

Корінна Галина Віталіївна,

директор Житомирського обласного центру зайнятості (м. Житомир)

ДІЙОВІ ФОРМИ РОБОТИ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У ЗБАЛАНСУВАННІ ІНТЕРЕСІВ УЧАСНИКІВ РИНКУ ПРАЦІ: ДОСВІД ЖИТОМИРЩИНИ

Після п'яти років поступового зменшення кількості зайнятого населення на Житомирщині, у 2017 р. нарешті відбулось незначне її зростання. Згідно із статистичними даними, економічно зайнятими в області сьогодні є майже 500 тис. громадян. Область розвивається, відкриваються нові підприємства, створюються робочі місця. За 11 місяців 2017 р. роботодавці Житомирщини потребували понад 40,2 тис. додаткових працівників, і це на 3,1 тис. більше, ніж за цей самий період 2016 року.

Водночас, використовуючи наявний арсенал послуг та можливостей, обласна служба зайнятості змогла укомплектувати лише 74% заявлених роботодавцями вакансій. Тобто чверть робочих місць так і залишились вільними, на них не знайшлося працівників. Головна причина – дисбаланс між попитом і пропозицією: система освіти готує одні кадри, а потреба існує в інших. Серед безробітних Житомира близько 77% мають вищу освіту, але економіка потребує кваліфіковані робітничі кадри: 65% усіх вакансій саме для них. Не менш вагомий чинник – тіньова зайнятість та трудова міграція. Обласна статистика не має відомостей щодо понад 300 тис. працездатного населення Житомирщини, яке або перебуває за межами країни, або працює нелегально.

Службі зайнятості для того, щоб стати ефективним посередником на ринку праці між працедавцями й пошукачами роботи, а головне – їх незамінним партнером та надійним помічником, доводиться шукати й випробовувати на результативність нові форми роботи з соціальними партнерами. Про окремі напрацювання Житомирської обласної служби зайнятості і йтиметься далі.

ВІДКРИТИЙ ФОРМАТ ДІАЛОГУ НА СОЦІАЛЬНО ЗНАЧУЩІ ТЕМИ

Обласна служба зайнятості ініціювала проведення обласного кар'єрного форуму "Освіта. Робота. Перспектива" за участю чотирьох сторін соціального діалогу – влади, освіти, бізнесу, об'єднаних громад. Широкомасштабний захід відбувся 9 листопада 2017 р. в сесійній залі обласної ради, який зібрав близько 300 учасників. Житомирська служба зайнятості першою серед регіональних служб зайнятості започаткувала та-

кий розширений формат діалогу з актуальних соціальних проблем.

Приємно, що її ініціативи щодо регулювання процесів на ринку праці знаходять підтримку з боку Державної служби зайнятості, обласної влади та органів влади на місцях.

Участь у роботі форуму взяли в.о. Голови Державної служби зайнятості (Центрального апарату) Валерій Ярошенко, голова Житомирської обласної ради Володимир Ширма, заступник голови Житомирської обласної державної адміністрації Ярослав Лагута, а також голови районних адміністрацій та рад, керівники об'єднаних територіальних громад, представники департаментів та управлінь ОДА, обласної ради, навчальних закладів, профспілок і громадськості, роботодавці.

Обговорювали чотири блоки питань:

1. "Розвиток кадрового потенціалу – невідкладне питання для розвитку економіки області". Спікерами з цього питання були керівники департаментів облдержадміністрації, зокрема економічного розвитку, торгівлі та міжнародного співробітництва й департаменту праці та соціального захисту населення, начальник регіонального управління Держпраці.

2. "Компетенції для успішної кар'єри: погляд роботодавців". Власні бачення якостей, необхідних кандидатам для влаштування на роботу, висловлювали голова спільного представницького органу роботодавців Житомирської області, керівники провідних підприємств області та приватні підприємці.

3. "Організація навчального процесу задля успішного кар'єрного розвитку учнів (студентів)". Про нинішні й перспективні можливості підготовки кадрів відповідно до вимог ринку праці розповідали учасникам форуму ректори трьох університетів: державних – технологічного ім. І. Франка; національного агроекологічного, а також вищого професійного училища й коледжу.

4. "Кращі практики та наявні проблеми в реалізації заходів, спрямованих на розвиток громади та забезпечення зайнятості їх жителів". Цю тему висвітлювали досвідчені керівники чотирьох об'єднаних територіальних громад: Баранівської міської ОТГ, Червоненської селищної ОТГ в Ан-

© Корінна Г.В., 2018

друшівському районі, Новоборівської селищної ОТГ в Хорошівському районі, Станишівської ОТГ в Житомирському районі.

