

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ КРИТЕРІЇВ ОЦІНЮВАННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ ДОНЕЦЬКОЇ ОБЛАСНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ

Обґрунтовується можливість оцінки ефективності профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби зайнятості. Запропонована автором статті методика дозволяє досягти найбільш випереджувального результату щодо функціонування ринку праці шляхом підвищення дієвості профорієнтаційної роботи служби зайнятості на основі використання рейтингової методики за визначеними критеріями ефективності профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби зайнятості.

Possibility of an estimation of efficiency proforientation works of the Donetsk regional placement service is proved. Offered by the author of article the technique allows to reach the most advancing result on functioning of a labour market by effectiveness increase proforientation works of a placement service on the basis of use of a rating technique by certain criteria of efficiency proforientation works of the Donetsk regional placement service.

Ключові слова: ринок праці, профорієнтація, молодь.

Вступ. Кризова ситуація в економіці області змінила у 2009 році основні параметри ринку праці та відобразила необхідність системної випереджувальної роботи щодо задоволення поточної та перспективної потреби роботодавців у кадрах, формування, відтворення та використання трудового потенціалу. Узгодження інтересів роботодавців і осіб, що працюють за наймом, здійснюється через ринки праці. Найбільш відчутно ринок праці Донецької області відреагував на прояви економічної кризи вже у листопаді 2008 року. На початок 2009 року на обліку в центрах зайнятості перебувало майже 58 тисяч жителів області. Це в півтора рази більше, ніж на 1 жовтня 2008 року [3]. Одним з найнегативніших наслідків економічної кризи на стан ринку праці стало суттєве, більш ніж в 6 разів, зменшення попиту на ринку праці, тобто наявних вакансій для працевлаштування. Кількість вакансій зменшилася з 20 тисяч на 1 листопада 2008 року до 3,3 тисяч станом на 1 січня 2010 року. Внаслідок цього середнє розрахункове навантаження безробітних на 1 вакансію зросло з 6 станом на 01.10.2009 до 12,8 на 01.01.2010. Ефективність функціонування ринку праці можна підвищити, використовуючи комплексну, системну, послідовну профорієнтаційну роботу.

У кризовий період саме професійна орієнтація має стати тим важливим інструментом досягнення збалансованості між особистими інтересами людини та потребами суспільства, до використання якого необхідно приступити негайно. Зрозуміло, що за таких умов відчувається гостра потреба у запровадженні єдиних підходів до реалізації усіх складових професійної орієнтації. Особливого значення і актуальності набуває питання виміру ефективності профорієнтаційної роботи служби зайнятості.

Сучасна теорія і практика накопичила певний досвід щодо визначення критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи. Проблема визначення критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи знайшла відображення в розробках Скульської В.Є., Маршавіна Ю.М., Міропольської М.А., Назімова І., Авансова В., Талалай М. та ін. Оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи в роботах науковців подається, як правило, набором показників, або їх класифікацією за характером або об'єктом оцінювання [1, 2]. Проте, не знайшли віддзеркалення в наукових працях та публікаціях питання щодо розміщення пріоритетів у наборі показників та необхідність врахування кінцевої стратегічної мети роботи служби зайнятості – забезпечення комплексного вирішення питань регулювання зайнятості населення.

Метою цієї роботи є розробка основних підходів до визначення критеріїв оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби зайнятості та розрахунок кількісних значень показників-індикаторів в розрізі міських та районних центрів зайнятості шляхом застосування рейтингової методики за визначеними критеріями.

Основний розділ. В поточний час державна служба зайнятості забезпечує координацію профорієнтаційної роботи від подолання наслідків безробіття до його профілактики. На погляд автора, ці два цільові напрями профорієнтаційної роботи і мають стати основними групами критеріїв для оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби зайнятості. Але забезпечення повної та продуктивної зайнятості населення, підвищення якості і конкурентоздатності робочої сили потребують зміни акцентів у застосуванні цих напрямів та визначення пріоритетності критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи не тільки заради підвищення якості надання соціальних послуг службою зайнятості, а й заради досягнення безпосереднього впливу на гармонізацію ринку праці.

