

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ — НЕОБХІДНА УМОВА ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Анотація. У статті обґрунтовується необхідність удосконалення профорієнтаційної роботи з окресленням основних блоків Профорієнтаційної програми, а також шляхом створення нової організаційної структури — навчально-виробничих асоціацій, що дало б змогу налагодити навчально-виробничий процес, поєднати теорію із практикою та сприяло б ефективнішому працевлаштуванню випускників навчальних закладів.

Ключові слова: ринок праці, профорієнтація, попит і пропозиція послуг робочої сили, навчально-виробничі асоціації.

Summary. In the article the need to improve vocational guidance outlining the basic blocks career-oriented programs, and by creating a new organizational structure — training and production associations that would help establish educational and production process, to combine theory with practice and facilitate efficient employment of graduates.

Key words: labor market, career guidance, supply and demand of labor services, educational and industrial associations.

Постановка проблеми. На сучасному етапі соціально-економічного розвитку однією з головних проблем національного ринку праці є дефіцит кваліфікованої робочої сили. Молодь все частіше стає безробітною з причини відсутності відповідних вакансій, відсутності досвіду роботи, невідповідності змісту професійної діяльності потребам молодих людей, дефіциту конкурентоспроможних робочих місць, які не відповідають їхнім запитам як за змістом, так і за рівнем оплати послуг праці.

Зрозуміло, що вирішення проблеми вибору професії безпосередньо пов'язане з профорієнтаційною роботою. Тобто потрібно, зокрема, бути достатньою мірою поінформованим про типи професій, їх затребуваність і врешті-решт усвідомлено підійти до вибору професії відповідно до особистих здібностей та інтересів.

Професійна орієнтація — це складний комплекс психологічних, медичних, фізіологічних та педагогічних складових елементів як особистості, так і заходів, здійснюваних профільними службами. Саме тому актуальним завданням сьогодення є підняття рейтингу та популяризації профорієнтації на найвищій щабель тактичного і стратегічного планування, а також підвищення значимості профорієнтаційної роботи як одного з дієвих інструментів державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вирішенням проблем молодіжного ринку праці займалися багато вітчизняних економістів-вчених, таких як О. Дідківська, Т. Кириченко, Е. Лібанова, Ю. Маршавін, І. Терюханова та інші. Не заперечуючи науковий доробок вчених, все ж на сьогоднішній день залишаються проблеми працевлаштування молодих людей, певна неузгодженість потреб ринку праці з тими професіями, котрі пропонуються.

Метою статті є удосконалення профорієнтаційної роботи, що дозволить певною мірою узгодити попит і пропозицію робочої сили на молодіжному ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Недивлячись на те, що останнім часом мали місце позитивні тенденції на національному ринку праці (збільшення обсягів зайнятості і зменшення рівня безробіття), рівень безробіття серед випускників навчальних закладів залишається доволі високим відносно інших громадян, що стоять на обліку в центрах зайнятості, невідповідність прикладання праці молодими людьми їх професійній освіті викликає велике занепокоєння. Підтвердженням вищеведеного може слугувати рис. 1, побудований на основі офіційних статистичних даних. Найбільш вразливою є молодь у віці 15–24 років. Рівень безробіття тут стабільно вищий від вікової категорії 25–29 років на 7,52 %, від вікової категорії 30–34 років — на 8,7 %, від вікової категорії 35–39 років — на 11,0 %.

Тому ми повинні розробити дієвий механізм регулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на вітчизняному ринку праці.

У багатьох вітчизняних публікаціях наводяться приклади вимог до молодих спеціалістів середньої ланки, наприклад, менеджера: компетенції, що включають аналітичні здібності, вміння ставити і досягати намічені цілі, здатність працювати в команді і лідирувати, комунікативні навички, вміння брати на себе відповідальність, стресостійкість тощо [3, с. 35].

