

*Р.М. Малоіваненко*

## **Професійне навчання безробітних — ефективний інструмент реагування на поточні та перспективні потреби ринку праці**

Професійне навчання населення в Україні є актуальною державною проблемою та одним із перспективних напрямів задоволення потреб суспільства в якнайкращому використанні інтелектуальних здібностей людини. Державі важливо забезпечити конкурентоспроможність наших трудових ресурсів на внутрішньому та зовнішньому ринках праці, а людині – можливість постійно вдосконалюватися.

На сучасному соціально-економічному етапі в Україні особливого значення набуває забезпечення галузей економіки, які розвиваються, висококваліфікованими, мобільними на ринку праці фахівцями і подолання дисбалансу попиту і пропозиції робочої сили, що певною мірою зумовлений застарілою системою підготовки робітничих кадрів і фахівців, не здатних працювати на сучасному обладнанні.

Загальна стратегія розвитку області передбачає створення кластерів машинобудування, будівництва, сільського господарства. Це дасть можливість для розвитку бізнесу і регіону на нових засадах.

Десята частина попиту роботодавців України на робочу силу припадає на Дніпропетровську область. Щоденно в базі актуальних вакансій області налічується майже 8 тис. вільних робочих місць, серед яких посади за робітничими професіями мають найбільшу питому вагу (майже 42%). Роботодавці запрошують на роботу переважно висококваліфікованих робітників. Тому професійне навчання безробітних є одним із найважливіших заходів активної політики зайнятості і орієнтоване в першу чергу на задоволення потреб економіки регіону.

З метою підвищення якості аналізу ринку праці та зменшення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили Дніпропетровський обласний центр зайнятості бере участь у реалізації міжнародного проекту Європейського Фонду Освіти (ЄФО) “Покращення системи професійно-технічної освіти шляхом прогнозування та адаптації вмінь та навичок, соціального партнерства й удосконалення використання ресурсів”.

Пілотний проект ЄФО реалізується у два етапи: аналіз професійно-кваліфікаційної структури регіонального ринку праці і розроблення процедури вдосконалення регіональної мережі професійно-технічних навчальних закладів. Методика проведення анкетування роботодавців щодо професійно-кваліфікаційної структури зайнятих, руху робочої сили та перспективної потреби підприємств

у кадрах за деталізованим переліком професій і за видами економічної діяльності та макет процедури оптимізації регіональної мережі закладів профтехосвіти надані експертами ЄФО.

За першим етапом було проведено анкетування 380 підприємств, вибірка – з чисельністю 100+ за 28 видами економічної та промислової діяльності, визначених Інститутом демографії і соціальних досліджень ім. М.В. Птухи на основі вибірки Державної служби статистики України. При цьому на 47 підприємствах з кількістю працівників більше 2 тис. було проведено суцільне обстеження. Опитування проводили галузеві департаменти обласної держадміністрації, департамент освіти та служба зайнятості.

Обробка отриманих даних дозволила визначити професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили Дніпропетровської області, прийом і вибуття кваліфікованих робітників та обсяги підготовки їх на виробництві за професіями. Для формування прогнозу на майбутнє були використані дані про тенденції змін обсягів виробництва та продуктивності праці на середньостроковий період.

Аналіз стану та перспектив змін структури зайнятості за професіями показав слабку інституційну взаємодію між учасниками соціального діалогу щодо збору та оброблення даних про структуру працюючих, необхідність покращення інформаційно-статистичної бази й доцільність оновлення Класифікатора професій та Довідників кваліфікаційних характеристик.

За другим етапом проведено збір інформації зі 130 об'єктів професійно-технічної освіти різних рівнів і форм власності. Розпочиналася робота з визначення об'єктів опитування. До загального списку, крім державних ПТНЗ, шляхом перегляду всіх проліцензованих закладів з підготовки робітничих кадрів було внесено ті, що представляють конкретні адміністративні території, напрями діяльності і форми власності. До першої групи об'єктів увійшли державні ПТНЗ за напрямками підготовки, до другої групи – регіональні ПТНЗ за формами власності та видами діяльності.

