

Л.А. Ліпчанська

Досвід роботи Млинівського районного центру зайнятості з активізації зусиль клієнтів щодо ефективного пошуку роботи

В Україні сформувалась національна система працевлаштування, провідну роль в якій відіграє державна служба зайнятості, що реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції й покликана забезпечувати соціальний захист членів суспільства від безробіття та реалізацію їхніх прав на працю.

Факт працевлаштування клієнта служби зайнятості – це не проста фіксація певних подій, як, наприклад, припинення отримання особою допомоги по безробіттю та припинення її реєстрації як безробітної, укомплектування вакансій. Кожний факт працевлаштування – це перш за все факт включення особи у суспільне виробництво, який є дуже важливим як для конкретної особи, так загалом для держави та суспільства. Важливість цієї події визначається в економічній і соціальній площинах. Тому питання працевлаштування кожного безробітного, який звернувся до центру зайнятості, має розглядатися із позиції використання всіх можливих ресурсів служби зайнятості, які можуть принести позитивний результат у конкретній ситуації.

Спробуємо дослідити активізацію зусиль клієнтів щодо пошуку та підбору роботи, взявши за об'єкт дослідження щоденну роботу Млинівського районного центру зайнятості. Мета дослідження полягає у вивченні та аналізі діяльності центру зайнятості щодо вдосконалення та підвищення ефективності його роботи з активізації зусиль безробітних щодо пошуку та підбору роботи з метою прискорення їх працевлаштування.

Більшість людей, які втрачають роботу, відразу звертаються до центру зайнятості. Першим стимулом для цього є можливість отримання матеріальної підтримки у період безробіття, яка гарантується законом. Наступним по важливості для особи чинником для звернення до центру зайнятості є надія вирішити за допомогою служби зайнятості питання працевлаштування. І завдання служби зайнятості – цю надію виправдати. Звичайно, не всі безробітні швидко працевлаштовуються, свою роль тут відіграє перший чинник – отримання допомоги по безробіттю. І це зрозуміло: поки виплачується допомога, із працевлаштуванням можна почекати. Добре, якщо у цей період очікування людина, наприклад, пішла на курси професійної перепідготовки чи підвищення кваліфікації, погоди-

лась працювати на громадських чи тимчасових роботах. Значно гірше, коли вона скоригувала свої витрати відповідно до суми отримуваної допомоги по безробіттю і відклала для себе своє працевлаштування “у довгий ящик”. Ще гірше, коли пошукач роботи погоджується працювати у нелегальному секторі.

Фахівці центру зайнятості повинні із самого першого відвідування клієнтом ЦЗ, із самого початку знайомства з ним унеможливити такий розвиток подій і зробити все, щоб людина якнайшвидше включилася у суспільне виробництво. І основне завдання – це налагодити із нею конструктивні, ділові стосунки та спрямувати їх у чітко сплановане русло, суть якого зводиться до працевлаштування.

Якщо особа активна і цілеспрямована у пошуку роботи, то і результат не заставить себе довго чекати. У цьому безробітних, окрім спеціалістів центру зайнятості, постійно переконує слоган, розміщений у кожному центрі зайнятості: “Робота існує для тих, хто її шукає”. Варто зазначити, що він добре виконує свою функцію, особливо якщо постійно перебуває у полі зору відвідувачів.

Індивідуальну роботу з клієнтом необхідно розуміти як щоденну, безперервну, системну працю фахівця базового центру зайнятості. Вакансія підходящої для нього роботи може надійти у період між його відвідуваннями, і спеціаліст має негайно зв'язатись з людиною, пізніше улагодити питання зустрічі із роботодавцем.

Часто безробітному для працевлаштування необхідно змінити свій фах, а для деякого із них доцільним є вирішення питання зайнятості через організацію власної підприємницької діяльності. Головний чинник впливу працівника центру зайнятості на подібну ситуацію – професійне володіння технікою ведення співбесіди з клієнтом. Співбесіда є головною формою взаємодії спеціаліста центру зайнятості з шукачем роботи в процесі надання послуг.

Типова структура співбесіди розроблена у Рекомендаціях щодо обслуговування населення та роботодавців фахівцями служби зайнятості, але кожна людина – особистість. Тому завдання спеціалістів центру зайнятості оперативного корегувати, деталізувати розвиток співбесіди з клієнтом. Професіонал робить це на підсвідомому рівні: невимушено, планомірно, коректно. Як результат, він поступово набуває впевненості у своїх силах і активно включається в роботу. Від того, наскільки правильно вибудує особистий консультант свою співпрацю із безробітним, залежить подальше просування клієнта до кінцевої мети – працевлаштування.

