

УДК 331.5

Пліс С. Г., Шубна О. В.

## ПРОФОРІЄНТАЦІЯ ЯК СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ РЕГІОНАЛЬНИМИ ТРУДОВИМИ РЕСУРСАМИ

Нові умови господарювання поставили перед економічною наукою та практикою багато складних і принципово нових проблем, що вимагають свого осмислення і рішення. До числа таких проблем відноситься досягнення збалансованого стану регіональних ринків праці основною характеристикою якого є динамічна відповідність між пропозицією робочої сили й потребами суб'єктів господарювання різних форм власності, розміщених у конкретному регіоні, у ресурсах праці.

Однією з основних перешкод на шляху до досягнення такого стану є невідповідність професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів регіону потребам регіонального ринку праці. У першу чергу це пов'язане з недосконалістю системи заходів у галузі профорієнтаційної роботи з населенням, спрямованих на допомогу, сприяння особистості у виявленні й розвитку її здібностей і схильностей у виборі відповідної професії, спеціальності, що буде користуватися попитом на ринку праці.

Дослідження, присвячені вивченню профорієнтаційної роботи з населенням, як чинника досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці, знайшли своє відображення в роботах вчених А. Баланди [1], К. Бондарчука [2], Б. Довжук [3], А. Заглинського [4], Л. Ільїна [5], С. Кіндзерського [6], М. Костенко, О. Корчєвної [7, 8], Л. Лісогор [9], Ю. Маршавіна [10].

Серйозними проблемами українського ринку праці є нерівномірний розподіл трудових ресурсів по території України, невідповідність професійної освіти потребам ринку, відтік висококваліфікованих кадрів за кордон, нелегальна трудова міграція. На користь актуальності теми говорить той факт, що зайнятість населення є не тільки важливим виробничим ресурсом суспільства, ефективне використання якого є необхідним чинником досягнення стійкого економічного росту, але і в значній мірі основу для соціальної стабільності в суспільстві.

Метою статті є обґрунтування необхідності активного використання профорієнтаційної роботи з населенням як одного з чинників досягнення збалансованого стану регіональних ринків праці.

Від правильності вибору професії залежить ефективність реалізації людиною її здібностей і життєвих планів, продуктивність використання її трудового потенціалу як в особистих інтересах, так і в інтересах суспільства. Складність цього вибору обумовлена його подвійною сутністю: з одного боку, об'єкт вибору – світ професій, видів професійної діяльності з широким спектром характеристик, з іншого боку, суб'єкт вибору професії (спеціальності) – особистість зі своїми якостями й задатками [3, с. 22].

На думку багатьох вчених, особливо гостро проблема професійного самовизначення стоїть перед випускниками загальноосвітніх навчальних закладів. На етапі формування орієнтирів на майбутнє старшокласники, як ніхто інший, потребують підтримки й кваліфікованої допомоги в їхньому професійному виборі.

Відсутність належної профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх шкіл привело до того, що сьогодні більшість українських старшокласників зорієнтовані на одержання вищої освіти за так званими «престижними» спеціальностями, такими, як юрист, економіст, менеджер і т. д., яких на ринку праці вже існує надлишок, у той же час ті спеціальності, які користуються підвищеним попитом на ринку праці (інженери-технологи, інженери-механіки, фрезерувальники, електро- і газозварювальники й т. д.) сучасну молодь не цікавлять.

Ще одним негативним наслідком низького рівня профорієнтаційної роботи в загальноосвітніх навчальних установах є той факт, що випускники спонтанно, необмірковано вибираючи свою майбутню професію, не враховують своїх здібностей й професійної придатності.

Це може привести до того, що незабаром різні галузі національної економіки поповняться працівниками, які за своїми здібностями, станом здоров'я не будуть відповідати вибраній професії, не зможуть конкурувати на регіональних ринках праці й стануть потенційними кандидатами в безробітні.

У зв'язку з цим вважаємо, що першим шаблем на шляху до подолання невідповідності професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів регіону потребам регіонального ринку праці повинна бути система заходів, спрямованих на вдосконалювання профорієнтаційної роботи з учнями загальноосвітніх закладів. Ця система повинна містити в собі забезпечення й реалізацію таких заходів:

- регулярне проведення в українських школах інформаційної й роз'яснювальної роботи щодо проблем професійного самовизначення, як серед учнів, так і серед їхніх батьків, з урахуванням розподілу трудових ресурсів у регіоні, реальних потреб ринку праці і їхніх змін у перспективі;