Окрему увагу під час заходу було приділено ролі об'єднаних територіальних громад у створенні нових робочих місць. Адже нові формування дістали право самостійно ухвалювати доленосні для всієї громади рішення, розподіляти фінансові ресурси на першочергові потреби, дбати про добробут своїх мешканців та самодостатність громади. Все це буде можливим, якщо на місцях сприятимуть розвитку підприємництва та створенню робочих місць. Адже чим більше суб'єктів господарювання діятимуть на території громади, тим більше людей будуть зайняті, а сама громада – заможнішою.

За підсумками форуму представники влади та роботодавців прийняли спільну резолюцію з метою розвитку кадрового потенціалу області. Учасники зібрання домовилися, що кар'єрний форум функціонуватиме на постійній основі, буде сформована обласна програма освіти до 2020 р. Проводитиметься активна профорієнтаційна робота з учнями та студентами у навчальних закладах, організовуватимуться спільні заходи щодо легалізації зайнятості населення, вестиметься інформаційно-роз'яснювальна робота з мешканцями області, особливо молоддю, щодо актуальності професій на ринку праці. Вищі навчальні заклади мають створити кар'єрні центри.

ПРЕС-ТУРИ НА ПРОВІДНІ ПІДПРИЄМСТВА ОБЛАСТІ

Роботодавці з кількатисячним колективом працівників – вигідні партнери для служби зайнятості, позаяк допомагають розширювати можливості працевлаштування для безробітних та впливати на ринок праці. Саме тому обласна служба зайнятості ініціювала проведення прес-турів на перспективні підприємства, щоб через засоби масової інформації ширше представити їх громаді області. Основна мета – розповісти мешканцям області про успішні підприємства, де створюють належні умови праці, забезпечують конкурентоспроможною зарплатою, сприяють кар'єрному зростанню. Також – показати гідну альтернативу закордонному працевлаштуванню, аби застерегти від проблем, які постають з часом перед трудовими мігрантами: втрата здоров'я, розпад сімей, відірваність від місцевих суспільних реалій.

Передусім, завітали на ті підприємства, які планують збільшувати штатну чисельність, тобто є потенційними партнерами служби зайнятості у працевлаштуванні безробітних: Житомирське ТОВ “Кромберг енд Шуберт”, ПАТ “Бердичів-

ська фабрика одягу” та ПАТ “Пиво-безалкогольний комбінат “Радомишль””.

Завод з іноземними інвестиціями “Кромберг енд Шуберт”, який виготовляє бортові кабельні системи для європейських виробників автомобілів, – наймолодше і найчисельніше виробниче підприємство в області. За два роки його діяльності колектив збільшився до 2100 працівників. Його потужності розраховані на 5000 робочих місць і за умов отримання великих замовлень та належного кадрового забезпечення така перспектива у найближчі роки може стати реальністю. Завод вже оголосив про додатковий набір 1000 працівників.

Підприємство систематично інформує службу зайнятості про актуальні вакансії: за 11 місяців 2017 р. надійшло 1016 пропозицій для пошукачів роботи. Бачення співпраці зі службою висловив фінансовий директор заводу О. Шаварський: “Наша платформа співпраці – досить широка. Найперше – обмін інформацією. Ми інформуємо про стратегію в рекрутингу, оплаті праці. Центр зайнятості, акумулювавши такі дані від інших роботодавців, зможе ефективно розподіляти наявні в області трудові ресурси. Зі свого боку, ми також очікуємо від центру зайнятості повідомлень про кадрові резерви, додаткові державні програми – навчання або профорієнтації на підприємстві. Такий спектр інформаційних обмінів для нас дуже важливий. Отже, враховуючи розмір нашого підприємства та динамічний розвиток, ми зацікавлені працювати з центром зайнятості у цьому напрямі”.

Загалом за підсумками 2017 р. завод Крошу влаштував на роботу майже 950 осіб, направлених центром зайнятості.

ПАТ “Бердичівська фабрика одягу” забезпечує роботою майже 700 краян. У зв'язку із запуском нової лінії з пошиття чоловічих пальт були додатково потрібні близько сотні працівників: швачки, розкрійник, контролер якості, термообробник швацьких виробів, комплектувальник, оператор розкрійного устаткування, монтажник санітарно-технічних систем та устаткування, вантажники. Проблема в тому, що серед мешканців Бердичівського району віднайти таку кількість претендентів на швейне виробництво – вкрай складне завдання. Адже у Бердичеві є й інші підприємства, які надають робочі місця швацьким кадрам.

