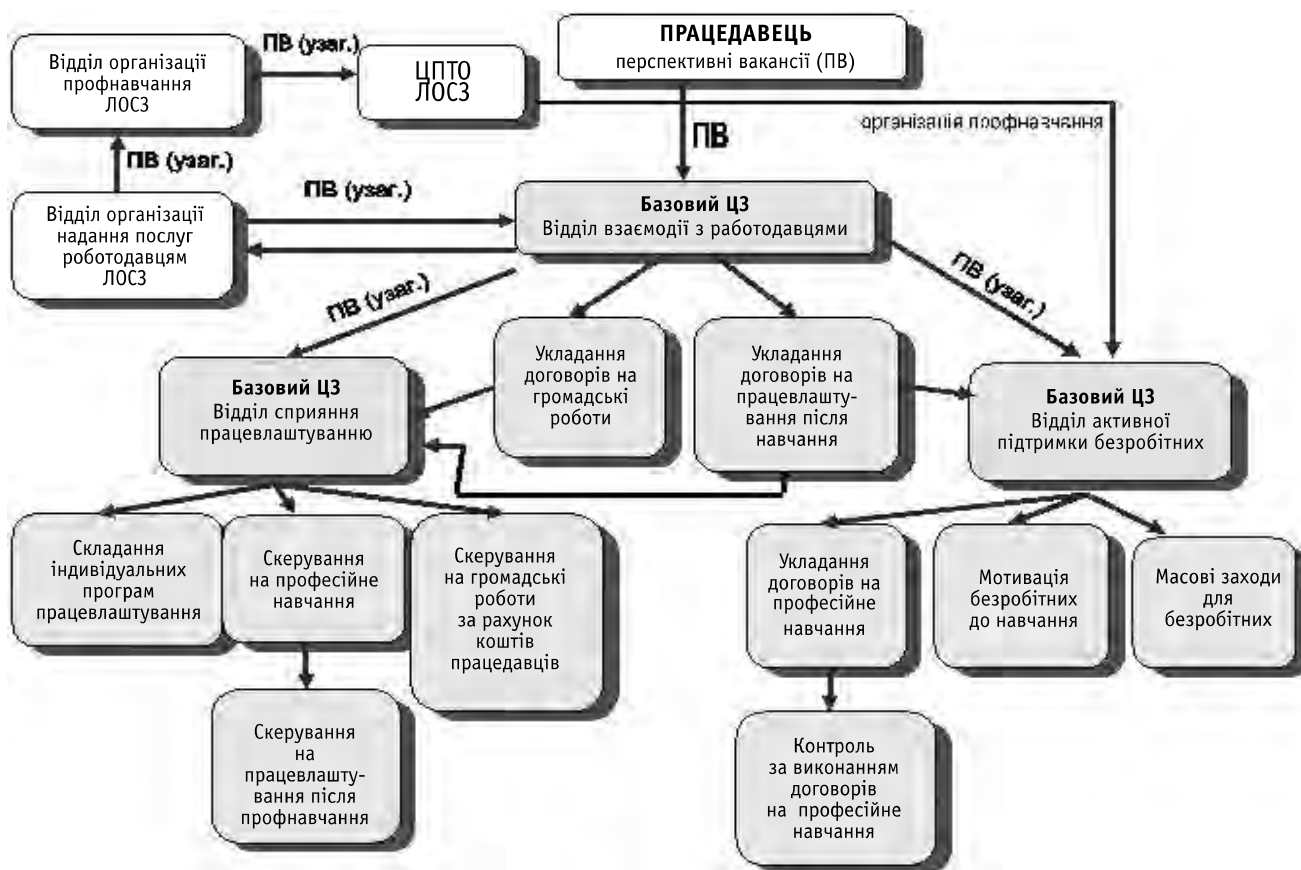
Набувши знань та навичок, особисті консультанти надають різновекторні послуги роботодавцям, а спеціалісти обласного рівня організують, координують цю роботу і визначають головні її напрями.

Поєднання функцій у відділах взаємодії з роботодавцями та ґрунтовна обізнаність кожного спеціаліста із колом послуг, які служба може надати роботодавцю, сприяє виконанню першої частини двох частин завдання служби – **прискоренню задоволення кадрових потреб роботодавців**, а також допомагає іншим профільним відділам виконувати другу його частину – **прискорення працевлаштування незайнятих громадян**.

У щоденній роботі головна увага базових центрів зайнятості приділяється ринкоутворюючим підприємствам, які є найбільш потужними користувачами наших послуг. До співпраці з такими підприємствами залучені найбільш досвідчені та професійно підготовлені особисті консультанти – начальники профільних відділів, заступники директорів та директори базових центрів.

