

покладається на вищі та професійні навчальні заклади, підприємства та організації з метою створення сприятливих умов для розвитку системи професійного навчання вивільнених працівників, безробітних та інших груп незайнятого населення.

Заходи щодо професійного навчання незайнятих громадян у Державній програмі зайнятості населення мають бути узгоджені не тільки з відповідними заходами національної програми громадських робіт, а й заходами національної комплексної програми структурної перебудови народного господарства України, спрямованої на закриття та перепрофілювання безперспективних виробництв. Лише за умови узгодження названих трьох програм можна підвищити ефективність професійного навчання незайнятого населення.

Навчальним центрам державної служби зайнятості при професійному навчанні найменш соціально захищених груп населення головний наголос слід робити на посилення конкурентоспроможності цих груп громадян на ринку праці на основі підвищення якості підготовки, проведення навчання у відповідності до додаткових потреб регіону в кадрах у професійному та кваліфікаційному розрізах.

Система організації професійного навчання безробітних включає такі напрямки:

- визначення потреби у професійному навчанні безробітних громадян;
- інформаційні дані про навчально-виробничу базу професійної освіти, яку включає даний регіон;
- робота з безробітними (реєстрація, консультативна допомога, добір відповідного місця для навчання, участь у контролі за процесом навчання та атестації осіб, що завершують навчання);
- аналіз діяльності служби зайнятості з професійного навчання.

У практичній роботі служби зайнятості з організації професійного навчання доцільно розрізняти у загальній частці контингенту, який обслуговується, два основні потоки:

а) перший складається з осіб, що вивільняються з підприємств, організацій, установ. Для цього потоку характерна наявність певного стажу роботи у народному господарстві, оволодіння принаймні однією професією, отриманою в навчальному закладі або на виробництві, гостра потреба працевлаштування на нове робоче місце;

б) другий потік утворюють особи, які раніше не працювали у народному господарстві або давно залишили роботу, не мають професії (спеціальності) або втратили професійні навички.

У представників цих двох потоків по-різному проявляється ставлення до вибору профілю, місця і терміну навчання, інших чинників, що потребують диференційованого підходу до людей з метою з'ясування мотивації їхньої поведінки, особистих властивостей і здібностей.

Дяків О.П.

Тернопільська академія народного господарства

Методичні підходи до організації професійної підготовки безробітного населення в умовах ринкових відносин

Процеси переходу до ринкових відносин безпосередньо охоплюють не тільки матеріально-технічну базу виробництва, а й головну продуктивну силу - працівника, здатного ефективно цю базу використовувати. Обидва зазначені чинники зараз перебувають у стані кількісного та якісного перетворення. На фоні подальшого спаду виробництва змінюється структура робочої сили, обсяги її використання. А це, в свою чергу, вимагає певних змін у системі професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, забезпечення їх конкурентоспроможності. Це завдання значною мірою

Збиранням інформації про вільні робочі місця повинні зайнятися відповідні підрозділи органів служби зайнятості, які відають аналізом стану і прогнозом зайнятості, оцінкою регіонального ринку праці. Однак, практика роботи свідчить про великі труднощі, які виникають на цьому напрямі діяльності служби зайнятості.

Важливою обставиною, що утруднює розробку достовірного прогнозу ринку праці на перспективу, є кризовий стан економіки, скорочення обсягу виробництва, порушення інвестиційного процесу.

Економічна ситуація у нашій країні не дозволяє впевнено прогнозувати показники ринку праці на віддалену перспективу. До речі, практика прогнозування ринку праці у розвинутих країнах Західної Європи свідчить, що навіть за стабільної економіки визначення перспективних параметрів ринку праці виправдано лише на термін до одного року. Очевидно, тут ураховано як множинність чинників, які визначають ситуацію на ринку праці та їхні постійні зміни, так і те, що суб'єктами відносин тут виступають люди, чия поведінка носить часто непередбачений характер.

