

Журнал входит в перечень ведущих рецензируемых научных изданий, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук

12/2010 (154)

## «УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»

Научно-практический журнал

### ДВАДЦАТИЛЕТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ УКРАИНЫ

Герций Ю.В.	ПРИВЕТСТВИЕ Руководителя федеральной службы по труду и занятости	3
Галицкий В.М.	Государственная служба занятости Украины: стратегия инновационного развития	4
Зинкевич Н.И.	Тенденции развития украинского рынка труда на этапе преодоления последствий мирового финансового кризиса	12
Маршавин Ю.Н.	Совершенствование технологических основ предоставления социальных услуг населению и работодателям как фактор повышения функциональной эффективности центров занятости	21
Сташенко Е.П.	Новые информационные технологии как фактор повышения ка- чества социальных услуг на рынке труда Украины	31
<b>ВОПРОСЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ</b>		
Ткачук И.Ф.	Профессиональное обучение безработных в Ровенском центре профессионально-технического образования Государственной службы занятости	35
Чупина Г.Ю.	Общественные работы: временная занятость безработных на пользу общества	39
Родионова М.А.	Образование – клад, труд – ключ к нему	45
Маршавин Д.Ю.	Усовершенствование инструментария для профориентации и подбора работы людям с инвалидностью	49
Кравчук И.В. Рывкова Т.Н.	Из опыта работы Хмельницкой областной службы занятости по организации профессионального обучения безработных граждан по заказу работодателей	57
Довжук Б.С.	Служба занятости в регионе: реалии и перспективы	65
Кузнецова В.П.	Поддержка предпринимательской инициативы безработных - одно из стратегических направлений содействия занятости населения Днепропетровщины	71
<b>Содержание выпусков журнала за 2010 год</b>		75
<b>СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ</b>		83

Контактную информацию об авторах можно получить в редакции журнала.  
Страницы журнала открыты для дискуссионных материалов, поэтому  
мнение редакции не всегда совпадает с точкой зрения авторов.

### Уважаемые читатели!

Предлагаем вашему вниманию специализированный выпуск журнала, посвященный 20-летию Государственной службы занятости Украины. Вопросы формирования государственной политики занятости населения, проблематика труда в современной России и в Украине во многом носят схожий характер. Опыт деятельности и уникальные наработки службы занятости Украины позволят российским и украинским читателям обрести более глубокое и всестороннее понимание процессов, происходящих на рынке труда стран с переходной экономикой в условиях выхода из мирового финансово-экономического кризиса, глобализации экономики и интеграции Украины и России в сфере политики труда и занятости.

Выпуск открывается приветственным словом Руководителя Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации **Герция Ю.В.**, который подчеркивает инновационность и ориентированный на человека подход в деятельности украинской службы занятости.

Директор Государственного центра занятости Министерства труда и государственной политики Украины – руководитель исполнительной дирекции Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы **Галицкий В.М.** раскрывает содержание современных технологий оказания услуг населению и работодателям центрами занятости. При этом профориентация и профессиональное обучение, развитие собственных центров профессионально-технического образования взрослого населения рассматриваются им как ведущие методы работы Государственной службы занятости Украины по преодолению профессионального дисбаланса на рынке труда. Особый акцент делается на необходимости развития человеческого капитала, конкурентоспособности рабочей силы в условиях глобализации. Проблематика преодоления последствий мирового финансового кризиса раскрывается в публикации первого заместителя директора Государственного центра занятости Министерства труда и социальной политики Украины **Зинкевич Н.И.** Профессор кафедры экономики и управления персоналом Института подготовки кадров государственной службы занятости Украины, доцент, к.и.н. **Маршавин Ю. Н.** рассматривает совершенствование технологических основ предоставления социальных услуг населению и работодателям как фактор повышения функциональной эффективности центров занятости. Начальник отдела информационных технологий Государственного центра занятости Украины **Стащенко Е. П.** раскрывает основные принципы автоматизации технологических процессов государственной службы занятости Украины, особое внимание уделяет современным методам информирования населения и работодателей, позволяющим дополнительно привлечь пользователей социальных услуг и повысить их качество.

В разделе «Вопросы преодоления безработицы» директор Ровенского областного центра занятости, Заслуженный работник социальной сферы Украины **Ткачук И.Ф.**, представил опыт профессионального обучения безработных в Ровенском центре профессионально-технического образования Государственной службы занятости Украины, показал преимущества обучения безработных на собственной базе государственной службы занятости. **Чупина Г. Ю.**, директор Черновицкой областной службы занятости, рассматривает экономическую целесообразность проведения общественных работ как для работодателей, так и для безработных. Описаны практические подходы и приведены примеры реализации приоритетных заданий Черновицкой областной службы занятости по общественным работам. **Родионова М. А.**, директор Кировоградского областного центра занятости, анализирует принципы и формы обучения безработных. Особое внимание уделено профессиональному обучению жителей сельской местности, молодежи, людей с инвалидностью. **Маршавин Д.Ю.**, магистр делового администрирования, старший преподаватель Института подготовки кадров государственной службы занятости Украины, раскрывает проблему и обозначает инструментарий профориентации и подбора работы центрами занятости клиентам с инвалидностью. В публикации заместителя директора Тернопольского областного центра занятости **Довжука Б.С.** обозначены усложнение задач и совершенствование деятельности государственной службы занятости Тернопольщины. Опыт системной работы Хмельницкой областной службы занятости освещается в публикации директора Хмельницкого областного центра занятости, Заслуженного работника социальной сферы Украины, **Кравчука И.В.** Стратегические направления содействия занятости населения Днепропетровщины рассматриваются директором Днепропетровского областного центра занятости **Кузнецовой В.П.**

В целом богатый и, нередко, уникальный опыт, инновации и перспективы деятельности Государственной Службы занятости Украины, отраженные в данном целевом выпуске журнала, представляют интерес и формируют основу для сотрудничества и формирования передовых социальных технологий в области политики занятости обеих стран – Украины и России.

Редакция журнала поздравляет Государственную службу занятости Украины с Праздником и выражает признательность ее руководству за предоставленные материалы об опыте ее формирования и развития. Особую благодарность мы выражаем проф. **Маршавину Ю.Н.**, взявшему на себя нелегкий труд по организации материалов для данного выпуска.

**Главный редактор, д.э.н., профессор,  
Заслуженный деятель науки  
Российской Федерации**

**В.Н.Бобков**

**Уважаемые коллеги!**

Примите искренние поздравления с юбилеем – двадцатилетием Государственной службы занятости Украины!

За прошедшие годы Вами создана социально значимая, эффективно работающая структура, с мощной информационной базой, высоким техническим оснащением, профессиональным коллективом и большим опытом работы по реализации государственной политики занятости.

Сегодня можно уверенно говорить о том, что в Украине существует уникальная технология оказания услуг в сфере занятости населения и надлежащих условий приема граждан. Более 600 центров занятости, от государственного до районного, оперативно обеспечивают реализацию законодательных и специальных организационно-управленческих мер.

Государственная служба занятости выдержала все испытания и трудности, прошла период накопления опыта и развития, утвердилась как эффективно работающая и востребованная людьми структура.

Отрадно отметить, что, несмотря на разделяющие нас границы, нам удалось сохранить дружеские и профессиональные связи. И я надеюсь на дальнейшее развитие международных отношений в сфере занятости населения.

Нынешние достижения Службы занятости Украины являются прочной основой для дальнейшего развития страны. Впереди – новая история Службы. Желаю Вам неиссякаемых жизненных сил, постоянного творческого поиска, успехов и созидания в благородном деле служения людям!

**Руководитель Федеральной службы  
по труду и занятости**

**Ю.В.Герций**

## **Г**ОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ УКРАИНЫ: СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ

Галицкий В.

В статье анализируются процессы на рынке труда Украины и роль Государственной службы занятости в содействии развитию занятости. Подчеркивается особая роль в финансовом обеспечении мероприятий активной политики занятости и социальной защите безработных страхового Фонда на случай безработицы. Раскрывается содержание современных технологий оказания услуг населению и работодателям центрами занятости. Большое внимание уделено таким формам и методам работы Государственной службы занятости по преодолению профессионального дисбаланса на рынке труда, как профориентация и профессиональное обучение, развитие собственных центров профессионально-технического образования взрослого населения. Особый акцент делается на необходимости развития человеческого капитала, конкурентоспособности рабочей силы в условиях глобализации.

*Ключевые слова:* занятость, безработица, трудовой потенциал, человеческий капитал, центр занятости, профориентация, профессиональное обучение, работодатель, социальный диалог, социальные услуги.