За результатами перемовин керівництва служби зайнятості з власником фабрики Жераром Лоссоном та головою правління Галиною Стукало для поповнення колективу великого підприємства вирішено долучити кадрові резерви сусідніх з Бердичівським районів – Андрушівського,

Чуднівського, Попільнянського і Ружинського. У п'яти районах області були організовані ярмарки вакансій для безробітних. Тож за підсумками року за сприяння служби зайнятості вдалося укомплектувати 103 вакансії.

ПАТ “Пиво-безалкогольний комбінат ““Радомишль”” є роботодавцем для 510 мешканців Радомишльського району. У зв'язку з можливістю розширюватись, а також міграцією досвідчених кадрів до країн Європи підприємству вкрай потрібні нові кадри, а саме близько 60 операторів лінії у виробництві харчової продукції (напоїв). Навчальні заклади Житомирщини не готують таких фахівців. Але у зв'язку з тим, що існує нагальна потреба у підприємства, яке гарантовано забезпечить навчених фахівців роботою, служба зайнятості звернулася до Житомирського вищого професійного училища сервісу і дизайну з пропозицією ліцензування за зазначеною професією й відкриття нового напрямку підготовки затребуваних фахівців. Під час чергової зустрічі керівників була досягнута тристороння домовленість про підготовку кадрів для пивкомбінату. Вирішено, що найоптимальніше готувати кадри за дуальною системою навчання, коли близько двох місяців триватиме теоретична підготовка та три місяці – практика на виробництві. Комбінат може забезпечити гуртожитком іногородніх студентів. Приваблює підприємство нові кадри і гідною зарплатою – в еквіваленті 300 у.о.

Обласна служба зайнятості у січні 2018 р. провела опитування роботодавців області щодо необхідності підготовки аналогічних кадрів або фахівців, для організації навчання яких потрібне нове ліцензування. Спільно з роботодавцями забезпечуватиметься і добір претендентів на навчання для укомплектування груп (зокрема з числа безробітних).

Цьогоріч вдалося підшукати для роботодавця 20 нових працівників із 25-ти затребуваних: інженера з метрології, бухгалтера, хіміка, комірника, водія навантажувача операторів лінії та ін.

КЛУБИ ДЛЯ РОБОТОДАВЦІВ

Кілька років тому задля залучення найбільших роботодавців краю до спільного вирішення проблемних питань зайнятості місцевого населення Новоград-Волинський центр зайнятості започаткував роботу клубу “Кадровик”. Він щомісяця скликав на зібрання керівників і кадрових менеджерів підприємств для надання інформації і роз'яснень, залучав фахівців управлінських і контролюючих структур для правових і практичних консультацій з найрізноманітнішої тематики, а психолог центру зайнятості проводив тренінги

з учасниками. Згодом завдяки актуальності обговорюваних тем коло учасників клубу розширювалось, а спілкування центру зайнятості з роботодавцями вийшло за ділові межі.

Як зізнається директор центру зайнятості В. Сербін, мета діяльності клубу – показати роботодавцям, що центр зайнятості є не лише адміністративною структурою, яка вимагає звітності та контролює виконання вимог законодавства, а й корисний консультант-порадник для своїх партнерів.

За свідченнями постійних учасників клубних зборів, центру зайнятості вдалося реалізувати заплановане. “Клуб “Кадровик” – це осередок професіоналів, відкритий кожному для допомоги в роботі, психологічної підтримки. Ми отримуємо професійні відповіді на запитання, дізнаємося про нові зміни в законодавстві, ділимося інформацією та знаннями з колегами. Якби такого клубу не було, нам довелося б самостійно шукати джерела таких знань або платити чималі кошти за участь у фахових семінарах. До того ж під час спілкування ми можемо вирішувати якісь проблемні ситуації”, – зазначає начальник відділу кадрів ТОВ “АТП-М” Тетяна Іваха.

Підтверджує слова колеги ще одна учасниця клубу, колишній кадровик великого підприємства Людмила Рассадіна: “Чергового зібрання в центрі зайнятості завжди чекаємо. Я поки що не працюю, але не хочу втратити свій професійний рівень, тому не пропускаю зібрання клубу. Як і мої колеги, я вдячна за психологічні тренінги, які допомагають у роботі, і навіть у колі сім'ї. Я помічаю, як дехто з нас завдяки порадам психолога змінився на краще, став більш спокійним і стресостійким”.

Об'єднуючи під своїм “дахом” кадрових фахівців підприємств міста і виконуючи упродовж восьми років діяльності клубу функцію універсального консультанта, Новоград-Волинський центр зайнятості успішно вирішує й свої головні завдання: наповнення бази вакансій та працевлаштування пошукачів роботи. Найпереконливіший показник – зменшення чисельності безробітних. Лише порівняно з 2016 р. їх кількість у 2017 р. стала на 750 меншою, а це майже на 30%.