Також доказом завищених вимог до здобувачів робочих місць став і аналітичний огляд «Ринку праці України у 2013 році», проведений Інтернет-порталом «РБК-Україна». Так, основними вимогами роботодавців до молодих спеціалістів стали працівники, які здатні багато працювати в умовах ненор-

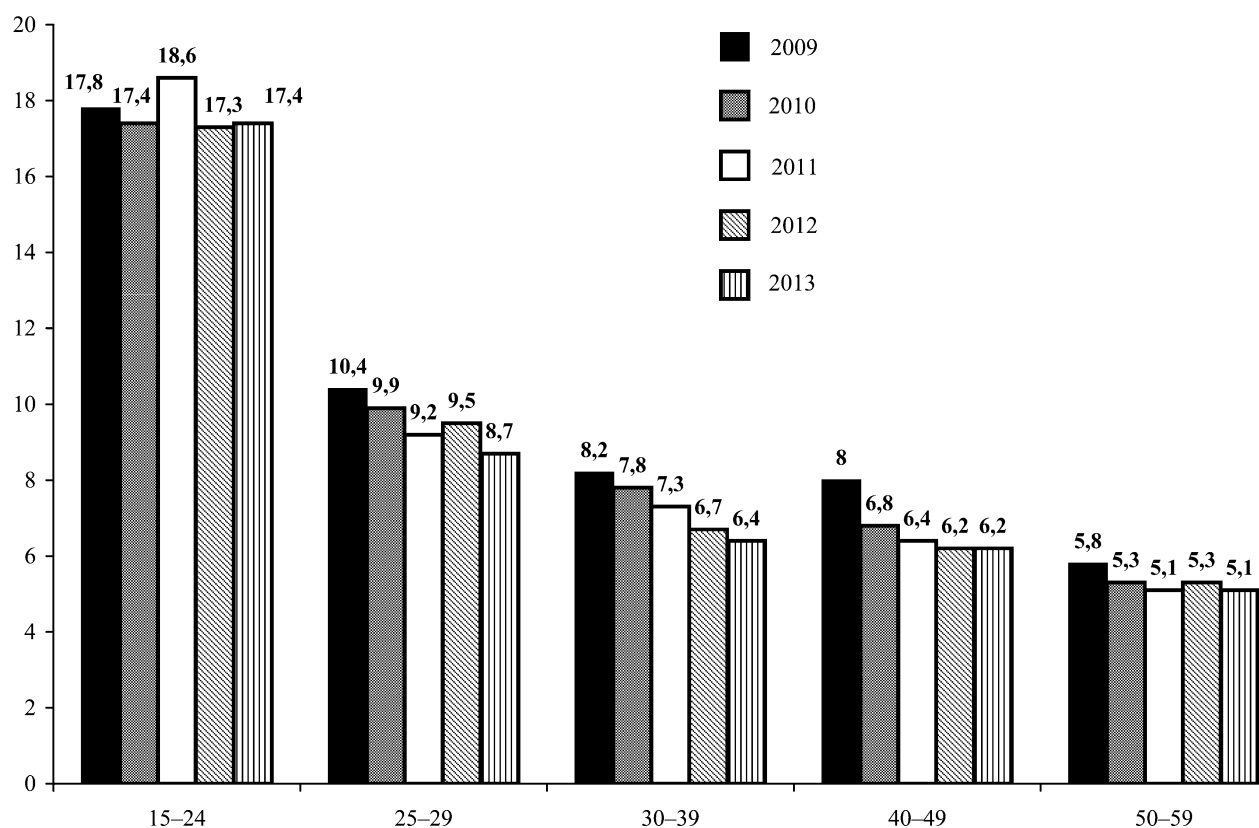


Рис. 1. Динаміка рівня безробіття населення України за віковими групами протягом 2009–2013 рр. (джерело: розроблено автором за даними Державної служби статистики України [2])

мованого робочого дня, а також готові приймати на себе функції відразу за декількома напрямками [4].

«Зараз в очах роботодавця найцінніші кандидати — ті, що лояльні і дуже працездатні. Затребувані ті, хто готовий брати на себе кілька напрямків одночасно, виконувати та перевиконувати», — зазначають фахівці кадрового порталу hh.ua [5].

Працівники, які володіють вищепереліченими здібностями та вміннями, на нашу думку, мають бути достатньо високо оплачені, що на сьогоднішній день майже неможливо на тлі фінансово-економічної кризи. Середня заробітна плата по Україні на сьогодні склала 3500 грн.