За 20 лет Государственная служба занятости Украины трансформировалась из примитивных бюро по трудоустройству советской эпохи в государственную структуру, которая на основе социального страхования предоставляет гражданам широкий спектр услуг, направленных на обеспечение их работой, а работодателей – по обеспечению рабочей силой.

Кадровый потенциал современной Украинской службы занятости насчитывает более 16 тысяч специалистов, которые предоставляют социальные услуги населению и работодателям в 645 центрах занятости.

Одним из важных достижений в социальной сфере Украины последнего десятилетия, безусловно, является создание системы социальной защиты населения на страховых основах. Важно, что функции исполнительной дирекции Фонда общеобязательного социального страхования Украины на случай безработицы возложены именно на Государственную службу занятости.

Модель социального страхования на случай безработицы, выбранная Украиной, дала возможность объединить предоставление социальных услуг и материальную поддержку безработных. Благодаря основам трипартизма обеспечена демократичность управления социальным страхованием. Роль страхового Фонда на случай безработицы и его исполнительной дирекции стала ключевой во многих сферах, в частности, в профилактике безработицы, оперативном реагировании на возрастающий спрос на рабочую силу во время экономического подъема и на снижение спроса в условиях финансово-экономического кризиса.

Важным аспектом деятельности Фонда также является принцип солидарности, выполнение которого обеспечивает предоставление социальных услуг и материального обеспечения, как застрахованным, так и незастрахованным гражданам.

Новейшие технологии Государственной службы занятости являются воплощением передового опыта, обеспечения единых государственных стандартов в социальной сфере. Сегодня уже тяжело уяснить, как работала служба занятости без Единой технологии обслуживания населения (ЕТОНН) и без Единой информационно-аналитической системы (ЕИАС).

Именно благодаря тому, что служба занятости использует в своей работе современные технологии, ее деятельность является актуальной при любых сценариях развития рынка труда. Наши технологии дали возможность повысить качество и результативность услуг населению и работодателям, увеличить пропускную возможность центров занятости, повысить производительность труда их специалистов, обеспечить реализацию концепции самостоятельного поиска и подбора работы клиентами службы занятости. Унифицированные процедуры и операции, которые используют специалисты центров занятости, позволили обеспечить внедрение государственных стандартов в сфере социальных услуг и индивидуальный подход к каждому клиенту, особенно к людям с инвалидностью, к молодежи, впервые ищущей работу, а также содействовали укомплектованию свободных рабочих мест соответствующими работниками.

Внедрение ЕИАС дало возможность при подборе претендентов на рабочие места учитывать множество особенностей конкретного производства и требования работодателей. А также осуществлять подбор работы и укомплектование вакансий не только в пределах конкретной административно-территориальной единицы, но и в едином информационном пространстве всей Украины.

Сегодня наши соотечественники имеют широкие возможности для того, чтобы в кратчайшие сроки найти информацию о достойной работе, а работодатели – нужного работника.

Социальные услуги в 2010 году получили около 12 млн. человек, в т.ч. более 10 млн. – интерактивными способами.

Все это приобретает особое значение в условиях выхода экономики Украины из финансово-экономического кризиса. Для нас, как и для многих других стран характерны, в сущности, аналогичные проблемы. Это:

- вялый рост занятости;
- недостаточное количество создаваемых рабочих мест и низкое их качество;
- безработица среди молодежи, особенно претендующей на первое рабочее место;
- старение населения и занятость людей предпенсионного возраста;
- выход на рынок труда значительного числа профессионалов, на которых совсем недавно был ажиотажный спрос.

Как видно выше на рис. 1, численность занятых в экономически активном возрасте за кризисный 2008 год сократилась почти на миллион человек. В настоящее время наметились тенденции роста занятости – с начала года на 0,7%. Объемы занятости составляют – 20,2 тыс. чел., но еще не достигли докризисных показателей.

Кризис усилил профессионально-квалификационный дисбаланс. Значительно возросло количество зарегистрированных безработных из числа профессионалов, специалистов, особенно квалифицированных рабочих с инструментом. Существенно увеличился удельный вес граждан с высшим и профессионально-техническим образованием. Практически неизменная структура безработных в 2010 году свидетельствует о том, что бизнес возрождается слишком медленными темпами.

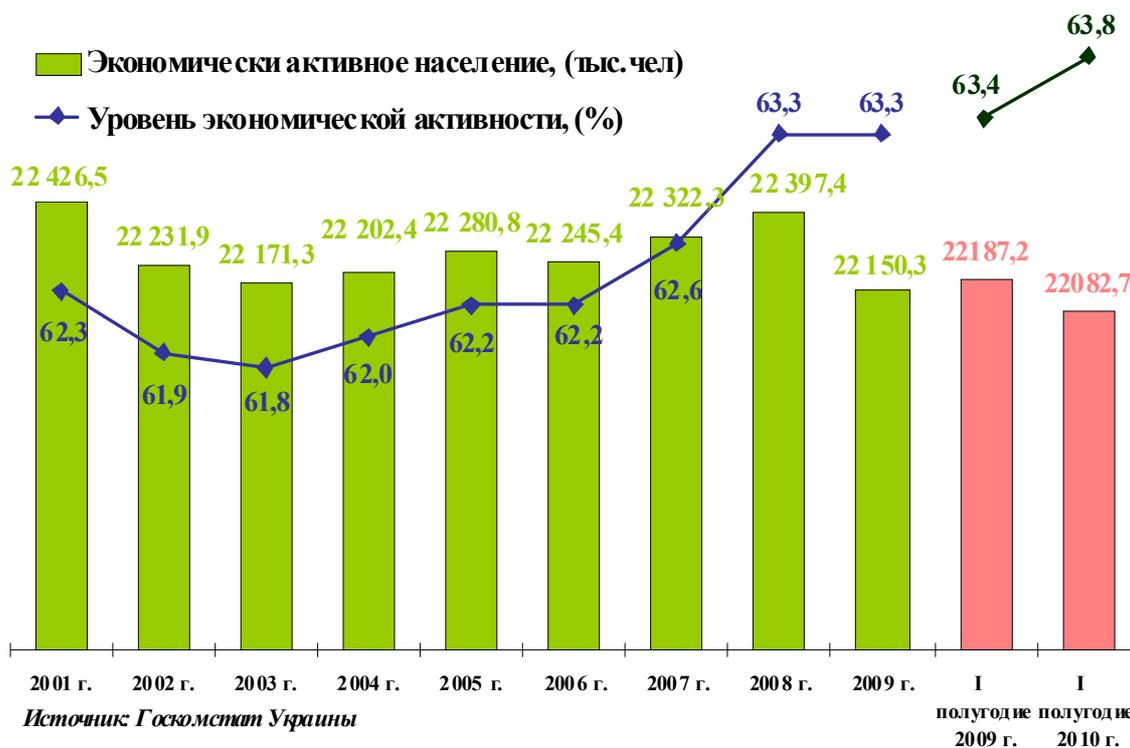


Рис.1 Экономическая активность населения Украины

Наибольшее несоответствие между спросом и предложением на рабочую силу по группам профессий сохраняется среди квалифицированных рабочих сельского хозяйства, технических служащих, а также среди рабочих по обслуживанию и эксплуатации оборудования и машин.

Численность представителей самых простых профессий – в 5 раз превышает спрос на них.

К сожалению, продолжается отток рабочих мест в неформальный сектор. Особенно это касается таких видов экономической деятельности, как сельское хозяйство, строительство, торговля, гостиничный и ресторанный бизнес, ремонт автомобилей и бытовой техники (см. рис. 2)

Рост занятости в неформальном секторе в значительной степени вызван неуверенностью в существовании рабочих мест и низким уровнем дохода работников в официальном секторе. Мы наблюдаем эти тенденции и на объемах реальных безработных, которые обращаются в государственную службу занятости за поиском легальной работы. Их доля сократилась по сравнению с докризисным периодом с 41,8% в 2008 году до 38,6% – в 2009.