Аналіз результатів дозволив оцінити ситуацію в розрізі професій та виявити диспропорції за рядом професій. Зокрема, із 30 масових професій по шести встановлено надлишок в обсягах випуску кадрів (кухар, провідник пасажирських вагонів, тракторист, водій, оператор комп'ютерного набору, водій навантажувача, секретар керівника).

Такий аналіз відкриває можливість впровадження нових форм і підходів до професійного навчання й перенавчання безробітних у Дніпропетровському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості.

---

---

Малоіваненко Раїса Миколаївна, перший заступник директора Дніпропетровського обласного центру зайнятості.

---

---

© Малоіваненко Р.М., 2013

Йдеться насамперед про збільшення обсягів навчання за дефіцитними професіями на індивідуальне замовлення роботодавців з проходженням практики безпосередньо на підприємстві, де планується подальше працевлаштування безробітного. Такий підхід дозволяє тісніше пов'язати підготовку з вимогами, яким має відповідати сучасний працівник.

Яскравим прикладом цього є співробітництво з ТОВ "Омега", мережа супермаркетів VARUS якого активно розвивається. Відкриття нових супермаркетів – це створення нових робочих місць, але, як і всі великі підприємства роздрібної торгівлі, вони гостро потребують кваліфікованих робітничих кадрів. Саме з цією проблемою керівництво ТОВ "Омега" звернулось до Дніпропетровського обласного центру зайнятості. Інформація про наявність або перспективу вакантних місць у супермаркетах регіону допомагає відповідним відділам центру зайнятості проводити профорієнтаційну роботу серед безробітних щодо працевлаштування за професією "контролер-касир" та направляти їх на професійне навчання.

На проходження виробничої практики з подальшим працевлаштуванням, відповідно до договору центру зайнятості з ТОВ "Омега", до роботодавця направляються претенденти на роботу, які навчалися в Дніпропетровському центрі професійно-технічної освіти державної служби зайнятості. Центр має сучасну матеріально-технічну базу, зокрема новітнє реєстраційно-розрахункове обладнання, контрольно-касове обладнання та сучасні програмні засоби. Наявність досвідченого викладацького складу і матеріальна база – це ті чинники, які дозволяють слухачам здобути високу освітньо-кваліфікаційну підготовку. За словами керівників ТОВ "Омега", перевагою випускників нашого навчального закладу є високі знання та практичні навички, яких вони набувають під час навчання. "Випускник навчального центру Дніпропетровської служби зайнятості – це висококваліфікований фахівець, якого ми завжди раді прийняти на роботу в наш великий дружний колектив," – заявляє роботодавець.

У сучасних умовах, коли зростає кількість громадян, які звертаються до служби зайнятості, її діяльність має бути орієнтована на здійснення інвестицій в людський капітал – організацію професійної переорієнтації, перепідготовки.

Викликати адекватну поведінку шукача роботи на ринку праці можна, з одного боку, тільки з урахуванням його потреб, інтересів, цінностей, а з другого – через демонстрацію переваг професійного навчання на шляху до працевлаштування. У разі низької внутрішньої мотивації клієнтів до навчання спеціалісти центру зайнятості організовують зовнішній мотиваційний вплив, формують нові мотиви (інтереси, бажання, прагнення людини), змінюють переконання, ціннісні орієнтації, ідеали, які гальмують мобілізацію власних зусиль шукачів роботи для працевлаштування. Для підвищення активності клієнтів щодо професійного навчання під час проведення індивідуальної профконсультації спеціалісти використовують "мотиваційний ланцюжок".