Деякі економісти піднімають питання рівня заробітної плати в царині визначення шляхів і механізмів подолання дешевизни робочої сили та основ розрахунку вартості розширеного відтворення робочої сили. Так, за розрахунками професора, доктора економічних наук Ю. Звягільського, зарібок кожного члена сім'ї, що працює, необхідний для забезпечення розширеного відтворення, станом на травень 2013 року для умов м. Донецька мав становити 11420 грн., або 1088 євро в місяць [6, с. 83].

Ми вважаємо занадто високою привласнювану власником підприємства, організації, установи додану вартість, яку буде приносити йому працівник з такими особистісними і професійними якостями. Якщо людина дійсно вміє прораховувати далеко вперед свої кроки, є лідером та стресостійкою, вона навряд чи буде працювати на ко-

гось іншого, а не на себе. Тому такі інтелектуально могутні працівники навряд чи погодяться продавати послуги своєї робочої сили на ринку праці, а скоріш за все організують власну справу.

Якщо йти шляхом переважно інтенсивного економічного зростання, людство та його інтелектуальна еліта здатні настільки автоматизувати усе виробництво і торгівлю, що це вивільнить колосальну кількість працівників з їх робочих місць. Не потрібні стануть ані продавці (їх замінять автомати самообслуговування або купівля-продаж онлайн), ані будівельники нижчої ланки (їх замінять також машини-автомати, що керуються одним натисканням кнопки в приміщенні офісу, що управляють з комп'ютера) тощо. І це ми називаємо науково-технологічним шоком, яким рано чи пізно прийдеся «перехворіти» нашому суспільству. Але це в перспективі, а поки що маємо кардинально протилежну ситуацію, а саме індустріальне суспільство, яке на сьогоднішній день гостро потребує кваліфікованих працівників робітничих професій.

Держава в змозі контролювати науково-технічний прогрес (НТП), стимулюючи чи стримуючи його. І ось тут потрібно, щоб її кроки були виваженими. Не можна робити різких поворотів. Ставка на переважно інтенсивний тип економічного зростання призведе до значно високого рівня безробіття. Проте, разом з тим, зовсім забути про такий тип зростання і не звертати увагу молоді на нього теж не можна.

На молодіжний ринок праці негативно вплинуло нівелювання діючого з 2004 р. Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» та введення Постанови Кабінету Міністрів України «Деякі питання надання роботодавцям дотацій для забезпечення молоді першим робочим місцем» № 223 від 19 березня 2008 р., де перелік професій і спеціальностей, за якими роботодавцям можуть надаватися дотації у разі забезпечення молоді першим робочим місцем, суттєво скоротилося (наприклад, муляр, фрезерувальник, електрогазозварювальник, сантехнік-ремонтник, тракторист-машиніст, токар) [1].

Єдиним стимулом для роботодавців щодо працевлаштування молоді згідно з набравшим чинності новим Законом України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 р. є компенсація 50 % витрат зі сплати єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування (ст. 24), а для роботодавців, які працевлаштують строком не менш ніж на 2 роки молодь, якій після закінчення навчальних закладів різних типів надається перше робоче місце та яка ще має статус безробітного, компенсується 100 % фактичних витрат у розмірі єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування на відповідну особу за місяць (ст. 26) [7].

Не викликає сумніву те, що існує прямо пропорційна залежність між рівнем освіти, кваліфікації та економічною активністю, зайнятістю і доходами як самого працівника, так і рівня достатку всієї його родини.

Відсутність системної, комплексної профорієнтаційної роботи стає причиною того, що молодь не може знайти прикладання своєї праці після закінчення навчальних закладів згідно з отриманою спеціальністю. В умовах нестабільної економічної ситуації, що склалася в нашій країні, стає актуальним професійне становлення особистості. У конкурентній боротьбі сильнішим буде той, чия професія користується попитом на регіональному ринку праці, той хто буде більш мобільним та активним у пошуку роботи. У найбільш повному обсязі ця робота реалізується лише службою зайнятості. У загальноосвітніх школах така робота може бути спрямована тільки на предметно-навчальну орієнтацію (приміром, математичні, гуманітарні класи). Відсутня й співпраця шкіл з підприємствами. ВНЗ та ПТНЗ якщо й проводять профагітаційну роботу, то лише за тими професіями, які переважають в конкретному регіоні (населеному пункті), при цьому не беруться до уваги потреби ринку праці, замість своєчасної та якісної профорієнтаційної роботи та орієнтації молоді на конкурентоспроможні професії.