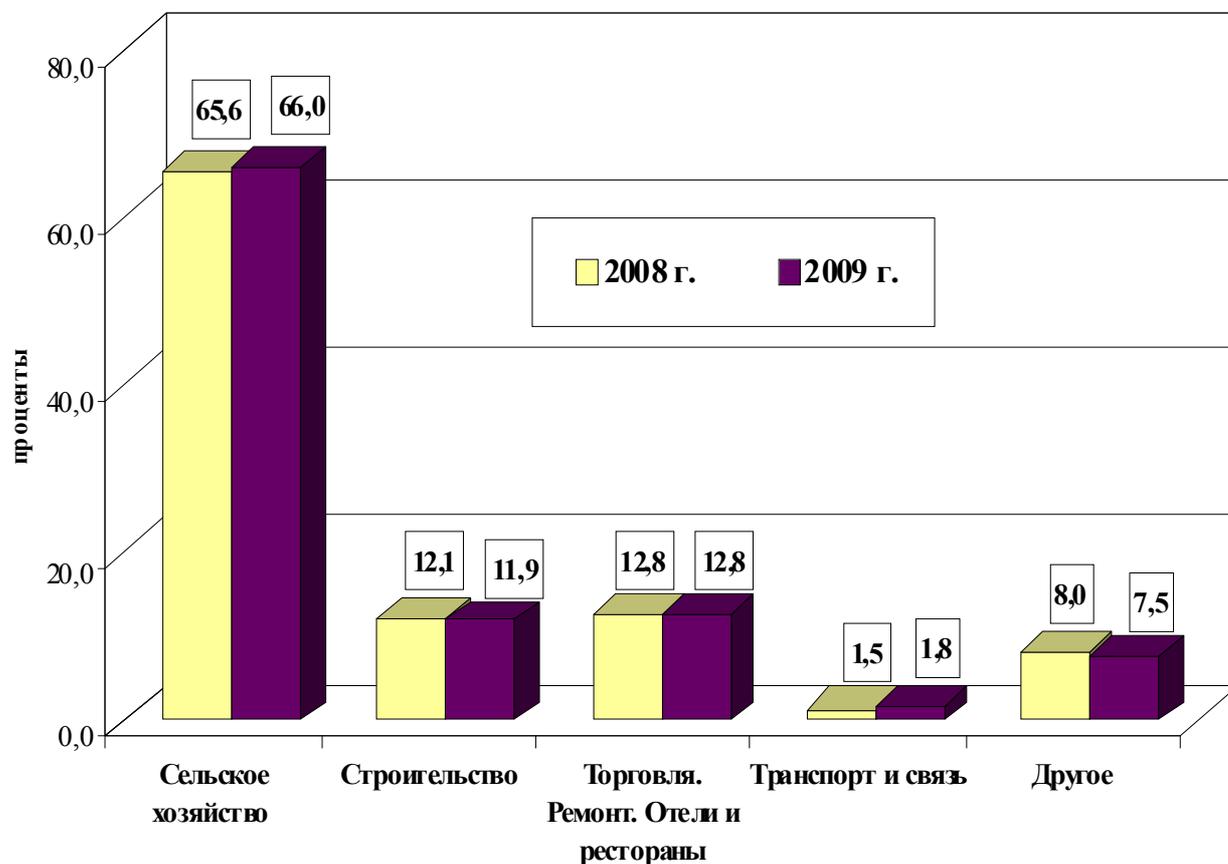


Рис. 2. Занятость в неформальном секторе

Усиление негативных тенденций на рынке труда ожидается и за счет людей старшего возраста в связи с предстоящим увеличением пенсионного возраста в нашей стране. Мы прогнозируем рост безработицы, особенно, в первые пять лет реформы. Анализ показывает, что люди старших возрастов будут нуждаться не только в стандартных рабочих местах, но и в частичной занятости, дистанционных рабочих местах. На наш взгляд, особого внимания заслуживает развитие у таких работников дополнительных компетенций, которые позволят им сохранить за собой рабочие места или получить новые, не только на время продления их трудовой деятельности, но, возможно, и дольше.

Как и во многих других странах, у нас особенно острой становится проблема плавного и эффективного перехода молодежи от школы, профессиональных учебных заведений – к работе. Об этом, в частности, свидетельствует высокий уровень безработицы среди молодежи (рис.3).

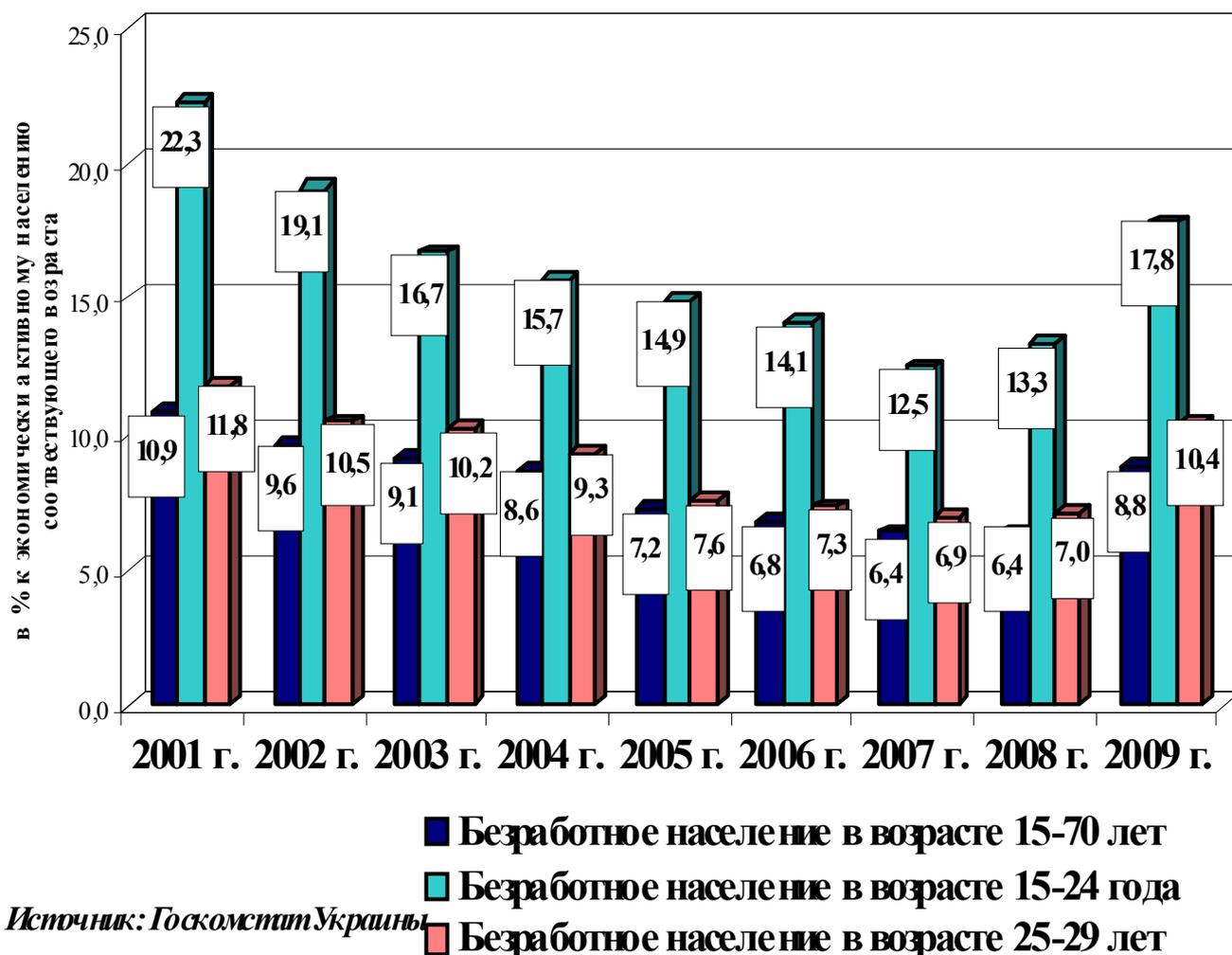


Рис.3. Уровень безработицы среди молодежи

Как видим, уровень безработицы среди молодежи фактически весь период 2001-2009 годов превышает аналогичные показатели среди всего населения в возрасте от 15 до 70 лет в среднем в два раза. В значительной степени, это обусловлено тем, что молодые люди имеют низкую мотивацию к труду, особенно – к рабочим профессиям, низкий профессионально-квалификационный уровень, недостаточный производственный опыт.

Решение этих и многих других задач руководство государственной службы занятости видит в улучшении прогнозирования развития рынка труда в разрезе профессий и специальностей. А также в совершенствовании профессиональной ориентации населения, особенно молодежи.

С учетом динамично изменяющихся потребностей работодателей, в 2008 году в стране принята новая концепция профориентации. Суть инновации – достижение баланса между личными интересами человека и потребностями экономики в рабочей силе. Профессиональная мобильность – готовность сменить профессию или специальность, определена как одно из главных условий конкурентоспособного работника.

Для реализации такой концепции, наряду с усовершенствованием форм и методов профориентации, нами созданы 233 мобильных центра профориентации на базе специально оснащенных транспортных средств. 115 передвижных центров занятости на базе палаток. Подготовлены и переданы учащимся сельских школ более 400 тысяч профориентационных дневников. За два последних года созданы и работают в каждой пятой школе страны более 2000 профориентационных терминалов для школьников, их родителей и учителей. Девиз терминалов – "Живи и работай в Украине".