*Ліпчанська Лариса Анатоліївна, заступник директора
Млинівського районного центру зайнятості Рівненської області*

© Ліпчанська Л.А., 2014

Обсяги надання соціальних послуг незайнятому населенню Млинівським РЦЗ

Найменування показника	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Перебувало на обліку незайнятих осіб	2002	1951	1836
Працевлаштовано всього незайнятих осіб	665	829	793
у тому числі працевлаштовано:			
шляхом надання дотацій роботодавцям	78	65	–
шляхом компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування	–	–	20
шляхом започаткування власної справи через одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності	41	23	37
Проходили професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, осіб	330	350	334
Залучено до участі в громадських роботах та інших роботах тимчасового характеру, всього осіб	652	517	461
Охоплено профорієнтаційними послугами, осіб	4159	4524	3803
Видача ваучерів особам старше 45 років, які мають страховий стаж не менше 15 років	–	–	32

У разі потреби можна використовувати допоміжні ланки: профорієнтацію, професійну підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації, участь у громадських чи тимчасових роботах. Окреме і дуже важливе питання – участь безробітного у тематичних семінарах, тренінгах із техніки пошуку роботи і відновлення мотивації до праці. Наскільки він мобільний на ринку праці з точки зору володіння навиками самопрезентації, написання резюме, співбесіди із роботодавцем – визначає спеціаліст центру зайнятості. І знову ж таки, через адресність та індивідуалізацію підходів до цього питання скеровує особу або лише на один із них, або, у разі потреби, поступово залучає до інших рівнів оволодіння методами та технікою пошуку роботи. При цьому фахівець центру зайнятості має вимагати від клієнтів відпрацювання методів самопошуку роботи, якими вони оволоділи на тематичних і тренінгових заняттях.

Питання індивідуалізації роботи з клієнтом – постійний процес. На момент звернення до служби зайнятості у особи можуть бути одні орієнтири, а через деякий час перебування на обліку вони можуть змінюватися. Спочатку безробітний може не погоджуватися, приміром, на участь у громадських чи тимчасових роботах, але з часом і сам запитує, яким чином у них можна взяти участь. Індивідуальний підхід до кожного у цьому сенсі полягає у постійному відслідковуванні фахівцем центру зайнятості його намірів, побажань та надання своєчасної підтримки у їх реалізації. Не варто забувати, що це є заходи активної підтримки безробітних, і саме вони мотивують людину до більш активної поведінки на ринку праці.

Процес надання послуг спеціалістами центру зайнятості супроводжується постійним прийняттям базових управлінських рішень щодо особи: направлення на працевлаштування, професійне навчання, скерування на тематичні семінари, запрошення на комісію з довготривалого безробіття тощо. Робочим інструментом, який відображає процес співпраці особистого консультанта з клієнтом, є індивідуальні рекомендації щодо сприяння його працевлаштуванню. У них фіксуються конкретні кроки, які

є основою для прийняття тих чи інших базових управлінських рішень щодо особи. При їх складанні спеціаліст центру зайнятості має зробити акцент на опрацюванні особою всіх можливих джерел пошуку вакансій та зосередити увагу клієнта на використанні наявних у державній службі зайнятості інтерактивних сервісів. І, звичайно ж, контролювати стан виконання безробітним наданих йому рекомендацій. Важливо також, щоб він усвідомив необхідність обов'язкової складової самостійного пошуку роботи паралельно з процесом підбору роботи спільно зі спеціалістом центру зайнятості. У Млинівському районному центрі зайнятості після запровадження цих рекомендацій спостерігається чітка позитивна динаміка щодо працевлаштування клієнтів та обсягів надання послуг активної підтримки, у т.ч. і зареєстрованим безробітним з числа громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню (табл. 1; рисунки 1, 2).