Побудувати ефективну системну профорієнтаційну роботу служби зайнятості та забезпечення перспективного впливу на ринок праці можливо тільки в разі розв'язання трьох груп проблем: створення високоєфективної системи професійної орієнтації молоді, починаючи з дитячого садочку; значне удосконалення змісту профорієнтаційної роботи незайнятого населення та організація належної координації діяльності. Системним результатом повинен стати перехід до моделі випереджувальної освіти, яка здатна формувати професійну мобільність та конкурентоздатність трудового потенціалу. Розв'язанню даного завдання сприятиме запровадження системи критеріїв оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи

Донецької обласної служби зайнятості (рис. 1).

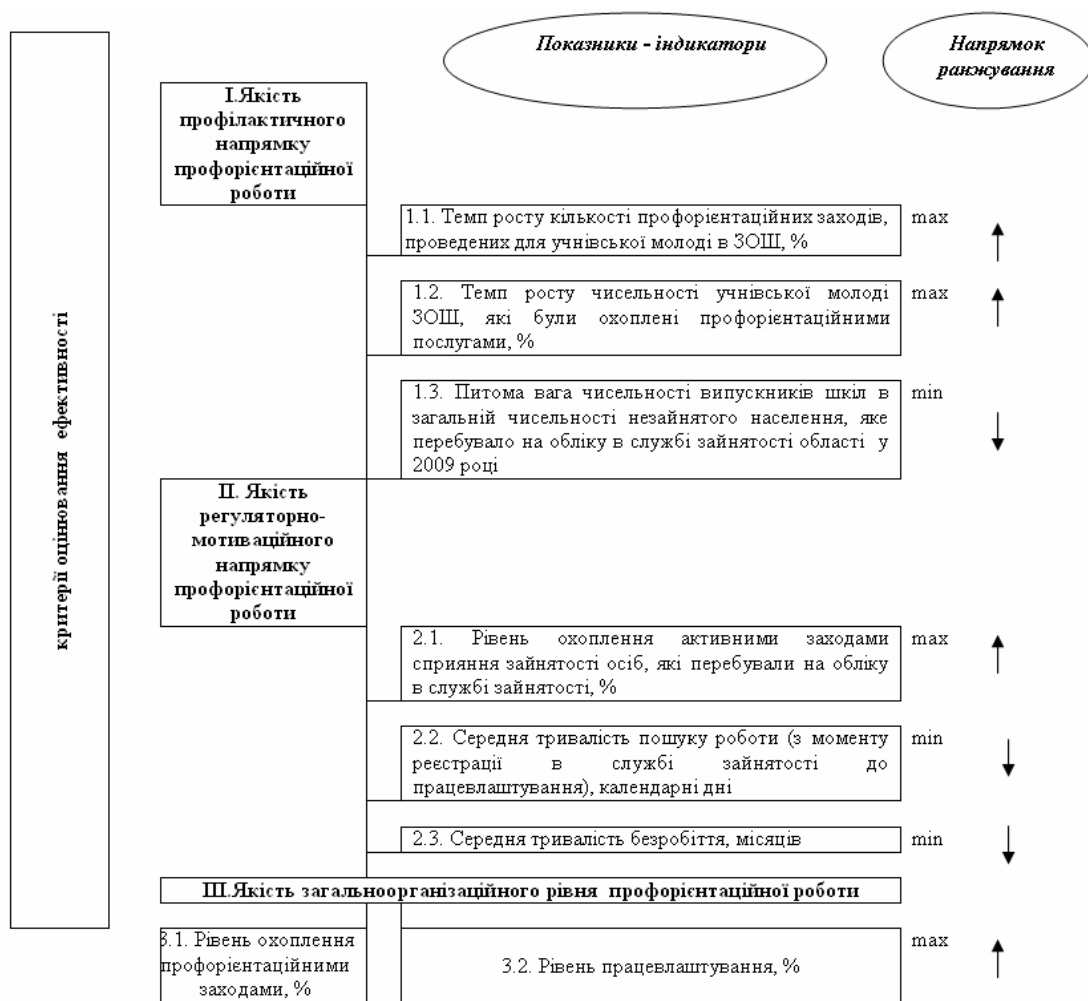


Рис. 1. Критерії оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби зайнятості