Велика увага приділяється також роботі з органами місцевої виконавчої влади та місцевого самоврядування з метою донесення до них інформації про розмаїття послуг служби зайнятості, зокрема, про можливості залучення краян до тимчасових громадських робіт, укомплектування

Взаємодія профільних відділів обласного та базових центрів зайнятості в роботі з перспективними вакансіями



новостворених робочих місць персоналом із числа соціально вразливих верств населення з наданням дотацій роботодавцям, організацією професійного навчання безробітних на конкретне замовлення роботодавців тощо.

Серед основних здобутків співпраці можна відзначити й таке. На початку 2004 року спільними зусиллями служби зайнятості та місцевої влади було розроблено соціальні паспорти всіх міських, сільських та селищних рад області, і тепер постійно здійснюється їх оновлення та вносяться доповнення залежно від зміни ситуації на локальних ринках праці та нагальних потреб місцевої соціальної інфраструктури. На підставі узагальнення даних цих паспортів планується поточна робота базових центрів зайнятості з надання соціальних послуг населенню та роботодавцям.

Зважаючи на вимоги часу, Львівським обласним центром зайнятості ще у 2010 році розпочато більш ґрунтовну роботу на випередження – з **перспективними вакансіями (ПВ)**. Алгоритм цієї роботи (див. схему) розроблений на рівні області і сьогодні вже закріпився в практиці базових центрів.

Інформацію про перспективні вакансії особисті консультанти отримують з усіх можливих джерел. В обласному центрі зайнятості отримана інформація за допомогою спеціально розробленого відділом впровадження та супроводження ЄІАС програмного продукту узагальнюється і надсилається в усі центри зайнятості з розбивкою за місяцями можливого укомплектування вакансій, що дозволяє всім базовим центрам щотижнево отримувати й опрацьовувати цю інформацію. На основі таких даних приймаються рішення щодо організації профнавчання, стажування безробітних.

Таким чином, на той час коли вакансія стає актуальною, вже є претенденти на роботу, котрі готові працювати, відповідають вимогам працедавця і, як наслідок, вакансія укомплектується в стислі терміни.

Активізація роботи з перспективними вакансіями не тільки відкриває широкі можливості для підвищення ефективності професійного навчання, а й сприяє більш чіткій організації роботи з працевлаштування безробітних. Саме тому було б доцільно дати **можливість відтворення інформації про перспективні вакансії в ЄІАС(.NET)**, що створить умови для підвищення мобільності робочої сили в межах не лише області, а й України, а якість робочої сили зросте завдяки підвищенню її компетенції відповідно до конкретних вимог конкретного роботодавця.

У липні цього року прийнято нову редакцію Закону України "Про зайнятість населення", в якому кардинально змінені підходи до вирішення цілої низки проблем ринку праці. Введення в дію цього закону стане рубіконом, від якого почнеться новий відлік, тому мимоволі хочеться підбити певні підсумки та визначитись: що зроблено, на чому стоїмо, із чого починати нову справу.

У Львівській області сьогодні загальний перелік видів громадських робіт, до яких залучаються безробітні, налічує понад 35 найменувань. Цікавим є досвід організації кваліфікованих громадських робіт, орієнтованих на виконання справді важливої соціальної функції – залучення безробітних, які мають вищу освіту, до проведення профорієнтаційної роботи з учнями старших класів, інформаційно-роз'яснювальних кампаній різного спрямування для населення, начитування на аудіоносії літературних творів для незрячих осіб тощо.

Загалом, у роботі кожного базового центру є своя родзинка. Так, десятки пам'яток архітектури змінили своє обличчя зусиллями безробітних, розпочато облаштування Сколівського етнографічного туристичного комплексу, виконуються величезні обсяги робіт з попередження та ліквідації наслідків стихійних лих та упорядкування сіл, міст та соціальних об'єктів.

Тільки з початку 2012 року вже працевлаштовано майже 1,5 тис. осіб на дотаційні робочі місця, причому частка осіб, працевлаштування яких зазвичай ускладнене, становить понад 92% загальної кількості працевлаштованих шляхом надання дотацій роботодавцям.

Набуто безцінного досвіду організації масових заходів, зокрема, ярмарків кар'єри та професійного самовизначення, які стали вже традиційними. Головна, об'єднуюча мета цих заходів – презентація працедавців та попередження безробіття в молодіжному середовищі, однак форми їх проведення кожного разу нові і результати щораз вагоміші.