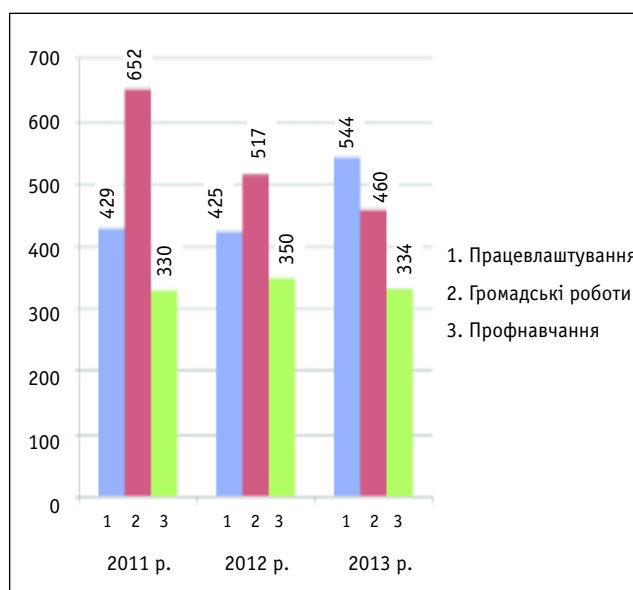


Рис. 1. Стан працевлаштування та залучення зареєстрованих безробітних до заходів активної підтримки по Млинівському РЦЗ у 2011–2013 роках

Наявність та укомплектування вакансій по Млинівському РЦЗ у 2011–2013 роках

Найменування показника	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Кількість наявних вакансій	743	938	791
Кількість укомплектованих вакансій за сприяння служби зайнятості	611	874	738
Рівень укомплектування вакансій, %	82,2	93,2	93,3
Кількість роботодавців, які мали вакансії	164	180	169
Кількість роботодавців, чиї вакансії були укомплектовані	155	172	153
Рівень забезпечення роботодавців робочою силою, %	94,5	95,6	90,5
Середня тривалість актуальності вакансії, днів	20	11	11
Середня тривалість укомплектування вакансії, днів	15	8	7

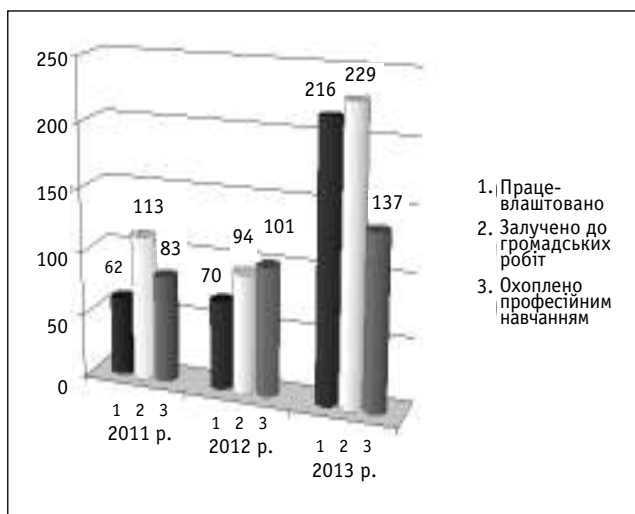


Рис. 2. Надання соціальних послуг зареєстрованим безробітним із числа громадян, що мають додаткові гарантії у сприянні працевлаштуванню

Разом з тим із 137 до 117 днів скоротився період пошуку роботи клієнтом від реєстрації у службі зайнятості до працевлаштування, а середня тривалість укомплектування вакансій зменшилась із 8 до 7 днів (табл. 2).

Наступний важливий крок – написання резюме та його надсилання роботодавцю. Скласти такий документ, який стисло та ефективно презентує особу роботодавцю як неодмінно потрібного йому працівника, – не кожному під силу. Допомога у написанні дієвого резюме – це одна із найважливіших функцій активної підтримки особи у процесі пошуку роботи, яку виконують підготовлені фахівці сектору активної підтримки безробітних. Підготовлене резюме особа використовує для самостійного пошуку роботи, а також його слід розмістити у секторі інформування роботодавців і пропонувати їм для розгляду при виникненні поточної, чи, можливо, перспективної потреби у відповідних працівниках.

Опрацювання електронних джерел пошуку вакансій, підготовка резюме та його розсилка засобами електронної пошти потребує навичок використання комп'ютерної техніки. Більшість шукачів роботи, особливо молодого віку, цими навиками володіють. Проте часто клієнтові спочатку необхідно їх опанувати. Для цього щомісяця центр зайнятості організовує семінари з основ

комп'ютерної грамотності, на які скеровується безробітний у разі потреби.