Виходячи з поставленої мети першим критерієм визнано якість профілактичного напрямку профорієнтаційної роботи обласної служби зайнятості. Первинною постає задача визначення показників-індикаторів для першого критерію, що характеризує якість профілактичного напрямку, реалізація якого, перш за все, сприяє обґрунтованому вибору громадянами виду трудової діяльності та форми зайнятості відповідно до особистих здібностей та потреб ринку праці.

Сутність даного напрямку полягає у сприянні свідомого вибору професії, що відбувається на самому початку трудового шляху молоді людини. Тому для даного критерію обрано групу «показники-індикатори», які характеризують роботу служби зайнятості з старшокласниками, які вперше обирають для себе сферу подальшої професійної діяльності:

- 1) темп росту кількості профорієнтаційних заходів, проведених для учнівської молоді в ЗОШ, %;
- 2) темп росту чисельності учнівської молоді ЗОШ, які були охоплені профорієнтаційними послугами, % (з метою виявлення безпосереднього впливу на стан поточної ситуації на ринку праці базою було обрано 2007-2008 навчальний рік);
- 3) питома вага чисельності випускників шкіл в загальній чисельності незайнятого населення, яке перебувало на обліку в службі зайнятості області у 2009 році.

Безумовно визначений набір показників-індикаторів не тільки може розширюватись, доповнюватись, а й це слід зробити, особливо виходячи з пріоритетності впливу першого критерію на пом'якшення професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці. Так, в ході аналізу та відбору показників-індикаторів, через відсутність статистичної та відомчої звітності, не було можливості врахувати зміст профорієнтаційних заходів, які проводяться для учнівської молоді. На які професії повинні бути направлені профорієнтаційні заходи? Відповідь однозначна – на ті, які користуються попитом на сучасному ринку праці і мають перспективу – гарантують людині сталу зайнятість в майбутньому. Але, на сьогоднішній час, ми не маємо сучасної методики та державної звітності прогнозування потреб ринку праці у працівниках певної фахової спрямованості. Прогнозування потреб ринку праці у професійному відношенні

в Україні не здійснюється зовсім, а інформація про поточні потреби у працівниках з точки зору їх професій вкрай обмежена. Вона ґрунтується на статистичній звітності про вакансії, що центри зайнятості отримують від підприємств. Значна частина підприємств не надає її взагалі, інша - надає відомості лише про вакансії, які потребують некваліфікованих працівників.

В результаті ці відомості частково віддзеркалюють тільки поточну ситуацію і не можуть бути єдиним орієнтиром для здійснення профілактичної профорієнтаційної роботи. До того ж, треба враховувати те, що на формування вибору професії впливає не тільки потреба ринку праці, а й такі суб'єктивні чинники, як уявлення дітей і їх батьків про шляхи досягнення життєвої успішності, їх мрії, нахили і здібності, матеріальне становище, навіть випадкові фактори, а також престижність професії, мода, активність і зміст рекламних кампаній навчальних закладів тощо.

Наступним шагом постає необхідність оцінювання якості напрямку профорієнтаційної роботи регуляторно-мотиваційний характеру. В його межах діяльність служби зайнятості націлена на професійну орієнтацією дорослого населення, а саме поновлення професійної мобільності та підвищення конкурентоспроможності безробітних для подальшого працевлаштування. Контингент споживачів цих послуг – дорослі люди, які вже мають певні набутки: досвід (життєвий та професійний), ряд сформованих професійно важливих якостей, певний обсяг знань, відпрацьовані уміння та навички у різних сферах діяльності.