У сучасних конкретних умовах України доцільно розробляти прогноз ринку праці, зокрема прогноз чисельності безробітних, які потребують підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації на термін до одного року, як попередній із конкретизацією і уточненими основними показниками по кожному кварталі або півріччю.

Поквартальний варіантний прогноз стає більш правильним тому, що складову частину безробітних з плином часу утворюють громадяни, які вивільнені з підприємств, організацій і установ у зв'язку з їх ліквідацією, реорганізацією та іншими структурними зрушеннями. Ця категорія працівників отримує повідомлення про наступне звільнення за два місяці наперед, відповідно вона може бути урахована в прогнозі як контингент потенційних безробітних у наступному кварталі.

По суті, у сучасних умовах прогнозування чисельності безробітних, які потребують професійного навчання, і структури навчання за професіями, спеціальностями і рівнем кваліфікації, доцільно вести методом прямого розрахунку, формуючи вихідну інформацію шляхом опитування керівників відділів кадрів тих підприємств, установ, організацій, яким потрібна робоча сила, які мають вільні робочі місця. Сукупність таких підприємств, установ, організацій у конкретному регіоні, як правило, досить обмежена, тому не потребує великих затрат праці на організацію і проведення опитування.

З'ясувавши чисельність і професійну структуру працівників, які підлягають перенавчанню у зв'язку з організаційно-економічними причинами, а також очікувана кількість і склад працівників, які вибувають з причин плінності кадрів, можна у подальшому зіставити кількісний і якісний склад

робітників, що виходять на ринок праці з аналогічними даними, які характеризують попит на робочу силу.

В облік чисельності безробітного населення повинна бути включена додаткова інформація, яка відображає потреби у навчанні тих груп працездатного населення, які вперше або після тривалої перерви приходять на ринок праці.

Тим, хто організовує професійне навчання, для більш точного обліку доцільно завести по кожному великому підприємству (з чисельністю працюючих від 1000 чоловік і більше) таблиці, які відображають фактичний рух кадрів по місяцях (кварталах) з урахуванням професії працівників, які вступають у сферу руху кадрів (тобто на ринок праці). Масштаби цього руху (обсяг та інтенсивність), зіставлення підприємств за даними показниками та іншими факторами могли б дати цінну інформацію для формування уявлення про реальні потреби в професійному навчанні безробітних.

Володіючи даними про наявну кількість працівників, які потребують професійного навчання, регіональна служба зайнятості повинна мати інформацію про всю навчально-виробничу базу професійної освіти, яку має даний регіон. Зазначену інформацію доцільно зосередити у спеціалізованому банку даних регіону, періодично поновлюючи її на основі звітів, що подаються службі зайнятості навчальними закладами, які з нею працюють. Банк даних може також включати дані про окремі навчальні заклади, розташовані поза регіоном, що здійснюють навчання за фахами, з яких навчання у даному регіоні не проводиться.

Банк даних про навчальні заклади вводиться в інформаційну мережу регіональною службою зайнятості для використання на місцях.

Орієнтуючись на прогноз потреби у навчанні, регіональний орган служби зайнятості послідовно установлює ділові контакти з відповідними навчальними закладами, виявляє їхні реальні можливості і ступінь готовності до праці у царині професійного навчання вивільнених працівників і незайнятого населення.

Результати аналізу інформації, отримані внаслідок попередніх контактів, слугують основою для прийняття у співпраці з органами освіти рішень про укладання договорів з навчальними закладами на професійне навчання. При цьому служба зайнятості надає перевагу тим навчальним закладам, які гарантують вищу якість навчання, коротші терміни і нижчу вартість навчання.

Регіональний орган служби зайнятості узагальнює інформацію, вміщену в укладених договорах, вводять її у банк даних для використання у поточній роботі і доводить цю інформацію до міських (районних) центрів зайнятості.