Пошуки шляхів скорочення термінів працевлаштування безробітних – одна з основних проблем, якою переймається Млинівський районний центр зайнятості. Як доводить практика, клієнт із активною життєвою позицією щодо працевлаштування знаходить роботу протягом шести місяців безробіття. Якщо ж цього не відбувається, доцільно переглянути його підходи до вирішення цього питання. У центрі зайнятості постійно діє комісія з довготривалого безробіття, яку очолює заступник директора центру зайнятості. Фахівці різних напрямів (профорієнтації, профнавчання, працевлаштування, юрисконсульт, представник управління праці та соціального захисту населення райдержадміністрації) на засіданнях комісії сумісними зусиллями допомагають безробітним визначитись із перспективами працевлаштування, отриманням нової професії. Протягом 2013 р. проведено 23 засідання комісії з довготривалого безробіття, розглянуто 167 персональних справ безробітних. За підсумками роботи комісії більше 40 осіб були працевлашовані.

У процесі щоденної роботи спеціалістам центру зайнятості доводиться постійно переконувати, спрямовувати, нав'язувати та вимагати виконання тих чи інших дій. Щоб бути переконливим, їм необхідно володіти певною статистичною інформацією та вміти оперувати нею при організації співпраці з клієнтом. Не останню роль відіграють і яскраві факти вдалого вирішення питання працевлаштування, яке відбулося із подібними за категорією до нього особами. Помічено, що наведення таких прикладів безробітному значно активізує його у діях при працевлаштуванні. Ефективно ці приклади працюють і на комісії з довготривалого безробіття, мотивуючи безробітних.

Також перспективним видом послуг є сприяння самозайнятості та започаткування власної справи шляхом надання безробітним одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Спеціалісти районного центру зайнятості націлюють клієнтів на започаткування власної справи, адже це впливає і на стабілізацію зайнятості в районі. У 2013 р. 37 осіб завдяки службі зайнятості району розпочали свій бізнес.

У центрі зайнятості є і постійно поповнюється база даних успішних підприємців, які у свій час започаткували власну справу, отримавши одноразову виплату допомоги

Таблиця 3

Стан працевлаштування після навчання по Млинівському РЦЗ у 2011–2013 роках

Найменування показника	2011 р.	2012 р.	2013 р.
Закінчили навчання, осіб	299	324	305
Працевлаштовано після закінчення навчання, осіб	276	303	295
Рівень працевлаштування після закінчення навчання, %	93,3	93,5	96,7

Таблиця 4

Стан залучення безробітних осіб до участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру по Млинівському РЦЗ у 2013–2014 роках

Найменування показника	2011 р.	2012 р.	2014 р. порівняно з 2013 р.
Залучено безробітних до участі в громадських та інших роботах тимчасового характеру у першому кварталі	34	86	+ 52
у тому числі:			
залучено до участі в громадських роботах	0	14	+ 14
залучено до участі в інших роботах тимчасового характеру	34	72	+ 38

по безробіттю для організації підприємницької діяльності. Матеріали сформовані у тематичні папки за видами діяльності підприємців, у яких містяться інформаційні матеріали про даних осіб, у т.ч. – опубліковані у ЗМІ, а також фотоматеріали. Систематизована таким чином інформація корисна як для фахівців центру зайнятості під час індивідуальної чи групової роботи з клієнтами, так і для безробітних, які вирішують організувати свою підприємницьку діяльність. Разом з тим у центрі зайнятості можна отримати безплатні індивідуальні та групові консультації з питань організації та впровадження підприємницької діяльності, до надання яких на громадських засадах залучаються працівники органів державної влади.

Важливою ланкою всього ланцюжка роботи з людьми є профорієнтація. Її роль особлива саме при роботі з окремими категоріями громадян – особами з інвалідністю та неповнолітніми, але підходи до певної категорії осіб суттєво відрізняються. Зокрема для неповнолітніх надання послуг з професійної орієнтації є, як правило, основою для подальшого професійного навчання. Переважна більшість із них – особи без професії, тому результат надання цих послуг – факт дуже відповідальний, від якого може залежати майбутнє даної людини.

Довели свою ефективність у щоденній роботі з безробітними електронні версії профдіагностичних методик, які є в арсеналі служби зайнятості – АРМ “Профконсультант”.

У системі заходів щодо працевлаштування безробітних важливу роль відіграє професійне навчання. Ця соціальна послуга ефективно сприяє підвищенню конкурентоспроможності, мобільності шукачів роботи, активізації їх зусиль на сучасному ринку праці.