Орієнтація дорослих людей розглядається як процес здобуття індивідом нового фаху з урахуванням існуючої системи ціннісних орієнтацій, поглядів, ідеалів. Тобто вона передбачає зміну життєвих планів, наявних професійних якостей, внутрішніх смислових структур безробітного відповідно до нової професійної діяльності, що обирається з урахуванням ситуації на ринку праці. Специфіка цього процесу полягає в тому, що орієнтуються люди, які вже є спеціалістами у попередній професії, а вибір детермінується, в основному, зовнішніми чинниками. Для незайнятого населення професійна орієнтація здійснюватиметься у порівняно короткі терміни з урахуванням наявного життєвого, професійного досвіду і психічного стану. Практика показує, що у виборі чи зміні професії, напрямку навчання та подальшому працевлаштуванні цієї категорії громадян профорієнтаційна робота набуває все вагомішого значення, як одна з важливих умов підвищення ефективності діяльності всієї системи зайнятості населення.

Джерелом для відбору даної групи показників-індикаторів використовувалась державна статистична звітність: рівень охоплення активними заходами сприяння зайнятості осіб, які перебували на обліку в службі зайнятості (у відсотках); середня тривалість пошуку роботи (з моменту реєстрації в службі зайнятості до працевлаштування), календарні дні; середня тривалість безробіття, місяців. Недоліком даної групи показників-індикаторів, є відсутність врахування вимірювання їх спрямованості на реабілітаційний характер. Ця категорія незайнятого населення має певні специфічні психічні якості внаслідок переживань, пов'язаних з втратою роботи і неможливістю в даний час реалізувати свій професійний потенціал, що потребує застосування психореабілітаційних заходів, удосконалення групової та індивідуальної роботи щодо психологічної підтримки безробітних для підвищення їх самооцінки та посилення мотивації до пошуку роботи, формування готовності до навчання та праці.

Рівень забезпечення цілісності системи професійної орієнтації усіх вікових груп населення, належну координацію діяльності можна оцінити за допомогою третього критерію – якість загальноорганізаційного рівня профорієнтаційної роботи та наступних показників-індикаторів: рівень працевлаштування та рівень охоплення профорієнтаційними заходами.

Після здійснення розрахунку кожного показника-індикатора в розрізі міських та районних центрів зайнятості за групами критеріїв, будуються ранжовані ряди та визначаються рейтингові оцінки. При цьому, за трьома показниками - індикаторами (1.3. Питома вага чисельності випускників шкіл в загальній чисельності незайнятого населення, яке перебувало на обліку в службі зайнятості області у 2009 році; 2.2. Середня тривалість пошуку роботи; 2.3. Середня тривалість безробіття), першому місцю відповідають мінімальні значення отриманих результатів. Решті показників - індикаторів – першому місцю відповідають найвищі значення. На рис. 1 напрямок ранжування позначено стрілками. При визначенні сумарного рейтингу за кожним критерієм і зведеного рейтингу ефективності профорієнтаційної роботи обласної служби зайнятості найвищому (першому місцю) відповідає найменша сума місць. Результати дослідження дали можливість оцінити ефективність профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби, а також визначити першочергові завдання, вирішення яких будуть впевненими кроками на шляху підвищення ефективності надання профорієнтаційних послуг.

Використання даної методики дозволяє не тільки здійснювати оцінку ефективності профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби зайнятості, а й бути основою для прийняття виважених управлінських рішень керівництвом Донецького обласного центру зайнятості. Так, граничну увагу за розглядом підсумків 2009 року було приділено групі центрів зайнятості, ефективність профорієнтаційної роботи яких оцінено, як вкрай низьку. Це Олександрівський РЦЗ, Вугледарський МЦЗ, Димитровський МЦЗ, Дебальцевський МЦЗ, Маріупольський МЦЗ, які посіли за підсумком сумарного рейтингу 34-38 місця. У 2010 році заплановано перевірки та вивчення діяльності даних центрів зайнятості за напрямком профорієнтаційної роботи, триває розробка надання спеціалістам з профорієнтації цих центрів

індивідуальної методичної допомоги та розглядається перерозподіл посадових задінь та функціональних обов'язків.