Так, прикладом ефективно організації профорієнтаційної роботи може стати позитивний досвід Слов'янщини Донецької області.

З метою вивчення самовизначення учнівської молоді в м. Слов'янську було проведено відповідне дослідження. Об'єктом дослідження були обрані професійні орієнтації випускників 10–11-х класів загальноосвітніх шкіл м. Слов'янська та Слов'янського району. З метою одержання повної та якісної інформації спеціалістами центру зайнятості шляхом анкетування було опитано 250 учнів. Основними позиціями анкетування було виявлення:

- чинників, які сприяють вибору майбутньої професії випускників;
- джерел отриманої інформації з питань профорієнтації;
- типів навчальних закладів, які випускники обирають після закінчення школи;
- професій, які вважаються серед учнів престижними.

Вибір професії — складний процес, зумовлений дією багатьох різнопланових факторів. Цими факторами є:

- спільний вплив на мотиви вибору професії, тобто на формування професійної орієнтації;
- інтереси, нахили, здібності та психофізіологічні якості людей, рівень їхньої загальноосвітньої та професійної підготовки — тобто фактори особистого характеру;
- потреби суспільства в кадрах, характер вимог суспільства до кадрів, характер вимог професії до людини [8, с. 34–36].

Моніторинг випускників Слов'янського району показав, що найважливішими мотивами при виборі молоддю професії є порада батьків, відповідність професії здібностям, престижність та перспективність професії, а також бажання багато заробляти. Слід відмітити, що майбутню професію молоді люди обирають в той час, коли вони ще не повною мірою готові до прийняття такого відповідального, самостійного рішення. І звісно, що на прийняття цього рішення вплине авторитет батьків.

Результати аналізу показали, що молодь, обираючи майбутню професію, орієнтується, перш за все, на престижність (39,8 %), високу заробітну плату (14,8 %) і недостатньою мірою враховує потреби ринку праці (усього 6,0 %). Отже, першочерговим завданням на шляху до розв'язання проблеми буде вплив на зміну мотиваційних чинників щодо обрання майбутньої професії, орієнтація молоді на реальну оцінку ситуації на ринку праці та можливості працевлаштування із закінченням навчального закладу.

Також щодо проблем отримання профорієнтаційної інформації, то вони виявлені в тому, що найбільше їх проводять класні керівники (34,8 %, як зазначено учнями), які не завжди ма-

ють змогу мати оперативну достовірну інформацію щодо потреб ринку праці. 9,3 % опитуваних взагалі відповіли, що профорієнтаційна робота практично не проводиться.

Серед професій, що користуються підвищеною увагою серед учнів ЗОШ та вважаються престижними, є такі: юрист — 31,1 %, приватний підприємець — 19,3 %, лікар — 15,8 %, журналіст — 10,2, дизайнер — 9,9 %, тобто професії типу «білих комірців».

Отже, на базі проведеного анкетування нами була розроблена Профорієнтаційна програма міста, яка складається з п'яти блоків.

Перший блок — робота з вихованцями дитячих садочків. Вона передбачає початок профорієнтаційних заходів з раннього віку, ще з дитячих садків, шляхом засвоєння різноманіття професій в ході рольових ігор, образотворчого мистецтва тощо. Вже на цьому рівні вихователі повинні виявити індивідуальні особливості та звернути увагу на нахили та здібності кожної дитини.

Другий блок — це робота з учнями, яка передбачає проведення класних профорієнтаційних годин, конференцій, бесід, лекцій, ділових профорієнтаційних ігор, наприклад, «Ким бути», «Світ професій», «Правила вибору професії», «Шляхи здобуття професії» тощо, презентацій професій із запрошенням представників різних, і перш за все — робітничих професій, екскурсій на підприємства і в навчальні заклади, знайомство з професійними династіями, проведення Днів зустрічі представників центрів зайнятості та навчальних закладів, інформування учнів про роботу служби зайнятості, проведення профдіагностичного обстеження з метою виявлення їх інтересів, здібностей, нахилів шляхом індивідуального підходу та індивідуальних бесід.