Млинівський районний центр зайнятості при організації профнавчання безробітних дбає насамперед про узгодження потреб та інтересів безробітного, роботодавця і вимог ринку праці, оперативне працевлаштування особи на підходящу роботу та закріплення на робочому місці за здобутою професією. У першому кварталі 2014 р. під замовлення роботодавців проходили навчання 94 безробітних, 57 із них закінчили навчання, 36 невдовзі

були працевлаштовані, інші знайшли роботу у квітні цього року.

За останній час підтвердив свою ефективність такий різновид підвищення кваліфікації як навчання безробітних осіб безпосередньо на робочому місці. Саме у такий спосіб знижується певний опір дорослого населення необхідності “сідати за парту” та прискорюється забезпечення потреб економіки у кваліфікованих кадрах.

Найголовніше, що передбачає стажування – максимальна можливість працевлаштування та адаптація в трудовому колективі після закінчення навчання.

Протягом першого кварталу 2014 р. стажуванням охоплено 13 осіб, 11 уже працевлаштовані.

Проте при залученні безробітних до навчання центри зайнятості мають використовувати програмно-цільовий метод їх відбору – направляти на навчання тих безробітних, для яких участь у ньому реально сприятиме підвищенню конкурентоспроможності на ринку праці, прискорить працевлаштування на підходящу роботу.

Результативність працевлаштування після навчання наведено у табл. 3.

Досить популярною та результативною формою співпраці роботодавців та центру зайнятості є ярмарки вакансій, що проводяться за участю роботодавців для забезпечення підприємств трудовими кадрами та персоналом. Безпосередній контакт безробітних із роботодавцями дає можливість предметно дізнатися про умови праці, отримати кваліфіковану юридичну консультацію, інформаційну довідку. А найголовніше – знайти собі роботу.

Із метою зниження напруги на ринку праці Млинівським районним центром зайнятості здійснюються відповідні заходи щодо сприяння безробітним громадянам в їх працевлаштуванні шляхом організації громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру, адже це – ще один крок на шляху до активізації зусиль безробітних щодо пошуку та підбору роботи, що дає можливість створювати додаткові робочі місця. Результативність наведено у табл. 4.

Загальним завданням центру зайнятості є ефективне збалансування пропозиції робочі сили зі сторони шукачів роботи та потреби в робочій силі зі сторони робо-

тодавців. У цьому процесі важливу роль відіграє спеціаліст відділу організації працевлаштування населення (особистий консультант). Він безпосередньо співставляє (перевіряє на відповідність) вимоги роботодавця із можливостями та інтересами безробітної особи і у разі вдалого результату даної перевірки домовляється про співбесіду клієнта з роботодавцем. Саме він ставить кінцеву крапку у цьому процесі – фіксує результат працевлаштування. Часто для того, щоб вимоги роботодавця і можливості та інтереси безробітного співпали, доводиться організувати підвищення кваліфікації особи чи її стажування у роботодавця. Процес складний і відповідальний хоча б тому, що весь час працюєш із людьми. Відтак ефективність надання послуг клієнтам перш за все залежить від фаховості спеціаліста центру зайнятості. Тому питання його постійного професійного вдосконалення та безперервного навчання – це ключовий чинник для підвищення ефективності процесу обслуговування громадян.

Наступний фактор – чітка взаємодія всіх ланок технологічного процесу. Якщо, для прикладу, спеціаліст по взаємодії з роботодавцями прийняв вакансію, але при цьому не уточнив у роботодавця деталі (робоче місце, обладнання, яке на ньому використовується, точне місце проведення робіт, інші особливості), то особистому консультанту із такою вакансією працювати буде дуже складно. На уточнення деталей буде неефективно затрачатись зайвий робочий час, а це матиме негативний вплив на якість проведення співбесіди з безробітним. Подібним чином на ефективність надання послуг впливатимуть неузгодженості дій окремих фахівців центру зайнятості, пов'язані із організацією стажування у роботодавця, якщо клієнтові для успішного працевлаштування це необхідно.

Отже, чітка координація дій всіх фахівців центру зайнятості, узгодженість технологічних процедур і операцій, постійна взаємодія спеціалістів профільних відділів (організації працевлаштування населення, активної підтримки безробітних, взаємодії з роботодавцями) та дієвий, безперервний контроль за цим процесом – основа ефективної роботи при обслуговуванні шукачів роботи.