Досвід лідерів сумарної рейтингової оцінки Шахтарський МЦЗ, Торезський МЦЗ, Харцизький МЦЗ, Сніжнянський МЦЗ, Горлівський МЦЗ, які посіли 1-5 місця – джерело досвіду. Директора Шахтарського МЦЗ щодо організації діяльності роботи центру зайнятості вже було заслухано на обласній нараді Донецької обласної служби зайнятості. Решта лідерів вважають основною запорукою успіху комплексний підхід до вирішення проблем профорієнтаційної роботи на ринку праці, системну реалізацію профорієнтаційних програм у містах та районах, підтримку збоку керівництва відповідних міст та районів. Їх досвід буде узагальнено та розповсюджено.

Висновки. Аналіз за окремими критеріями дозволив посилити адресність профорієнтаційної роботи. Для аутсайдерів першого та другого блоку критеріїв було негайно внесено корективи до структури семінарів. Було наголошено на те, що обласна служба зайнятості має проводити випереджувальну інформаційну роботу, яка є частиною професійної орієнтації в тому числі. Якість її багато в чому залежатиме від урахування макроекономічних прогнозів і перспектив розвитку регіонів. Використання даної методики також дозволило поставити ряд проблемних питань щодо чинників та ресурсів ефективності профорієнтаційної роботи. Потребують вирішення наступні питання:

Слід підійти до розробки й встановити систему державних соціальних стандартів з надання профорієнтаційних послуг. Так, при аналізі показників-індикаторів не враховуються значення по Україні в цілому. Межею оцінки служить середньобласний рівень, а за рядом позицій серед регіональних центрів зайнятості Донецька область посідає не перші місця. Також потрібно вводити вагу щодо обсягів чисельності незайнятих громадян, які користуються послугами служби зайнятості та навантаження на працівників з профорієнтаційної роботи (приклад – Маріупольський МЦЗ, вектор розвитку ринок праці якого зазнав збільшення у 2009 році у порівнянні з 2008 роком одного з найбільших на Україні – 133,4%, при середньому зменшенні по Донецькій області – 95,1%, та по Україні – 85,7%).

Потрібно визначити науково обґрунтовані нормативи кадрового забезпечення надання профорієнтаційних послуг, що забезпечить гарантований державою рівень соціального захисту.

Необхідно створити належну власну матеріальну базу служби зайнятості для забезпечення диференційованого підходу до надання профорієнтаційних послуг різним верствам як зайнятого, так і незайнятого населення, різних соціальних груп.

Треба розширити взаємозв'язки з навчально-виховними та професійними навчальними закладами різних форм власності для здійснення на їх базі профорієнтаційної роботи.

Потребує удосконалення організаційна структура управління профорієнтаційною роботою.

Таким чином, розробка та впровадження критеріїв оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи Донецької обласної служби зайнятості дозволяє надати об'єктивну характеристику стану профорієнтаційної роботи та удосконалити цю діяльність.

Література

1. Максименко О.С., Немировская А.А. Профорієнтація молоді як базовий вклад в людський капітал // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управління людськими ресурсами, держава, регіон, підприємство: Сб. науч. тр.: В 4 т. Т. 2 / НАН України. Ін-т економіки пром-ти. – Донецьк, 2006. – С. 154-162.
2. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 20-25.
3. Соціально-економічне становище Донецької області за січень-листопад 2009 року. – Донецьк: Головне управління статистики у Донецькій області, 2009. – 152 с.

Надійшла 14.03.2010