Учитывая, что в дальнейшем бизнес будет расширять спрос не столько на число рабочих рук, сколько – на умения и квалификации, мы намерены в 2011 году сделать мощный рывок в увеличении объемов профессионального обучения безработных. Планируем достичь 20% охвата зарегистрированных безработных профессиональным обучением (в докризисный период он достигал 9%). Считаем повышение конкурентоспособности рабочей силы одной из основных мер восстановления занятости.

Позитивный опыт других стран, применяющих инклюзивный подход к созданию рабочих мест, еще больше убеждает нас в необходимости профессиональной подготовки специалистов под конкретные потребности работодателей. Поэтому мы будем проводить политику оперативного формирования у взрослого населения навыков и компетенций, позволяющих получить работу и ускорить ее замену в условиях нестабильного спроса на рабочую силу. В частности это будет обеспечиваться реализацией в текущем и 2011 году программы Государственной службы занятости по созданию сети центров профессионально-технического обучения взрослого населения. У нас уже есть опыт – за 9 месяцев текущего года на базе 7 уже существующих центров профессионально-технического образования государственной службы занятости проходили обучение 10 тысяч 760 безработных – четвертая часть всех обученных в этих регионах. Уровень трудоустройства после завершения обучения в наших центрах свыше 83%. Следующий этап – создание центров в Одесской, Донецкой, Харьковской, Сумской, Львовской областях.

Приведению в соответствие потребностей рынка труда и профессионально-квалификационных характеристик работников помогает опыт взаимодействия центров занятости с местными органами власти. Более 15 лет мы принимали активное участие в формировании и реализации программ занятости на всех уровнях. В условиях кризиса мы провели паспортизацию сельских населенных пунктов – самых мелких субъектов территориального самоуправления. На ее основе центры занятости базового уровня разработали конкретные меры для каждого из них, в том числе, по развитию предпринимательской инициативы.

Ведь для Украины сельская местность это не столько сфера занятости, сколько образ жизни. Таким образом, самозанятость и малый бизнес – своего рода стабилизационный резерв занятости. В 2010 году Государственная служба занятости возобновила практику поддержки предпринимательства среди безработных путем одноразовой выплаты пособия по безработице для тех из них, кто изъявил желание начать собственный бизнес.

Несмотря на кризис, технологии деятельности Государственной службы занятости, формы и методы ее работы позволили сохранить доверие работодателей к услугам службы – с нами сотрудничают более 1 млн. 280 тысяч работодателей. А это и сохранение занятости, и рост числа предприятий, подающих информацию о вакансиях, своевременно и в полном объеме уплачивающих взносы в страховой Фонд на случай безработицы. Более 57% поданных вакансий, укомплектовываются при содействии центров занятости.

Совместные действия службы занятости и работодателей основанные на взаимном доверии, принципах партнерства в Украине помогли существенному сдерживанию безработицы, как это видно на рис.4.



Источник: Госкомстат Украины

Рис. 4. Безработное население и уровень безработицы в Украине

Если в 1 полугодии 2009 года уровень безработицы составлял 9,1%, то за 1-е полугодие 2010 года – 8,5%, что ниже, чем в Евросоюзе.

Высокий уровень охвата безработных граждан активными программами на рынке труда во многом стал возможным благодаря политике Правления Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы.

Роль страхового Фонда и его исполнительной дирекции стала ключевой в обеспечении материальной поддержки безработных в условиях кризиса и на этапе преодоления его последствий. Отметим, что за годы существования страховой системы в Украине (с 2001 года), размер минимального пособия по безработице у застрахованных граждан вырос в 19 раз, даже в текущем году, он увеличен в 1,4 раза.

Сегодня, в долларовом эквиваленте, минимальное пособие застрахованных лиц составляет 85 долларов США, что соответствует 75% минимальной заработной платы.

Впереди – новая история службы, связанная с модернизацией функций исполнительной дирекции Фонда в связи с внедрением, начиная с 2011 года, единого социального взноса. Функции по сбору страховых средств отходят к Пенсионному Фонду. Мы будем менять подходы в работе с работодателями. Обновленные функции подразделений по работе с работодателями будут направлены, кроме всего прочего, на исследование рынка труда по выявлению потребностей в профессиональных умениях ра-

ботников. Повсеместно усиливается функция анализа и прогнозирования потребностей работодателей в кадрах, что поможет в обеспечении будущих нужд экономики в работниках с необходимыми профессиональными компетенциями и квалификациями; учебным заведениям – в подготовке специалистов, которые будут востребованы на рынке труда, а Государственной службе занятости – качественно координировать эти процессы.

Исходя из оценок МОТ относительно перспектив развития занятости, очевидно, что роль Государственных служб занятости серьезно возрастет, что, прежде всего, связано с серьезными структурными изменениями экономики в посткризисный период.

Стратегическими задачами Государственной службы занятости Украины на ближайшие годы и новое десятилетие станут:

- дальнейшее усовершенствование нормативной базы – внесение изменений в законы о занятости и о государственном страховании на случай безработицы;
- продолжение антикризисного менеджмента и применения мер по защите национального рынка труда;
- усиление мер активной поддержки безработных и инвестирование в развитие профессиональных навыков на протяжении всей жизни;
- интеграция в общенациональный процесс создания Национальной рамки квалификаций на современной базе центров профессионально-технического образования Государственной службы занятости, повышение оперативности и увеличение объемов профобучения;
- обеспечение адресной направленности услуг для адаптации работодателей и экономически активного населения к конъюнктуре рынка труда;
- повышение мобильности рабочей силы – усовершенствование существующей единой информационно-аналитической системы.

Усиление конкуренции на международных рынках в условиях глобализации требует от предприятий применения современных технологий, создания новых рабочих мест с достойной заработной платой, повышения конкурентоспособности рабочей силы. В этой связи Государственной службе занятости необходимо объединить усилия сторон социального диалога, направленные на содействие развитию человеческого капитала, прежде всего его профессионально-квалификационной составляющей.

Сохранять и развивать трудовой потенциал страны – вот главная миссия Государственной службы занятости Украины в следующем десятилетии.

**Т**ЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ЭТАПЕ  
ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

**Зинкевич Н.И.**

В статье анализируется состояние рынка труда Украины в кризисный период, исследуются факторы снижения занятости, роста безработицы, пути минимизации влияния мирового финансового кризиса на рынок труда. Акцентируется внимание на исключительной роли служб занятости в период кризисов. Рассмотрены приоритеты деятельности государственной службы занятости Украины в 2010-2011 годы. Сделан вывод, что на данном этапе главной задачей политики в сфере занятости и социальной защиты от безработицы становится информирование и мотивация широких слоев населения в получении и развитии умений, компетенций и квалификаций на протяжении всей жизни.

*Ключевые слова:* мировой финансовый кризис, рынок труда, социальная защита, минимизация негативных последствий кризиса.

Влияние мирового финансового кризиса на подавляющее большинство стран мирового сообщества проявилось, прежде всего, из-за существенного ухудшения макроэкономической динамики. Современный кризис имеет системный характер: его последствия сказались на экономиках большинства стран мирового сообщества, включая Украину. Принадлежность Украины к системе мирового торгового обмена на фоне накопления проблем в странах-импортерах украинской продукции, с одной стороны, и имеющиеся внутренние диспропорции в национальной экономике, обусловленные усложнением внедрения прогрессивных технологий, низкой эффективностью финансовых институтов, оказались фатальными. Ориентация отечественного экспорта на сырьевую продукцию и продукцию первичной переработки (древесина, металлопродукция, минеральные удобрения) при снижении спроса на них привели к резкому сокращению объемов валютной выручки, возникновению простоя на многих металлургических предприятиях.

Анализу развития рынка труда под влиянием мирового финансового кризиса, мер по минимизации негативных его последствий посвящено достаточно внимания отечественных и зарубежных авторов. В частности, среди отечественных ученых, исследующих определенный спектр проблем, следует отметить С.И. Бандура, И.Ф. Гнибиденко, А.М. Колота, Е.М. Либанову, Л.С. Лисогор, В.В. Оникиенко, И.Л. Петрову, В.А. Савенко. Однако на сегодняшний день ряд проблемных вопросов остается дискуссионными или недостаточно исследованными. Требуют первоочередного внимания проблемы, связанные со спецификой развития рынка труда в кризисных условиях, решением стратегических ориентиров и тактических целей противодействия усилению негативных тенденций в сфере занятости. Это обуславливает актуальность исследования проблем эффективности антикризисных мер. Как отмечалось на 98-й Международной конференции труда в июне 2009 года, «затрагивающий всех глобальный экономический спад делает невозможным для какой бы то ни было страны в краткосрочном плане тиражировать свой опыт выхода из кризиса. Если все страны будут стимулировать свою внутреннюю экономическую активность, в первую очередь, благодаря занятости и социальной защите ..., есть возможность восстановить глобальный экономический рост и торговлю».