Вагомий чинник, який впливає на результат діяльності всього центру зайнятості – його імідж серед громадян. Добра репутація заробляється щоденною працею і ставленням до кожної людини, і така інформація швидко поширюється. Тому лінія поведінки фахівців центру зайнятості щодо клієнтів повинна вибудовуватись на розумінні їхніх проблем і бажанні їх вирішити, засадах людяності, поваги до особи. Процес цей постійний, весь час потребує самоконтролю від спеціалістів, а також системної роботи з боку керівництва.

Визнаний шлях постійного вдосконалення роботи центру зайнятості – постійний розвиток і зміцнення співпраці з роботодавцями. Якоїсь визначеної межі обсягів цієї співпраці не існує, а тому щоденна робота на результат повинна бути нормою. Саме ця робота дасть збільшення кількості вакансій, розширить можливості для працевлаштування клієнтів. Завдання спеціалістів центру зайнятості – ретельне опрацювання кожної вакансії, підготовка до співбесіди з безробітним, особливо із числа неконкурентоспроможних категорій громадян.

Робота із кожною вакансією потребує аналізу бази даних клієнтів, які раніше перебували на обліку у службі зайнятості і були зняті з обліку без працевлаштування. Телефонний дзвінок спеціаліста центру зайнятості до такої особи часто позитивно вирішує питання працевлаштування цієї людини і укомплектування вакансії, на яку немає підходящих роботодавцю працівників серед наявних безробітних.

Сьогодні служба зайнятості являється провідною установою соціального захисту населення від безробіття. Ми маємо виходити на якісно вищий етап обслуговування незайнятого населення, який пов'язаний із стратегією розвитку й зростання.

Стратегія зростання означає й логічно вимагає винесення послуг за межі центрів зайнятості. Ми й надалі будемо видозмінювати діяльність з надання наших послуг, використовуючи традиційні методи та залучаючи сучасні технології (термінали, мобільні центри зайнятості, інтернет-ресурси та мобільний пошук роботи). Звичайно, це все сприятиме активізації зусиль безробітних щодо пошуку та підбору роботи.

Нова редакція закону “Про зайнятість населення” передбачає важливі для соціального захисту громадян від безробіття механізми компенсації роботодавцям єдиного внеску при працевлаштуванні недостатньо конкурентоспроможних категорій безробітних, підтримку молодих працівників при їх працевлаштуванні у сільській місцевості, підвищення конкурентоспроможності громадян віком старше 45 років. Цей процес має супроводжуватись постійним інформуванням у ЗМІ та роз'яснювальною роботою служби зайнятості. Усі ці економічні стимули обов'язково сприятимуть підвищенню ефективності надання соціальних послуг клієнтам центром зайнятості.

Державну політику зайнятості можна успішно втілювати в життя лише при скоординованих спільних діях державних органів, громадських організацій, підприємств та установ. Ефективна робота служби неможлива без щоденної співпраці з нашими соціальними партнерами-роботодавцями та профспілками. Ділові партнерські стосунки з організаціями та підприємствами району сприяють у вирішенні проблем зайнятості безробітних, які перебувають на обліку у центрі зайнятості.

Проаналізувавши пріоритетні напрями роботи Млинівського районного центру зайнятості щодо активізації зусиль безробітних громадян з пошуку та підбору роботи можна зробити висновок, що найбільш ефективними і результативними методами у районному центрі зайнятості щодо працевлаштування населення є:

- інформування щодо стану ринку праці в районі через засоби масової інформації, інформаційні семінари;
- залучення клієнтів до самостійного пошуку роботи;
- профорієнтаційна робота серед безробітних, спрямована на залучення до навчання, перенавчання за тими професіями і спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці міста, у першу чергу – на замовлення самих роботодавців; стажування безпосередньо на робочому місці;
- сприяння безробітним у започаткуванні власної справи через одноразову виплату допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності;

- організація громадських робіт та інших робіт тимчасового характеру;
- проведення ярмарок вакансій та міні-зустрічей з роботодавцями;
- організація роботи щодо отримання ваучера громадянами віком від 45 років, які мають страховий стаж не менше 15 років;
- компенсації роботодавцям витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування;
- надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підпри-

ємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади.

- робота комісії з довготривалого безробіття.