Головна роль у профорієнтації дорослого населення відводиться психологічній допомозі та профдіагностиці. Особливо це стосується тих, хто не має професії

або кому доводиться кардинально змінювати сферу діяльності чи повертатися до роботи після довгої перерви. При первинному виборі професії чи різкій зміні професійного профілю спеціалістами з профорієнтації проводяться профконсультації із застосуванням діагностичних методик.

Значні зусилля спеціалісти міських та районних центрів зайнятості області спрямовують на пошук ефективних форм підвищення конкурентоспроможності безробітних на ринку робочої сили з урахуванням їх індивідуальних особливостей: нахилів, здібностей і можливостей. З цією метою для незайнятих громадян, які звернулися до служби зайнятості у 2012 р., спеціалістами міськрайцентрів області проведено понад 6 тис. семінарів з техніки самостійного пошуку роботи; більше 8 тис. їх учасників виявили бажання та були направлені на професійне навчання.

Профнавчання безробітних є одним із найважливіших заходів активної політики зайнятості. Обласна служба зайнятості визначила професійне навчання дорослого населення пріоритетним напрямом своєї діяльності, який сприяє працевлаштуванню незайнятих та є передумовою зростання зайнятості та зменшення тривалості безробіття.

У всіх районах області впроваджується ефективна стратегія забезпечення балансу професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці через розширення стажування, на яке направляються безробітні громадяни, що потребують досвіду практичної роботи за раніше набутою професією, або ті, які тривалий час не працювали.

Прикладом є робота Жовтводського міського центру зайнятості. Підприємства торгівлі віддають перевагу цій формі навчання безробітних за професіями: продавець продовольчих та непродовольчих товарів, продавець-консультант, контролер-касир. На підприємстві ТОВ "Транс-Трейд" безробітні проходили стажування за професіями: машиніст насосних установок, фільтрувальник, гідромоніторник, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування. На підприємстві ДП "НВК"АТАМ" – за професіями: покрівельник рулонних покрівель та покрівель із штучних матеріалів, слюсар з механоскладальних робіт.

Для залучення більшої кількості роботодавців до прийому на роботу за попереднім стажуванням поширено індивідуальну інформаційну роботу з роботодавцями з метою роз'яснення переваг стажування безробітних як різновиду підвищення кваліфікації, розширення та поглиблення професійних знань та вмінь за раніше набутою професією, оволодіння новими технікою та технологіями.

Спеціалістами відділу організації надання послуг роботодавцям обласного центру зайнятості засобами ЄІАС(.NET) систематично проводиться аналіз стану укомплектування вакансій та надання комплексу послуг роботодавцям, зокрема щодо погодження з ними можливості попереднього професійного навчання безробітних на їхнє замовлення під конкретні робочі місця.

Для забезпечення контролю за вирішенням кадрових проблем роботодавців відділом організації надання послуг роботодавцям обласного центру зайнятості впроваджено щомісячний моніторинг щодо підготовки кадрів

на замовлення, у т.ч. з проведенням стажування безпосередньо на підприємствах.

За результатами аналізу бази даних ЄІАС(.NET) та моніторингу спеціалістами обласного центру зайнятості приймаються управлінські рішення та надаються рекомендації базовим центрам зайнятості, направлені на оперативне задоволення потреб роботодавців у підготовці кадрів та укомплектування вільних робочих місць.

Актуальним на сьогодні є соціальне партнерство на регіональному та місцевому рівнях між службою зайнятості та підприємствами, установами, організаціями щодо навчання безробітних під гарантію їхнього працевлаштування. Так, на підприємстві ПАТ "Дніпрогаз" за професіями слюсар по експлуатації та ремонту підземних газопроводів та монтер із захисту підземних трубопроводів від корозії пройшли навчання та отримали роботу 32 особи.