Основними науково-методичними засобами, що використовуються у професійній орієнтації, мають бути професіографія (інформаційна, діагностична, корегуюча, формуюча) та професійна діагностика (комплекс психологічних, психофізіологічних, медичних та інших методів вивчення особи).

Проте не секрет, що часто інтереси учнів різнопланові: він любить і математику, й історію, охоче займається іноземною мовою, до того ж відвідує який-небудь гурток технічної творчості або спортивну секцію і успішно зі всім цим справляється. Чимало і таких ситуацій, коли інтереси і схильності взагалі не виявляються. Як бути у такій ситуації? Тут потрібна цілеспрямована системна робота ще на етапі допрофільної підготовки, тобто у базовій школі, яка і повинна допомогти учневі розібратися в собі, виявити свої професійні вподобання, сформувані інтерес до потрібної суспільству професії, допомогти визначитися зі шляхами отримання професійної освіти.

Профорієнтаційна робота в школі має містити такі види діяльності: професійна інформація,

професійне виховання, професійна консультація, професійна діагностика, професійний відбір, професійна адаптація.

1. Професійна інформація — бесіди, лекції, професіографічні матеріали, рекламні проспекти навчальних закладів, підприємств і установ різної форми власності, збірки довідкових матеріалів про навчальні заклади різних рівнів, здійснення екскурсій на запропоновані нами нижче навчально-виробничі асоціації.

2. Професійне виховання — трудове навчання, тематичні батьківські збори, педради, організація предметних гуртків, факультативів, гуртків за інтересами, шкільні тематичні вечори, клуби цікавих зустрічей, ток-шоу профорієнтаційної роботи.

3. Профдіагностика — медичні огляди, психодіагностичні тестування.

4. Профконсультація — вивчення професійних планів школярів шляхом анкетування, індивідуальна бесіда з профконсультантом, рекомендації щодо вибору майбутньої професії відповідно до інтересів і можливостей школяра і щодо можливих шляхів її здобуття.

5. Професійний відбір — розробка методик відбору за професіями, виявлення у претендентів на роботу протипоказань до професії, інформація про ринок праці (затребувані і незатребувані професії), відбір учнів для навчання на відділеннях допрофесійної підготовки навчальних закладів.

6. Професійна адаптація — організація наставництва, контроль за адаптацією випускника протягом року.

Третій блок — це робота з батьками. На батьківських зборах кваліфіковані спеціалісти повинні поінформувати батьків про психологічні особливості підліткового віку, медичні фактори вибору професії, потреби ринку праці, виявлення батьками професійних вподобань дітей тощо.

Четвертий блок — робота з різними категоріями громадян — профінформаційні консультації, професійний відбір, профосвіта, професійна адаптація, групова робота: семінари різної спрямованості, семінари з техніки пошуку роботи, для осіб з обмеженими фізичними можливостями, орієнтація щодо самозайнятості, аукціони претендентів на вакансії, ярмарки професій та вакансій, семінари з роботодавцями тощо.

П'ятий блок — просвітницько-інформаційна робота: створення електронного довідника на сайті міської ради та рубрики «Презентація актуальних професій»; розміщення публікацій, репортажів професійно-орієнтаційного напрямку у місцевих ЗМІ.

Таким чином, в кінцевому випадку профорієнтація має ґрунтуватися на точному, об'єктивному уявленні молодими людьми майбутньої професії та гарантованій можливості працевлаштування. Для цього необхідно безпосередньо побувати на виробництві, ознайомитися з виробничим проце-

сом і започаткувати введення у вітчизняну практику заключення письмових домовленостей (угод) з керівництвом підприємств про працевлаштування спеціалістів з обумовленістю в цьому договорі конкретного переліку вимог до претендента на заняття вакантних посад. З метою реалізації цього заходу на підприємствах необхідно утворити спеціальний відділ, службу, яка буде займатися маркетинговою діяльністю, у тому числі в їх обов'язок має входити проведення бесід, семінарів та ознайомлення з виробництвом людей, які прагнуть оволодіти відповідною професією.