Цьогоріч такі заходи обласного рівня проводилися двічі: у рамках першого, проведеного в травні, просто неба, було підписано багатосторонній Меморандум про співпрацю в частині кадрового забезпечення ІТ-галузі для 94 підприємств, і другий – наприкінці жовтня за участю 74 роботодавців та 50 навчальних закладів. Під час останнього заходу відбулася ще одна важлива для громадськості подія – представники чи не всіх львівських ЗМІ зійшлися на прес-конференцію, аби почути від компетентних фахівців інформацію про новації в новому Законі України "Про зайнятість населення".

Ці заходи стали логічним розвитком попереднього досвіду, який служба зайнятості спільно з роботодавцями та навчальними закладами всіх рівнів напрацювала задля подолання дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили. Ярмарки кар'єри, марафони актуальних професій, ярмарки вакансій дають роботодавцям реальні можливості отримати найбільш професійні та ініціативні кадри. Організатори подібних заходів прагнуть, щоб їхня тематика була актуальною, відповідала нагальним потребам робото-

давців, адже тільки в такому разі їх про-ведення сприяє зміцненню взаємодії та виправдане з фінансової точки зору.

З метою підтримання зворотного зв'язку періодично проводяться вибіркові телефонні опитування працедавців щодо їх обізнаності, наприклад, з можливістю отримання дотації, щодо їхньої думки про якість та актуальність проведених масових заходів тощо.

Запровадження комплексного підходу до надання послуг працедавцям дозволило стати на зовсім інший щабель відносин із ними. Часи, коли періодично надавалися окремі послуги, переважно щодо укомплектування "термінових" вакансій, залишилися у минулому. Переваги комплексного підходу особливо виявилися останніми роками, адже ситуація на ринку праці докорінно змінилася – значно зменшилась потреба у працівниках, кожна вакансія стала на вагу золота, і тому істотно підвищилася відповідальність особистих консультантів за кінцевий результат роботи служби. Саме тут і стали в пригоді роками налагоджені контакти та напрацювання. Кожне підприємство знає свого особистого консультанта в обличчя, звертається до нього з усіх питань, а той, у свою чергу, повністю володіє ситуацією, має можливість і водночас зобов'язаний швидко знаходити оптимальне розв'язання тієї чи іншої проблеми – більше того, попереджувати її виникнення. Досягти такого результату, якщо ниточки керування процесом у декількох руках, нереально. Багаторічний досвід комплексної роботи з тисячами роботодавців на теренах області дає можливість оперативно впроваджувати нові напрями роботи, наприклад, з перспективними вакансіями, збільшувати обсяги професійного навчання на замовлення працедавців і забезпечувати майже стовідсоткове працевлаштування після закінчення навчання тощо.

Тож у нових умовах львівська обласна служба зайнятості готова забезпечити практичне втілення всіх позитивних змін, які сприятимуть розвитку ефективного ринку праці, створенню нових робочих місць та забезпечать комфортні умови роботодавцям.

В.П. Васильєва,

начальник відділу організації сприяння працевлаштуванню Рівненського обласного центру зайнятості, м. Рівне

Організація надання соціальних послуг людям з інвалідністю центрами зайнятості Рівненської області

Державна політика України спрямована на сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю та руйнування міфів щодо їх неконкурентоспроможності на ринку праці. Протягом трьох років в Україні реалізовувався спільний Проект Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй в Україні, Міжнародної організації праці та Державного центру зайнятості "Соціальна інтеграція людей з інвалідністю шляхом забезпечення доступу до зайнятості". Метою проекту, зокрема, було підвищення рівня толерантності суспільства по відношенню до таких людей. У межах проекту за участю національних та міжнародних експертів було розроблено Модель працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю в Україні, яка включає і нову Методологію надання соціальних послуг центрами зайнятості людям з інвалідністю.

Моделлю передбачено:

1) підвищення суспільної ролі осіб з інвалідністю як повноправних учасників соціального та економічного життя;

2) посилення інституційної здатності фондів, органів системи соціального захисту, сторін соціального партнерства щодо сприяння працевлаштуванню людей з інвалідністю та забезпечення зайнятості таких осіб;

3) визначення умов, потрібних для включення осіб з інвалідністю у різні сфери економіки, забезпечення їх зайнятості на відкритому ринку праці;

4) розроблення структурно-логічної схеми працевлаштування та забезпечення зайнятості осіб з інвалідністю, а також взаємодії усіх причетних органів влади, організацій, інституцій та ін. для забезпечення трудової самореалі-