Целью статьи является детальный анализ современных тенденций украинского рынка труда и влияния введенных в 2009 году антикризисных мер в сфере занятости на сдерживание безработицы и возвращения незанятых граждан к продуктивной занятости.

Украина накануне кризиса, несмотря на низкие, по сравнению со странами Евросоюза, показатели уровня занятости, выделялась вместе с Россией среди стран СНГ

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ЭТАПЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

ростом занятости и сокращением безработицы среди экономически активного населения по половозрастным группам и в межпоселенческом разрезе, тогда как в Молдове, Армении, Грузии уровень занятости в переходный период снижался.

Рассматривая влияние кризиса на украинский рынок труда, следует подчеркнуть, что в наибольшей степени оно сказалось на экономически активном населении, в первую очередь, наемных работников в промышленности, строительстве, служащих коммерческих банков и фирм, офисном персонале, обслуживающих и посреднических организациях. Именно эти категории составили основной контингент уволенных, переведенных на работы в режиме неполного рабочего времени, отправленных в административные отпуска, пострадавших от несвоевременной выплаты заработных плат и т.д.

Следует при этом отметить, что рынок труда в Украине отреагировал на спад финансовых рынков в США с определенной задержкой. Ипотечное жилищное кредитование продолжалось в Украине, как и в Российской Федерации, Казахстане, практически до конца 2008 года, в строительной и смежных отраслях ликвидация избыточной численности работников началась в конце 2008 – начале 2009 года. В течение первых трех кварталов 2008 года на рынке труда Украины отслеживались положительные тенденции роста занятости населения и сокращение безработицы. В целом за 2008 год уровень безработицы, по сравнению с 2007 годом, не повысился и составил 6,4% экономически активного населения.

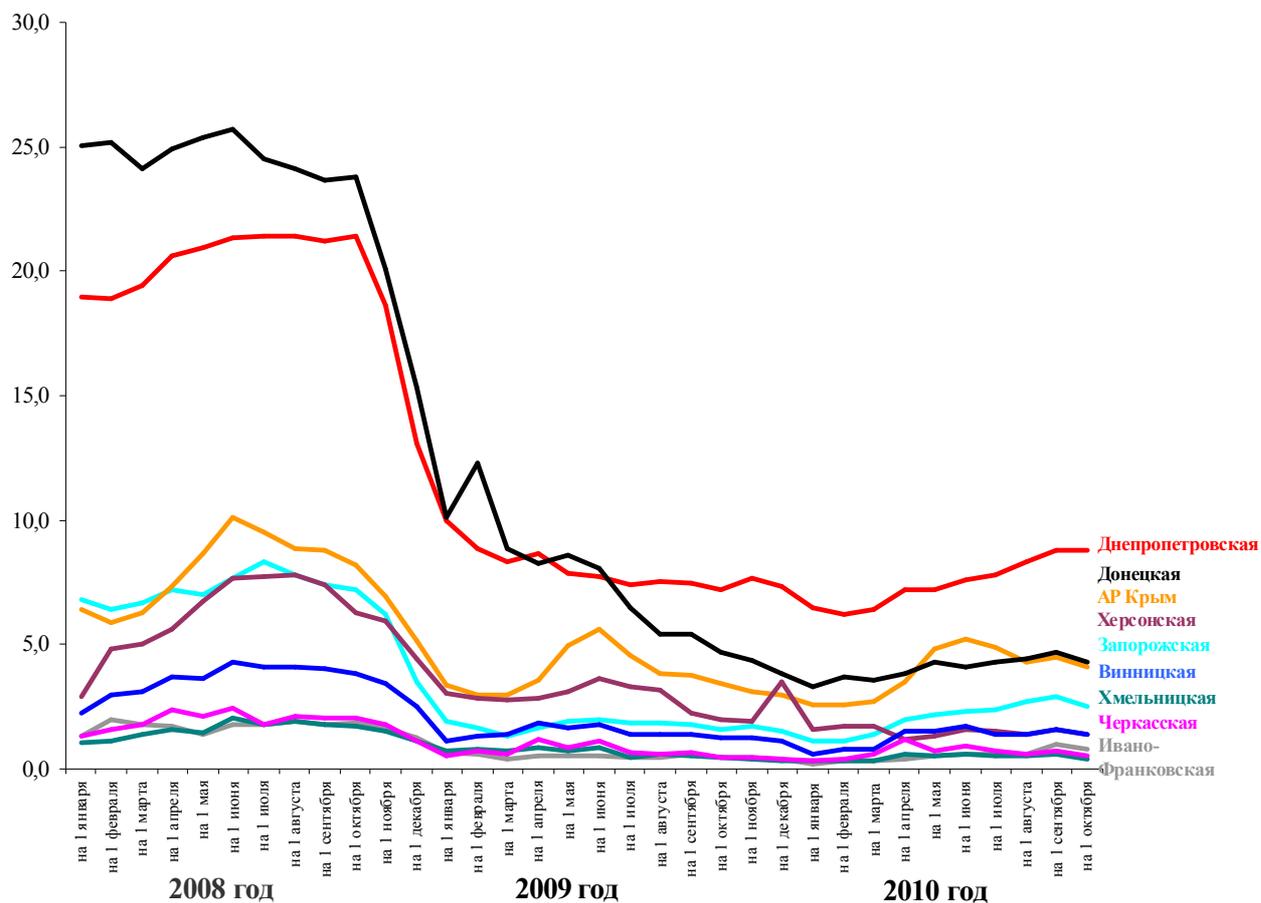
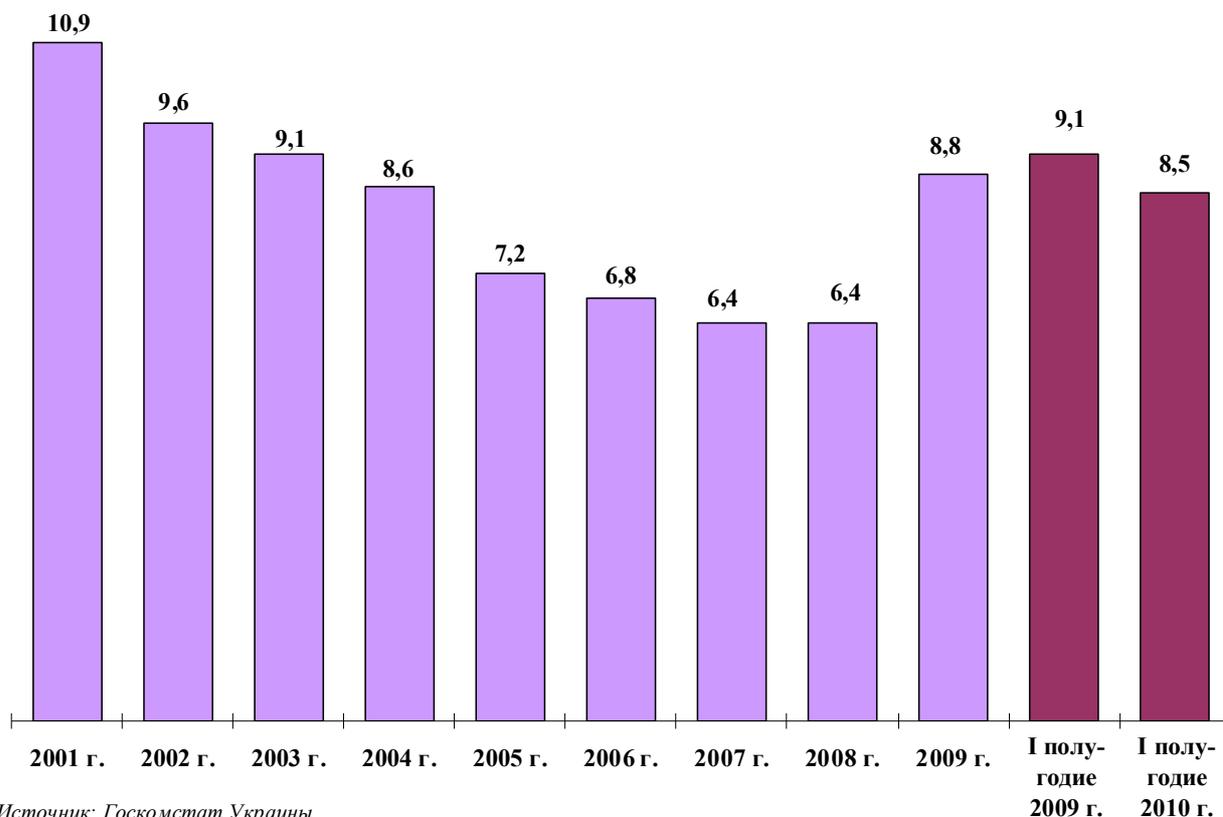


Рис. 1. Количество вакансий, зарегистрированных в службе занятости (тыс. единиц)

Наиболее разрушительный удар Украина потерпела под действием мгновенного снижения доверия инвесторов, резкого спада объемов инвестиций и притока капитала. После продолжительного роста прямых иностранных инвестиций за 2000-2007 годы их объемы, которые непосредственно влияли на рост ВВП, в 2009 году значительно сократились. Если в 2008 году в экономику Украины иностранными инвесторами было вложено 10911,1 млн. долл. США прямых инвестиций, то уже в 2009 году – только 5634,6 млн. долл. США, что составляет 51,6% объемов 2008 года.