В міру направлення громадян на навчання у банку даних формуються два тісно пов'язані і взаємодіючі масиви інформації: використані навчальні місця та вільні навчальні місця. Перший

масив слугує для здійснення контролю за виконанням договорів навчальними закладами. Другий масив використовується при організації роботи з безробітними, які потребують професійного навчання як основи для добору необхідного навчального місця.

Тепер розглянемо один з найбільш важливих напрямків діяльності служби зайнятості - роботу з безробітними, які потребують професійного навчання. Така робота проводиться на рівні районних, міських центрів зайнятості і основним завданням працівників, які організують професійне навчання, є задоволення потреби безробітного у працевлаштуванні через навчання.

Вирішення цього завдання включає:

- прийом і реєстрацію безробітних, що потребують навчання у підрозділах служби зайнятості, співробітниками, які організують професійне навчання;
- аналіз рекомендацій профконсультанта, професійні характеристики безробітного, його особистих запитів до навчання;
- добір відповідного навчального місця;
- укладення договору на навчання;
- видача направлення на навчання;
- участь у контролі за процесом навчання і в атестації осіб, що завершують навчання.

Перед тим, як укласти угоду на навчання, безробітний повинен зареєструватися і отримати інформацію про відповідне навчальне місце. Завдання співробітника служби, який організовує професійне навчання, полягає не тільки в тому, щоб зрозуміти психологічний стан людини, яка шукає роботу, але й допомогти сформулювати готовність до зміни професії.

Перш за все необхідно:

а) переконати безробітного у тому, що відмова від професійного навчання заведе його у безвихідну ситуацію, яка поєднує складні психологічні переживання, пов'язані як з матеріальними ускладненнями, так і з моральними втратами;

б) у новій професії можуть бути використані його здібності, досвід, знання, тому не слід боятися труднощів навчання, пов'язаних з віком та іншими особистими обов'язками. Нова професія дасть змогу швидше адаптуватися до нових соціально-економічних умов життя;

в) зміна професії є активною дією на самого себе і у кінцевому рахунку стає методом зміни життєвої ситуації та способом захисту від безробіття.

Організаційно вирішення даного завдання слід розглядати у таких напрямках:

- разом з безробітним уважно переглянути банк вільних робочих місць та вакансій;
- запропонувати відвідати ті підприємства, установи та організації, де може бути вільне робоче місце (вакансія), яка відповідає його професії.

У результаті такого контакту установлюється потреба безробітного у навчанні і формується висновок про його професійні властивості та професійну придатність. Заклучення профконсультанта значно полегшує роботу працівника, який організовує професійне навчання, з добору навчальних місць.

Для прийому громадян співробітник повинен приготувати журнал реєстрації прийому громадян, дані про наявні вільні навчальні місця для професійного навчання. Основою для прийому відвідувача є помітка в його карточці персонального обліку про те, що він зареєстрований у службі зайнятості як безробітний і потребує навчання.

Для обліку відвідувача рекомендовано зробити відповідний запис у журналі, де доцільно фіксувати його особисті дані (прізвище, ім'я, по-батькові, вік, стать, сімейний стан та інше), номер карточки персонального обліку, дати первинного і наступного звернення до співробітника, що організовує навчання.

У ході співбесіди слід виявити ставлення відвідувача до рекомендацій профконсультанта, побажання безробітного у відношенні профілю й виду навчання, його термінів. Слід пояснити людині, що потребує навчання, переваги тих видів навчання і професій, які у найбільшій мірі будуть сприяти підвищенню конкурентоспроможності її на ринку праці.

Співробітник інформує відвідувача про те, в якому навчальному закладі або на підприємстві, в які терміни, в якій формі він може пройти перенавчання, ознайомитися з порядком виплати стипендії, її розміром, з необхідністю і порядком укладення договору на навчання.

У ході співбесіди необхідно забезпечити досягнення попередньої угоди з основних питань:

- яке навчальне місце потрібне для даної особи;
- термін початку навчання та його тривалість;
- вид і форма навчання.