Досвід роботи центру підтверджує, що значну роль в активізації зусиль щодо працевлаштування відіграє індивідуальний підхід до клієнта, формування власної відповідальності людини перед собою і суспільством, здатність послідовно та наполегливо досягати визначених цілей щодо реалізації своїх умінь і знань на ринку праці.

Стаття надійшла 17.04.2014

А.І. Кличановський

Профорієнтація: нове слово – нова справа (про спільне впровадження у Херсонській області інноваційного проекту з профорієнтації шкільної молоді)

У вересні 2012 р. на Херсонщині розпочато інноваційний проект із профорієнтації молоді “ПрофіСтарт”, покликаний привернути увагу юного покоління до рідного краю, розкрити потужні професійні можливості юнацтва і показати шлях їх ефективної реалізації. Адже рекреаційно-туристичні, агротехнічні та промислові ресурси області потребують рук фахівців нового покоління.

Фундамент усіх здобутків та негараздів дорослого професійного життя закладається ще в юному віці, тому працювати потрібно саме з підлітками. Профорієнтація як процес свідомого пошуку себе альтернативи не має. Її формальне проведення чи (не дай Боже!) ігнорування приводить, як мінімум, до марнування студентами свого часу і батьківських статків по учбових закладах. Більшість випускників, за статистикою, не працюватимуть за дипломом, а дві третини їх загальної чисельності врешті-решт знайдуть себе у робітничих професіях. То може допомогти їм зробити свій вибір уже зараз? До того ж ми, спеціалісти служби зайнятості, це й робимо. Але тільки нашими зусиллями ліквідувати диспропорцію у попиті та пропозиції робочої сили на ринку праці (до 80% випускників шкіл йдуть навчатися до ВНЗ, у той час як три чверті існуючих вакансій – робітничі) не можемо. Тому одне з пріоритетних завдань служби зайнятості – запобігання безробіттю молоді – виконуємо на партнерських засадах.

Профорієнтаційний проект, який впроваджуємо, незвичайний і несподіваний. Особливі у нього “батьки” – Херсонський обласний центр зайнятості та Херсонська обласна бібліотека для дітей ім. Дніпрової Чайки (ХОБД ім. Дніпрової Чайки). Уперше почувши про залучення до цієї справи бібліотеки, подумав: “Та ні, так не може бути!

До чого у бібліотеці вебінари або квести? А ще скайп-конференції, тролейбусні екскурсії по місту, 3D-кінозал і ще хтозна-що?! Вони ж повинні просто видавати і приймати книжки у цілковитій тиші”. Згодом, побувавши у самій бібліотеці, зрозумів: тиші вже немає. Хоча і читацькі зали є, і там таки тихо. Але це перестало бути головним у роботі бібліотеки.

Зараз усе те, чому ще два роки тому дивувався, є нашою спільною роботою. А чому б ні? Ми, Херсонський обласний центр зайнятості, теж працювати вміємо: інновацій чимало – кожний рік щось новеньке. Тож і виникла пропозиція залучити до співпраці бібліотеку, оскільки за своїм призначенням вона теж працює зі школярами. Директор ХОБД ім. Дніпрової Чайки Анна Іванівна Бардашевська поставилась до пропозиції з ентузіазмом. Так народився довгостроковий проект. З його назвою визначились досить швидко: “ПрофіСтарт: юні обирають майбутнє”.

Вирішили почати з восьмикласників і працювати з ними протягом трьох років (щоб закінчити до того, як учасники проекту перейдуть до випускного класу, бо їх зайнятість на останньому році навчання дуже обмежує можливості позакласної роботи). Для того, щоб новація стала цікавішою, зробили її конкурсом, у якому змагаються команди з десятиох учасників з усіх двадцяти міст і районів області.

Кандидатів у члени команди визначали разом районні дитячі бібліотеки та відділи освіти. До того ж обласна бібліотека для дітей з обласним центром зайнятості розробили рекламний буклет проекту. На його зворотній стороні – відривний талон, який після заповнення можна доправити до районної або шкільної бібліотеки і взяти участь у проекті.

Треба зазначити, що для активної роботи проекту обласного масштабу двосторонніх домовленостей мало. Тому на стадії його розробки після проведення круглого

Кличановський Андрій Ігорович, заступник начальника відділу організації профорієнтації та профнавчання Херсонського обласного центру зайнятості

© Кличановський А.І., 2014