Начиная с октября 2008 года, ажиотажный спрос на работников практически во всех сферах экономической деятельности и в каждом регионе сменился на стремительное его сокращения и динамичный рост регистрации незанятых граждан в государственной службе занятости. В течение первых трех кризисных месяцев 2008 года спрос на рабочую силу сократился втрое, в наибольшей степени – в промышленных регионах : Запорожской, Днепропетровской, Донецкой и Харьковской областях.

В период кризиса 2008-2009 годов Украина понесла значительные потери кадрового потенциала. Численность наемных работников только на протяжении 2009 года сократилась более чем на 1 млн. человек. Под влиянием кризиса наибольшее сокращение количества занятого населения произошло в строительстве, промышленности, деятельности гостиниц и ресторанов, сельском хозяйстве. Причиной незанятости почти 41% незанятых граждан, состоящих на учете в центрах занятости, было увольнение по соглашению сторон согласно ст. 36 п. 1 КЗоТ (по административным данным государственной службы занятости за 2009 год). В первые кризисные месяцы его объемы были сверхвысокими, что и повлекло «волну» на рынке труда. В 2009 году уровень безработицы среди экономически активного населения повысился против 2008 года на 2,4 проц. пункта – до 8,8%.



Источник: Госкомстат Украины

**Рис. 2. Уровень безработицы населения (по методологии МОТ), в процентах к экономически активному населению**

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ЭТАПЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

---

---

Даже несмотря на своевременное принятие антикризисного законодательства в сфере регулирования занятости и рынка труда, которое затормозило рост безработицы в стране, для десятков тысяч граждан, прежде всего молодежи, доступ к продуктивной занятости в этот период оказался ограниченным. Среди безработных каждый 6-й до обращения в центр занятости более года не работал, а каждый 5-й не имел профессии или специальности.

В большей степени влияние кризиса ощутили жители городов Украины, где объемы безработицы в 2009 году почти втрое превышали численность безработных в сельской местности. Уровень безработицы среди экономически активного населения в возрасте 15-70 лет в городах составил 9,6% против 7,2% - на селе. Чаще не имели работы и активно ее искали мужчины. Численность безработных мужчин в 1,5 раза превышала численность ищущих работу женщин. Наиболее существенно от последствий мирового кризиса, как и во всем мире, пострадала молодежь, особенно юноши. Среди молодежи в возрасте 15-24 года безработным оказался каждый шестой. Наибольшие объемы безработицы наблюдались в промышленно развитых регионах, а наивысшая концентрация безработных – в западных и северных регионах Украины.

Динамика зарегистрированной безработицы в Украине в 2009 году характеризовалась следующими тенденциями. В течение года структура незанятых граждан по профессионально-квалификационному составу динамично менялась. По сравнению с докризисным периодом 2008 года значительно выросли объемы зарегистрированных безработных из числа профессионалов, специалистов, особенно – квалифицированных рабочих с инструментом. В структуре незанятых лиц, которые находились на учете в службе занятости, существенно увеличился удельный вес граждан с полным высшим, базовым, неполным высшим и профессионально-техническим образованием за счет уменьшения на 6% доли граждан с полным средним образованием.

Самый большой дисбаланс между спросом и предложением на рабочую силу по профессиональному составу был зафиксирован государственной службой занятости среди руководителей малых предприятий, менеджеров предприятий, технических служащих, связанных с информацией, а также квалифицированных работников с инструментом, работников в области точной механики, ручных ремесел и печати, рабочих, обслуживающих промышленное оборудование, машины, а также сборщиков машин. Численность незанятых лиц – представителей простейших профессий в 9 раз превышала спрос на них, что свидетельствует о сокращении потребности предприятий в этой категории работников, а также оптимизации численности работающих на предприятиях именно за счет этой категории.

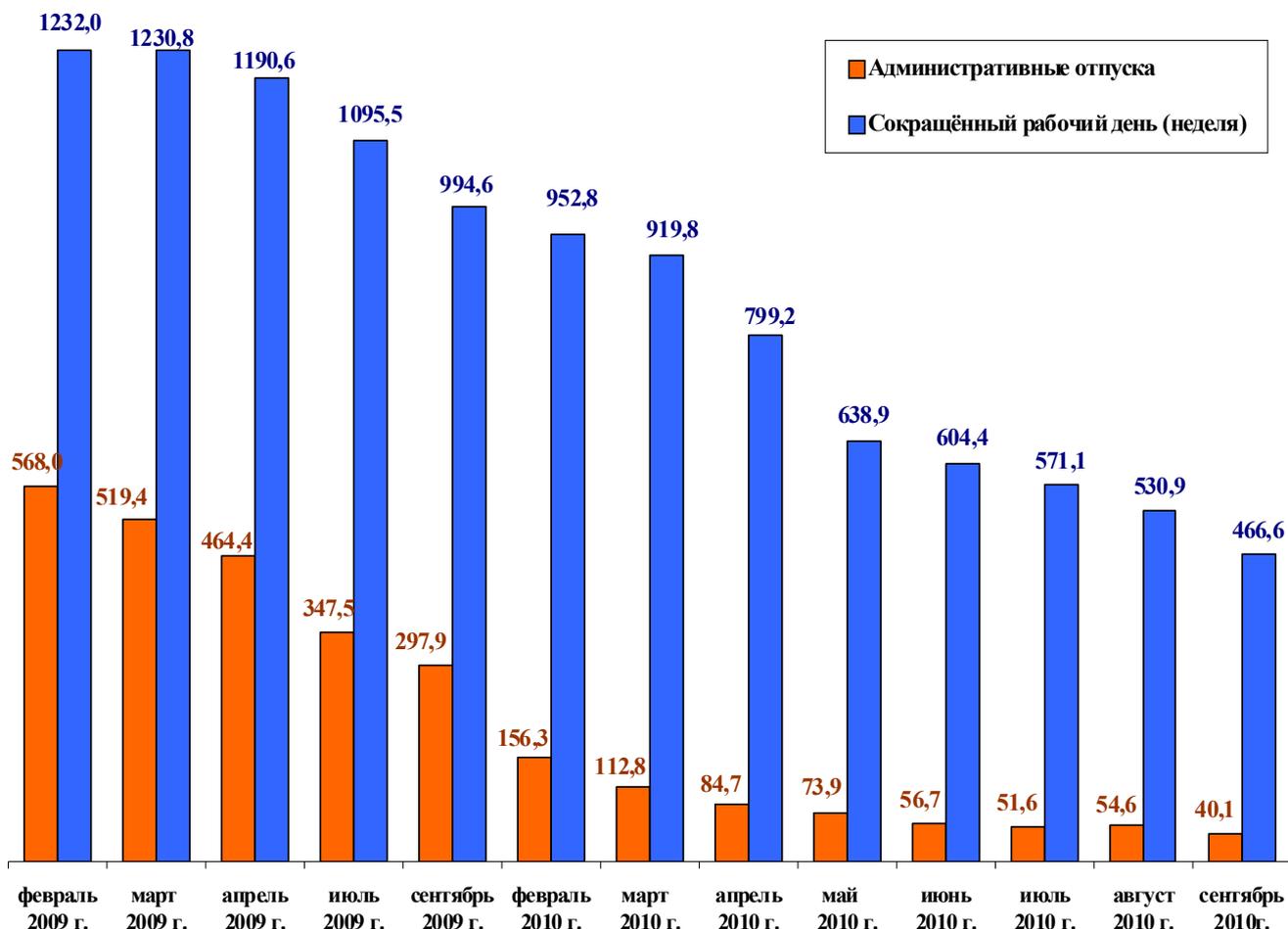
В докладе Генерального директора Международного бюро труда Хуана Сомавия на 98-й Международной конференции труда (2009 г.) отмечалось, что «риски, связанные с кризисом, для социальной сплоченности и стабильности чрезвычайно велики, чтобы их можно было игнорировать». По мнению МОТ, на восстановление занятости нужно как минимум 5-8 лет, а сокращение безработицы является возможным при условии достижения устойчивых позитивных тенденций восстановления экономики. Безусловно, выход из кризиса для Украины находится в плоскости усиления роли реального сектора экономики, возвращения доверия к банкам и поддержания платежеспособного спроса на товары и услуги.