- систематичне проведення в загальноосвітніх школах спеціальних занять, бесід, позакласних заходів, спрямованих на сприяння самопізнання учнів, формування особистісного потенціалу, коректування ціннісних орієнтацій і поведінки, гармонізацію й узгодження «хочу», «можу» і «треба»;

- впровадження в штат соціально-психологічних служб загальноосвітніх закладів посади фахівця з профорієнтації;

- постачання загальноосвітнім закладам навчальних й інформаційно-довідкових матеріалів за тематикою профорієнтаційної роботи;

- залучення засобів масової інформації й центрів зайнятості до профорієнтаційної роботи, спрямованої на надання учням і їхнім батькам інформації про стан на регіональних ринках праці, попит і пропозиції на відповідні професії, умови, форми і способи їхнього отримання, можливості подальшого працевлаштування, перспективі кар'єрного зростання й т. д.

Властиві сучасній молоді стереотипи ставлення до робочих професій як до другорядних і низькооплачуваних приводить до скорочення кількості учнів, слухачів професійно-технічних навчальних закладів.

Згідно з даними Державної служби зайнятості в професійно-технічних закладах сьогодні готують у 5,8 разів менше кадрів (у розрахунку на 10 тис. населення), ніж у вищих навчальних закладах. Це свідчить про те, що в найближчому майбутньому покриття дефіциту робочих професій на регіональних ринках праці буде ставати усе більш проблематичним.

Зменшення кількості учнів професійно-технічних училищ – не єдина проблема на ринку робочих професій.

Не менш важливою є невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня випускників цих закладів сучасним вимогам роботодавців. Ця проблема є наслідком незадовільного ресурсного й фінансового забезпечення професійно-технічної освіти, відсутність коштів на своєчасне відновлення їхньої матеріально-технічної бази, що тягне за собою відставання останньої від технічного й технологічного розвитку підприємств.

У результаті складається суперечлива ситуація: з одного боку, регіональні ринки праці відчувають недостачу робочих спеціальностей, з іншого боку, випускникам профтехучилищ важко працевлаштуватися.

Вищевикладені факти свідчать про необхідність розробки й реалізації системи заходів щодо проведення роботи в галузі профорієнтації з учнями професійно-технічних училищ. Вважаємо, що для вирішення проблеми невідповідності професійно-кваліфікаційного рівня випускників цих навчальних закладів необхідно забезпечити систематичне проведення таких заходів:

- здійснення профвідбору з використанням професійних психодіагностичних методик;
- проведення з учнями систематичної роботи зі сприяння розвитку здібностей, професійних якостей, формування індивідуального стилю діяльності;
- використання механізмів планування професійно-кваліфікаційного зростання, професійної кар'єри, працевлаштування.

Значний інтелектуальний ресурс зосереджений у вищій школі, що за останні роки набула активного розвитку. Деяке скорочення мережі вищих навчальних закладів, що мало місце останнім часом, не відбилося на кількості студентів. Їхня кількість постійно збільшується, навіть незважаючи на той факт, що переважна більшість із них змушена навчатися на умовах самофінансування.

Ще одною проблемою вищої школи є нераціональне використання потенціалу випускників ВНЗ: значна частина з них одержують незатребувані спеціальності, лише третя частина випускників одержують направлення на роботу. Більшість випускників, що одержали направлення на працевлаштування, ним не користуються, через те що запропонована робота в більшості випадків передбачає низький рівень оплати праці.

Проблемним питанням вищої школи України є той факт, що, незважаючи на зростаюче значення інституту другої вищої освіти й актуалізацію додаткової вищої освіти, одержання другої вищої освіти в нашій країні є платним. Це суперечить принципам соціально орієнтованої економіки, для якої характерною є практика оплати підприємством другої вищої освіти свого працівника й створення для нього найбільш сприятливих умов.

В Україні методика визначення потреби у висококваліфікованих фахівцях є досить недосконалою, тому що розрахована вона лише на короткострокову перспективу (1 рік), і тому сьогодні в багатьох вищих навчальних закладах здійснюється підготовка фахівців, які не користуються попитом на ринку праці. Це свідчить про наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами регіональних ринків праці й підготовкою кадрів вищими навчальними закладами, що спричиняє непродуктивні видатки державних і особистих коштів населення, моральні втрати.