Насущним напрямом сприяння зайнятості є орієнтація безробітних на самозайнятість – відкриття власної справи. Найпоширеніші: торгівля, побутові послуги, послуги з ремонту цифрової техніки, ландшафтний дизайн, пасажирські автоперевезення, пошив та ремонт одягу, надання бухгалтерських, аудиторських, юридичних консультацій, вирощування та реалізація сільськогосподарської продукції та грибів тощо. З цією метою здійснюється інформаційно-роз'яснювальна робота, проводяться семінари за відповідною тематикою і прикладами успішного започаткування та ведення бізнесу особами – колишніми клієнтами служби зайнятості. Тим безробітним, хто виявляє бажання започаткувати власну справу, надаються консультації з організації підприємницької діяльності, профорієнтаційні послуги з визначення професійної придатності та прогнозування успішності підприємницької діяльності.

В умовах постійного розвитку технологій знання та навички працівників, отримані в рамках базової освіти, швидко застарівають.

Враховуючи те, що професійне навчання прискорює працевлаштування особи на підходящу роботу та сприяє закріпленню на робочому місці, важливою є процедура підбору претендента на навчання. Чи буде ця

спроба вдалою, залежить від оперативності та професіоналізму профільних спеціалістів. На цьому етапі провідна роль профінформатора та спеціаліста з працевлаштування – особистого консультанта полягає в умінні розкрити клієнту можливості, переваги та умови здобуття нової професії або підвищення кваліфікації з орієнтацією на конкретне робоче місце. На базовому рівні практикується анкетування серед безробітних для з'ясування інтересів, намірів, вимог до майбутньої роботи. Починаючи з квітня 2013 р., таке анкетування поширено в частині виявлення охочих отримати ваучер. У зв'язку з тим, що клієнти групи соціальних ризиків (квотних категорій, інваліди, з тривалим терміном безробіття тощо) потребують підвищеної уваги, на контроль поставлено застосування для них спеціалізованих прийомів для стимулювання до самозайнятості, набуття чи зміни професійної кваліфікації, яку замовляє роботодавець, у т.ч. з використанням ваучера. Обласний центр зайнятості постійно контролює навчання спеціалістів базових центрів зайнятості з ведення ділового спілкування. Новоприйнятих працівників навчають індивідуально, надається методологічна та практична допомога спеціалістам для прийняття правомірного рішення по ситуації. Основними факторами, які гальмують залучення безробітних до професійного навчання, у переважній більшості є низька мобільність, низька мотивація до праці, прояви утриманських настроїв, обмеження за станом здоров'я та недостатній рівень поінформованості з особливостями сучасного ринку праці та необізнаність із нормативно-правовою базою. У зв'язку з цим вбачається важливою робота з клієнтом по формуванню активної поведінки на ринку праці. Застосування спеціальних методик допомагає впливати на мобілізацію зусиль клієнта до повернення його до активної зайнятості.

Служба зайнятості Дніпропетровщини, керуючись оновленим українським законодавством, використовує всі можливі механізми для збереження висококваліфікованого кадрового потенціалу області, повернення працівників до продуктивної діяльності.

Стаття надійшла 22.05.2013

---

---

*Ю.І. Фуцич*

## **Використання природних ресурсів регіону для розвитку зайнятості населення у туристично-рекреаційній зоні**

Закарпаття – мальовничий край у географічному центрі Європи, область із самобутньою історією та культурою, що межує одразу із 4 країнами – Угорщиною, Словаччиною, Польщею, Румунією. Неповторної краси

будь-якої пори року високі гори, швидкі річки, прекрасні ландшафти, первозданна природа, чисте цілюще повітря сприяли тому, що й сьогодні це одне із найпопулярніших місць відпочинку та лікування людей. В області виявлено і досліджено 360 джерел мінеральних вод, з яких 62 – у Свалявському, Міжгірському, Мукачівському, Хустському, Рахівському, Ужгородському районах мають експлуатаційне значення.

---

---

Фуцич Юрій Іванович, директор Закарпатського обласного центру зайнятості (Ужгород).

© Фуцич Ю.І., 2013