Меры государственного регулирования безработицы в период кризиса были определены Законом Украины «О внесении изменений в некоторые законы Украины относительно уменьшения влияния финансового кризиса на сферу занятости населения» № 799 от 25 декабря 2008 и введены с 13 января 2009. Под их влиянием, начиная с 1 квартала 2009 года, на рынке труда появились положительные тенденции роста объемов и уровня занятости.

Значительно уменьшились объемы занятости в режиме сокращенного рабочего дня, втрое меньше работников находятся в административных отпусках.

Именно применение гибких форм занятости в режиме сокращенного рабочего дня способствовало торможению безработицы, недопущению массовых увольнений на бюджетобразующих предприятиях различных видов экономической деятельности, сохранению их трудового потенциала. Это – международный опыт, применяемый во многих странах, который позволил в самый критический момент сохранить в Украине более 1 млн. рабочих мест, на которых работали свыше 10% общего количества квалифицированных работников.

Реализация антикризисного законодательства в сфере занятости позволила затормозить в первом полугодии 2009 года массовое необоснованное увольнение работников по статье 36 п.1 КЗоТ (соглашение сторон). Такой эффект антикризисного законодательства был непредсказуемым. Одновременно, вдвое сократились объемы увольнений по статье 40 п.1 КЗоТ (изменения в организации производства и труда). Уменьшилось, по сравнению с предыдущим годом, количество безработных из числа членов личных сельских хозяйств.



**Рис. 3. Численность работников, занятых неполный рабочий день или пребывающих в административных отпусках, тыс. человек**

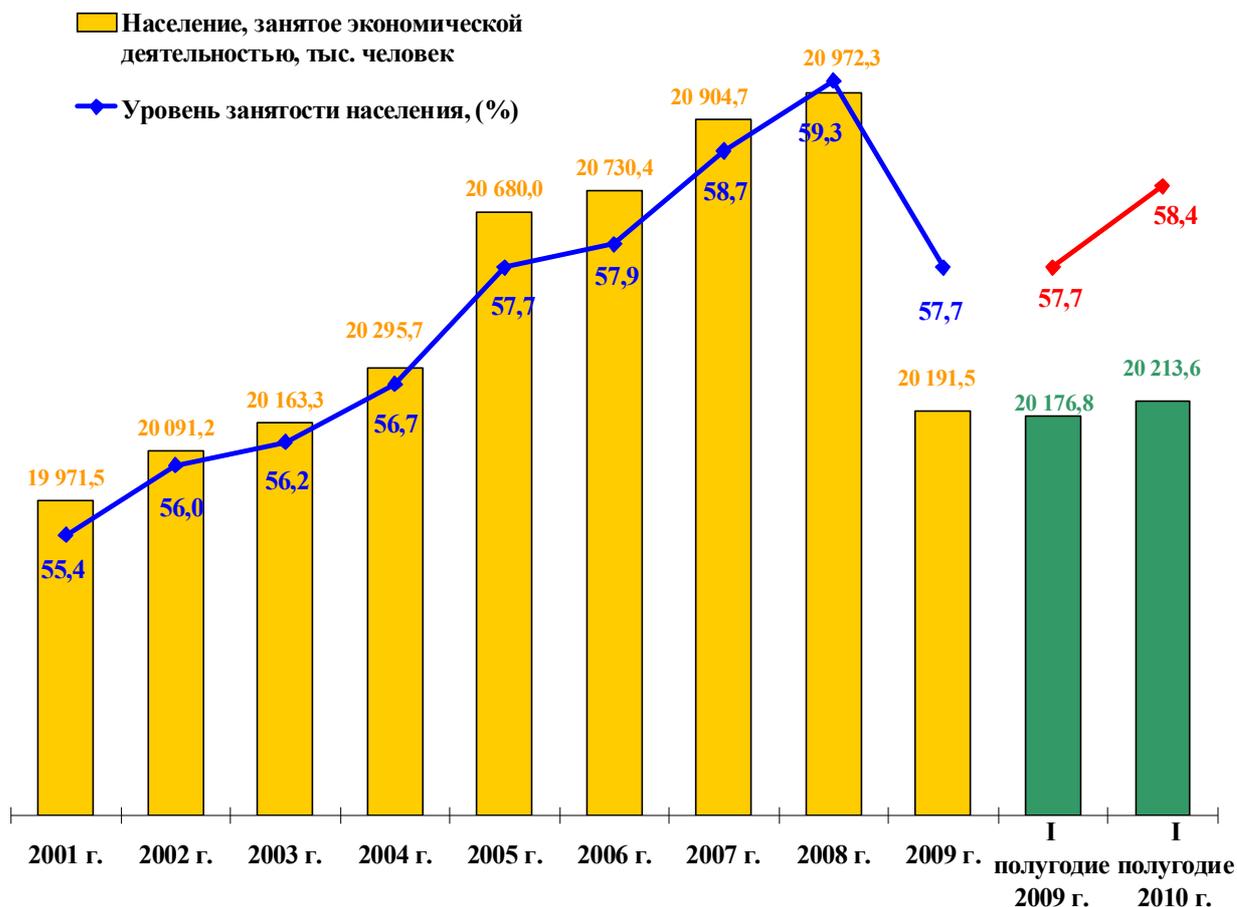
Несколько стабилизировать ситуацию позволила реализация законодательных норм по минимизации иждивенческих настроений, повышению мотивации к поиску подходящей работы и оперативного трудоустройства на актуальные вакансии при содействии государственной службы занятости. Ведь в период кризиса регулирование

## ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ УКРАИНСКОГО РЫНКА ТРУДА НА ЭТАПЕ ПРЕОДОЛЕНИЯ ПОСЛЕДСТВИЙ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО КРИЗИСА

процессов на рынке труда не может происходить привычными методами, которые применялись на этапе подъема экономики, сокращения безработицы и нехватки кадров. Несомненно, важным фактором минимизации негативных последствий кризиса на рынке труда оказалась страховая модель обеспечения социальной защиты населения от безработицы. Это самое большое достояние и результат социального диалога.

Однако принятие антикризисных мер в сфере занятости и безработицы не решило автоматически всех проблем. Поэтому деятельность государственной службы занятости как исполнительной дирекции фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы совместно с социальными партнерами направлена на достижение равновесия между спросом и предложением рабочей силы.

На 98-й Международной конференции труда в Женеве (2009 г.) было признано, что службы занятости никогда еще не имели такого важного значения, как в период кризисов. В 2009 году социальные услуги и материальное обеспечение, в соответствии с Законом Украины "Об общеобязательном государственном социальном страховании на случай безработицы", получили 2,1 млн. незанятых граждан, за 9 месяцев 2010 года – 1,4 млн. незанятых граждан. В 2009 году на постоянные рабочие места было трудоустроено 1,3 млн. незанятых и безработных граждан, зарегистрированных в рабочих органах исполнительной дирекции Фонда.



**Рис. 4. Занятое население и уровень занятости в Украине**

За январь-сентябрь 2010 года при содействии государственной службы занятости были трудоустроены 580 тыс. незанятых граждан, из них – 38 тыс. чел. с предоставлением дотации работодателям, почти 9 тыс. чел. организовали собственный бизнес и

новые рабочие места, получив одноразово причитающуюся на весь период сумму пособия по безработице. Приобрели новые профессиональные знания и навыки почти 160 тыс. безработных граждан, более 265 тыс. человек привлекались к оплачиваемым общественным работам.

Среди приоритетов деятельности государственной службы занятости в 2010 году – повышение результативности сотрудничества с работодателями, которое должно обеспечить постепенное достижение докризисных объемов предоставления социальных услуг всем соискателям, существенное расширение круга работодателей, предоставляющих информацию о вакантных рабочих местах, ускорение укомплектования вакансий с одновременным ускорением трудоустройства незанятых граждан.

В 2010 году ситуация на рынке труда характеризуется позитивными изменениями.