Джерелом для добору навчального місця є банк даних про вільні робочі місця, який формується на основі договору з навчальними закладами. Якщо у цьому банку є відповідне навчальне місце, співробітник служби зайнятості звертається у навчальний заклад і домовляється про прийом даної особи на навчання за направленням служби зайнятості.

Договір є документом, в якому фіксуються права і обов'язки безробітного, пов'язані з професійним навчанням. Після укладання договору один примірник бере відвідувач, другий реєструється у журналі обліку і контролю і передається у бухгалтерію. На основі укладеного договору видається направлення на навчання.

Співробітник служби зайнятості, який організовує професійне навчання, повинен періодично отримувати інформацію від навчальних закладів і підприємств про дотримання правил тими, хто направлений на навчання. Після

завершення навчання служба зайнятості бере участь в атестації громадян, які закінчили навчання. Атестовані особи направляються у центр зайнятості для працевлаштування.

Найбільш показовим періодом для аналізу є рік, але у залежності від конкретних завдань тимчасовий відтинок часу може бути іншим. У підсумку роботи за рік повинні бути використані дані статистичної звітності, а також матеріали поточного обліку діяльності служби зайнятості з професійного навчання.

Оцінка результатів роботи може проводитися по декількох напрямках. Найважливішим аспектом аналізу є оцінка ефективності роботи з громадянами. Перш за все слід проаналізувати якісний склад осіб, які звернулися за профконсультацією.

При аналізі важливо звернути увагу на стать і вік, соціальний стан того, хто звертається, рівень його доходів, освіти, професійно-кваліфікаційні характеристики.

Серед тих, хто пройшов професійну підготовку і перенавчання, аналіз слід проводити за такими основними категоріями:

- а) за статтю: - жінки;
 - чоловіки;
- б) за віком: - до 30 років;
 - 30-45 років;
 - старші, ніж 45 років;

в) за освітою (мається на увазі, що при проходженні навчання безробітні мали вищу, середню спеціальну, середню, незакінчену середню освіту. Слід також при аналізі особливу увагу звернути на тих, хто закінчив вищі навчальні заклади, середні спеціальні навчальні заклади, середню школу, ніде не працювали і не мають стажу роботи, а направлені на навчання.

Доцільно робити детальний аналіз за професійною структурою. Які професії користуються найбільшим попитом на ринку праці і потребують навчання:

- а) серед професій службовців;
- б) серед робітничих професій.

Найбільш загальними показниками успішної діяльності служби зайнятості з організації професійного навчання та перепідготовки безробітних є:

1) коефіцієнт охоплення навчанням, що свідчить про масштаби діяльності служби зайнятості з організації професійного навчання, слугує основою для планування на перспективу

$$K_n = \frac{Ч_{нн}}{Ч_{зп}},$$

де Ч_{зп} - чисельність осіб, що звернулися у службу зайнятості з питань працевлаштування впродовж року, чол.;

Ч_{нн} - чисельність осіб, що направлені на професійне

навчання впродовж року, чол.

2) коефіцієнт ефективності навчання (дає змогу визначити, яка частка тих, хто успішно закінчив професійне навчання та перепідготовку)

$$K_{ен} = \frac{Ч_{зн}}{Ч_{нн}},$$

де Ч_{зн} - чисельність осіб, що закінчили навчання впродовж року, чол.

3) коефіцієнт відсіву (показує, яка частина учнів не завершила навчання)

$$K_{в} = \frac{Ч_{в}}{Ч_{нн}},$$

де Ч_в - число осіб, що не завершили навчання протягом року, чол.

Величина проценту тих, хто не закінчив навчання, що відсіялися у процесі навчання, обумовлена як вадами навчального процесу, так і специфікою навчання. Аналіз цих причин у кожному конкретному випадку може дати інформацію про те, на яке навчання краще направляти контингент тих, хто хоче навчатися, або які зміни необхідні в організації навчального процесу. Це, у свою чергу, дозволить підвищити якість професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації вивільнених працівників.