У сучасних умовах вища освіта не забезпечує якісної підготовки фахівців через причини недостатності й старіння матеріально-технічного забезпечення, низького рівня знань абітурієнтів, недофінансування. В українських вищих навчальних закладах недостатньо уваги приділяється організаційно-психологічному сприянню працевлаштуванню випускників, під яким, слідом за О. Корчовою і О. Кир'яковою, ми розуміємо комплекс організаційних, правових і психологічних, інформаційних заходів щодо прискорення первинної трудової адаптації молодих фахівців на ринку праці, підвищення професійної мобільності, розвитку здібностей до самозайнятості й підприємницької ініціативи [7, с. 32].

Організаційно-психологічне сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів повинне проводитися як самими ВНЗ, так і роботодавцями й містити в собі такі заходи:

1. З боку освітніх установ:

- проведення маркетингових досліджень регіонального ринку праці, спрямованих на виявлення й аналіз вимог роботодавців до набутого досвіду, ділових і особистих якостей випускників;
- гнучка перебудова основних напрямів підготовки фахівців відповідно до результатів маркетингових досліджень;
- створення інституту наставництва шляхом залучення студентів старших курсів, що демонструють успішну поведінку на ринку праці, до процесу адаптації студентів молодших курсів до реалій на регіональних ринках праці;
- організація кар'єрної підготовки студентів кар'єрними викладачами, що є професіоналами і мають авторитет у певній сфері та реалізують власні проекти. Ця підготовка в першу чергу повинна бути спрямована на активне сприяння професійному

самовизначенню й особистісному зростанню студентів і містити в собі такі заходи: консультації з питань вибору теми й проведення дипломного дослідження; визначення програм стажування; допомога щодо складання рекомендацій роботодавцеві; надання персональної допомоги з питань працевлаштування; включення найбільш перспективних студентів до власних проектів кар'єрних викладачів.

2. З боку роботодавців:

- формування кадрового резерву з найбільш активних і успішних студентів;
- участь у складанні освітнім закладом завдання на виробничу практику;
- замовлення на виконання дипломної роботи, що буде мати практичне значення для конкретного виробництва або діяльності компанії на регіональному ринку праці;
- організація стажування на майбутньому робочому місці;
- фінансування цільової підготовки молодого фахівця шляхом навчання за додатковою спеціальністю, що передбачає розширення діапазону знань, умінь, здібностей здійснювати конкретні психологічні операції й процедури.

## ВИСНОВКИ

Таким чином з'ясовано, що забезпечення раціонального використання трудових ресурсів у всіх регіонах країни складає одну з найважливіших задач соціально-економічного розвитку господарського комплексу України. Для її вирішення потрібна об'єктивна оцінка продуктивних сил, яких має в своєму розпорядженні суспільство, потреб господарського комплексу в робочій силі і шляхів найефективнішого і повнішого використання трудових ресурсів в країні і регіонах, виходячи з інтересів всього суспільства.

Одним зі шляхів подолання просторової асиметрії розміщення й використання трудових ресурсів регіонів України повинна бути трирівнева система профорієнтаційної роботи, спрямована на зниження рівня безробіття внаслідок ліквідації невідповідності професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів регіону потребам регіонального ринку праці.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Баланда А. Фактори збалансованості ринку праці та безпеки суспільства: проблеми співвідношення / А. Баланда // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 5. – С. 25–31.
2. Бондарчук К. Профорієнтація як складова відтворення людського потенціалу в Україні / К. Бондарчук // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – № 7. – С. 26–34.
3. Довжук Б. Професійні орієнтири випускників загальноосвітніх шкіл Тернопільщини / Б. Довжук // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 3. – С. 22–27.
4. Заглинський А. О. Проблеми розвитку відносин у сфері зайнятості трудових ресурсів / А. О. Заглинський. – Рівне: Волинські обереги, 2002. – 400 с.
5. Ильин Л. М. Структурні зрушення в трудових ресурсах / Л. М. Ильин // *Держава та регіони: науково-видавничий журнал*. – Запоріжжя: Запорізький інститут державного та муніципального управління, 2004. – № 1. – С. 117–123.
6. Кіндзерський С. А. Кадровий потенціал галузей гуманітарної сфери: сучасні чинники формування / С. А. Кіндзерський // *Університетські наукові записки: зб. наук. праць*. – 2006. – № 3–4 (19–20). – С. 416–420.
7. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштуванню випускників вищих навчальних закладів: компетентнісний підхід / О. Корчевна, О. Кир'янова // *Україна: аспекти праці*. – 2009. – № 3. – С. 32–36.
8. Костенко М. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового потенціалу / М. Костенко // *Україна: аспекти праці*. – 2007. – № 2. – С. 32–39.
9. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні / Л. Лісогор // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 8. – С. 29–33.
10. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // *Україна: аспекти праці*. – 2008. – № 2. – С. 20–24.