Схожі цілі й завдання поставив перед собою і Житомирський міський центр зайнятості, організувавши такий самий формат ділового спілкування з місцевими роботодавцями у клубі “Рекрутер”. Тут також обговорюють найбільш актуальні кадрові проблеми, спільно шукають їх вирішення, обмінюються досвідом, організовують для учасників психологічні тренінги, які сприяють особистісному та професійному розвитку.

Цілком логічно, що саме ці дві установи в системі служби зайнятості Житомирщини – кращі за показниками ефективної діяльності. Завдяки повноті зібраної ними інформації про вільні робочі місця конкуренція на місцевих ринках праці – найнижча в області: один-два претенденти на вакансію.

СИСТЕМАТИЗАЦІЯ РОБОТИ З ОБ'ЄДНАНИМИ ТЕРИТОРІАЛЬНИМИ ГРОМАДАМИ.

Співпраця служби зайнятості з сільськими і селищними радами була напрацьована ще до початку реформи децентралізації. Служба ініціювала запровадження т. зв. “паспортизації” населених пунктів: спільно з сільськими головами формувався паспорт сільської ради, який вмщував систему даних про населення щодо категорій, інфраструктури і місцевих роботодавців. Оперативному оновленню паспортів сприяла система кураторства, коли спеціалісти базових центрів зайнятості були закріплені за певними сільрадами для координації дій. Така налагоджена взаємодія допомагала максимально конкретно формувати локальні програми зайнятості, прогнозувати зміни на ринку праці та вирішувати низку практичних питань.

Позитивний досвід попередньої співпраці з сільськими радами трансформувався цьогоріч і в роботу з об'єднаними територіальними громадами. Центри зайнятості за результатами досягнутих домовленостей з керівниками громад проводять виїзні прийоми у старостатах чи сільрадах, які увійшли до складу об'єднаних громад. Щомісяця на “виїздах у громади” фахівці служби зайнятості надають близько 600 інформаційно-консультаційних послуг з пошуку роботи.

Уповноважені представники центрів зайнятості на особистому прийомі в ОТГ надають послуги з питань працевлаштування та соціального захисту на випадок безробіття, зокрема:

- інформаційно-консультаційні послуги, в т. ч. щодо умов та порядку реєстрації, перереєстрації безробітних та обліку осіб, які шукають роботу,

призначення допомоги по безробіттю та необхідного переліку документів;

- пошук роботи (за наявності доступу до порталу державної служби зайнятості “Труд” та інших сайтів пошуку роботи);

- резервування часу у спеціалістів центрів зайнятості через сервіс “Електронна черга” (за наявності доступу до Інтернету);

- надання профорієнтаційних послуг, у т.ч. із застосуванням психодіагностичних методик.

Для розширення інформаційного діапазону до виїзних прийомів сільських мешканців за місцем проживання долучаються й інші організації-партнери. Так, спільно з ГО “Жіночий інформаційно-консультаційний центр” проводяться тренінги для голів громад з питань протидії торгівлі людьми, а також інформування населення про шахрайства у сфері працевлаштування.

Об'єднані громади стали активно винаймати працівників. Кращі роботодавці серед них – Баранівська міська громада, Олевська, Хорошівська, Лугинська, Брусилівська селищні та Миропільська і Семенівська сільські, які найактивніше працевлаштовували на вільні місця безробітних земляків.

Таким чином, служба зайнятості, йдучи назустріч роботодавцям, відверто обговорюючи проблеми й конкретно вирішуючи їхні потреби, доводить: сьогодні вона – це “біржа праці”, не “виплатна каса”, а сервісна служба, яка є містком між тими, хто пропонує роботу, й тими, хто її шукає. Звісно, найкращою оцінкою діяльності служби зайнятості є вдячність самих користувачів послуг. Тож коли під час ініційованих заходів чуємо від роботодавців, що “центр зайнятості – це своєрідний університет для підприємця” або “один з найкращих проєктів молоді держави, де по-сучасному, по-європейськи бачать кожну людину, шукають способи їй допомогти та відбутися в житті”, – розуміємо, що наші форми роботи були обрані правильно і спрацювали.

Korinna, Halyna Vitaliivna,

Director of Zhytomyr Oblast Employment Centre (Zhytomyr)

© Korinna, H.V., 2018

Effective forms of work of the Employment Service in balancing the interests of the labor market participants: the experience of Zhytomyr Oblast

Стаття надійшла 26.12.2017