Отже, у результаті втрати інституту працевлаштування за направленням з вищих навчальних закладів, як це існувало раніше, ми пропонуємо заснувати більш ефективну форму організації збалансування вітчизняного ринку праці на макрорівні за допомогою створення основними регіональними підприємствами асоціацій з відповідною системою кадрової політики, складові елементи якої включали б:

- профорієнтаційну функцію;
- ознайомлення пошукачів робочих місць, випускників шкіл з процесом виробництва;
- перелік основних посадових обов'язків до кожної конкретної професії;
- інформування про оплату праці та перспективи кар'єрного росту тощо.

На цьому етапі доцільно також створити регіональні координаційні комітети у складі державної служби зайнятості, профспілок, спілок роботодавців, навчальних закладів (регіональних), ЗМІ, громадських організацій та соціальних партнерів, яких потрібно залучати до створення таких асоціацій, та вирішувати інші проблеми, що складаються на молодіжному ринку праці. Саме цей координаційний комітет повинен мати повноваження до внесення змін і поправок в законодавчу базу України. Треба зобов'язати ці структури щорічно звітувати перед державою і висловлювати свої пропозиції.

Необхідно започаткувати такі інститути та за допомогою ЗМІ зорієнтувати населення на користування інформаційними послугами таких асоціацій з метою попередження марнотратства власних чи державних коштів, а також часу на оволодіння непотрібною спеціальністю. З боку держави доцільно було б підтримати процес генезису таких організацій різними податковими пільгами, податковими канікулами або податковими кредитами задля закріплення міцних позицій на вітчизняному ринку праці.

Висновки. Проведений аналіз молодіжного ринку праці засвідчив необхідність виведення державними структурами профорієнтаційної роботи

на найвищий щабель тактичного і стратегічного планування розвитку вітчизняного ринку праці, удосконалення законодавчо-нормативної бази щодо захисту соціально вразливих верств населення, зокрема молоді, і цей захист повинен стосуватися не тільки найнеобхідніших професій робітничої сфери (токарі, фрезерувальники, електрогазозварювальники тощо), а усіх професій. Також назріла гостра потреба широко впровадити запропоновану в цій статті концепцію Профорієнтаційної програми в усіх центрах зайнятості по Україні відповідно до розвитку регіональних галузей економіки, забезпечити законодавчий механізм участі роботодавців у процесі професійного навчання та професійної орієнтації молоді, залучити їх до підготовки навчальних програм та реального формування державного замовлення.

Література

1. Закон України «Про зайнятість населення» № 5067-VI від 5 липня 2012 р. зі змінами [Електронний ресурс]. — Режим доступу : zakon.gov.ua/go/5067-17.
2. Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Требования работодателей к системе профессионального образования / науч. ред. Т. Л. Клячко, Г. А. Краснова ; Академия народного хозяйства при Правительстве РФ. — М. : МАКС Пресс, 2006. — С. 35.
4. Рынок труда в Украине в 2013 году: исследование рынков. РБК-Украина [Электронный ресурс] / Интернет-портал РБК-Украина. — Режим доступа : <http://marketing.rbc.ua/publication/26/07/2013/5860>.
5. Кому в 2013 році легше знайти роботу? Дослідницький центр Міжнародного кадрового порталу hh.ua [Електронний ресурс] / Интернет-портал hh.ua.
6. Звягільський Ю. Л. Рівень заробітної плати — індикатор ефективності програми економічних реформ / Ю. Л. Звягільський // Економіка України. — 2013. — № 9. — С. 83.
7. Щодо регулювання надання першого робочого місця в Законі України «Про зайнятість населення» : аналітична записка [Електронний ресурс] / Національний інститут стратегічних досліджень. — 2012.
8. Кириченко Т. І. Профорієнтація молоді — гарантія правильного вибору професійного шляху / Т. І. Кириченко // Ринок праці та зайнятість. Бюлетень підготовки кадрів державної служби зайнятості України. — 2006. — № 3. — С. 34–36.