Постепенно растет занятость населения. Уровень занятости вырос во всех регионах Украины, как в городах, так и в сельской местности, как среди мужчин, так и среди женщин. На всей территории Украины уменьшаются объемы высвобождения, сокращаются объемы неэффективной занятости и восстанавливается численность наемных работников.

Снижаются объемы и уровень безработицы, в то время как во всех странах Евросоюза, за исключением Германии и Люксембурга, они растут.

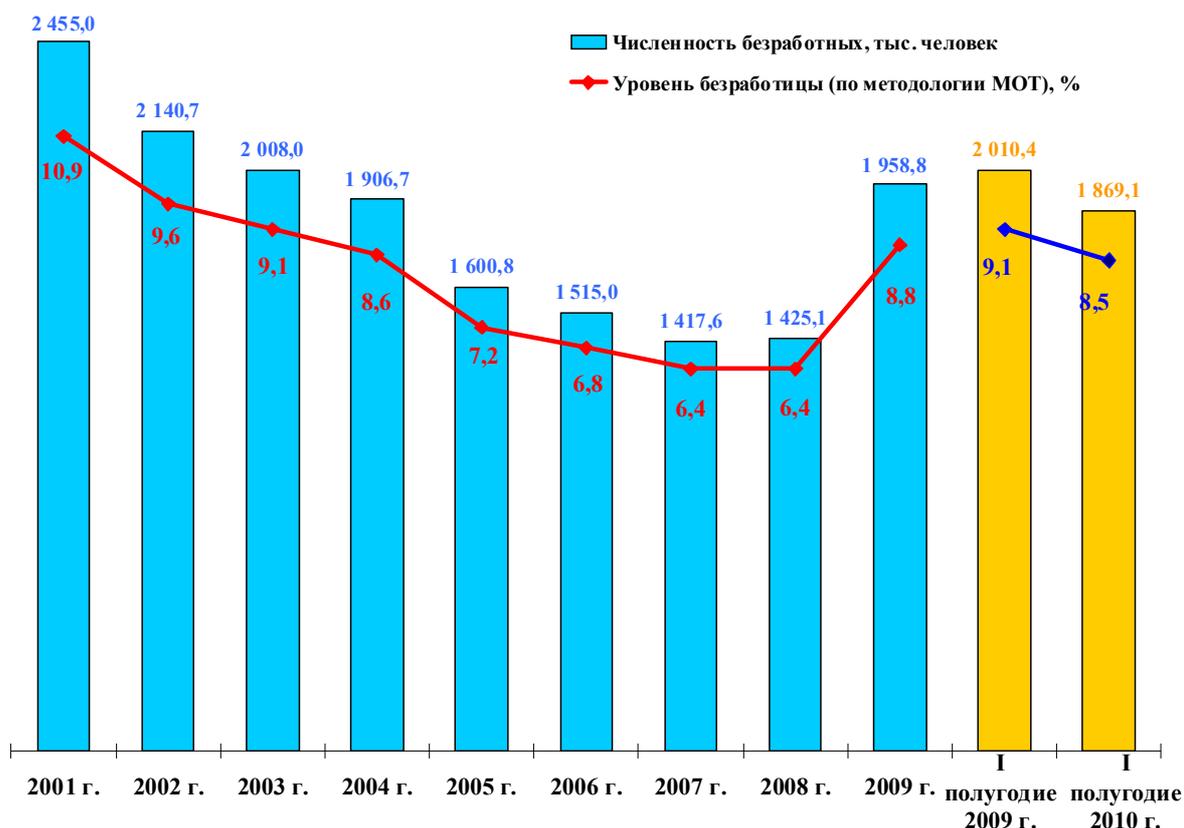


Рис. 5. Безработное население и уровень безработицы в Украине

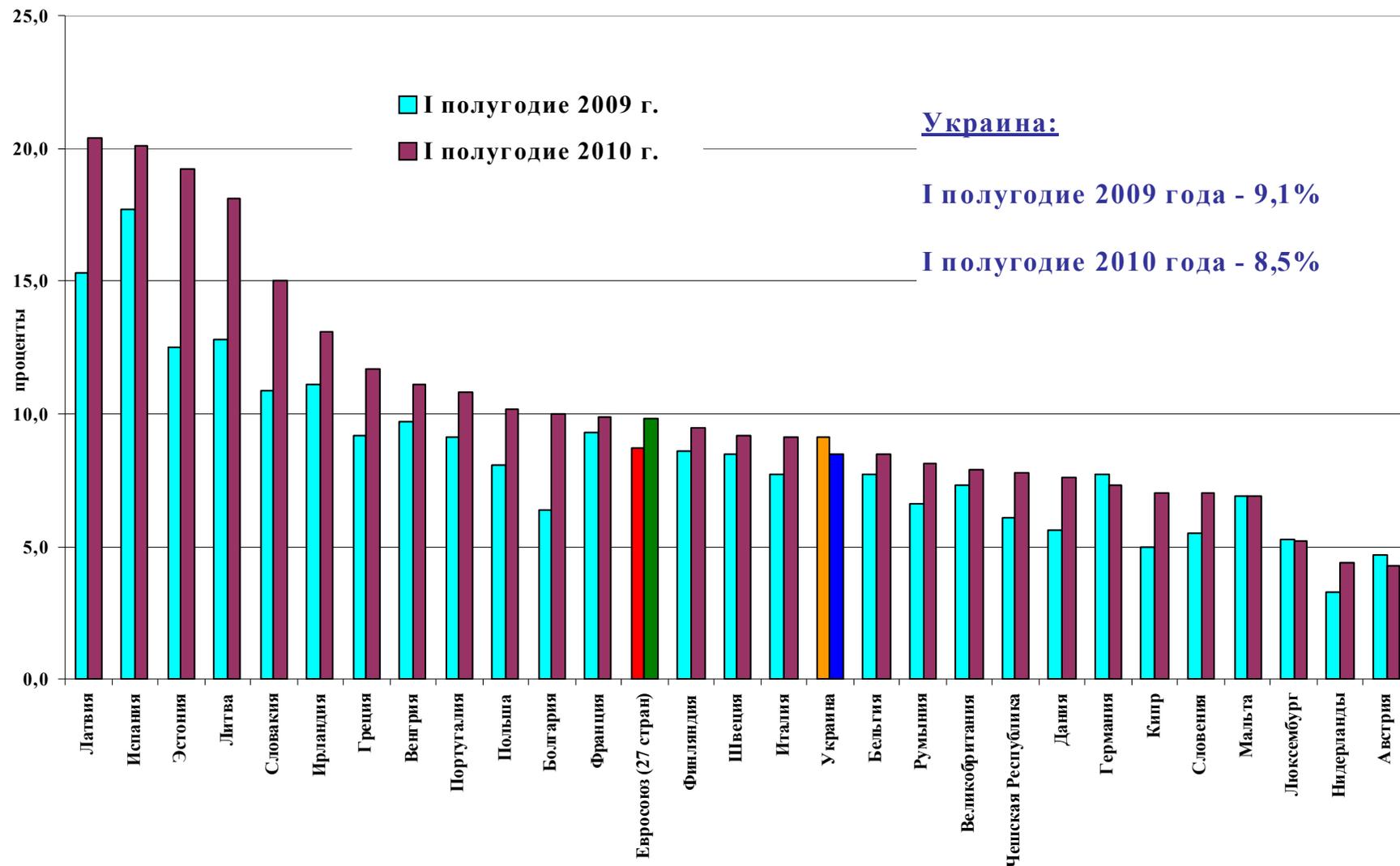


Рис. 6. Уровень безработицы населения в Украине и странах Европейского Союза

С целью подбора подходящей работы за 9 мес. текущего года услугами государственной службы занятости воспользовались более 9 млн. человек, в т.ч. 1 млн. 424 тыс. человек зарегистрировались в центрах занятости. Почти каждый второй из числа безработных в этот период был трудоустроен.

В будущем в Украине, как и в других европейских странах, бизнес будет ограничен в возможностях увеличивать персонал, поэтому следует ожидать сокращения спроса на рабочую силу. Это сопряжено также и с демографическими факторами – старением и миграцией населения, низкой рождаемостью, а также влиянием глобализации и т.д. В результате будет возрастать спрос не на число рабочих рук, а на умения и квалификации. К тому же, требования работодателей к квалификациям и компетенциям будут усиливаться.

Следовательно, политика занятости и развития рынка труда в Украине должна сопровождаться серьезной реформой системы образования и, прежде всего, системы профессионального переобучения. В основу профессионального обучения в Украине следует положить определение ЮНЕСКО – это знания, умения, навыки и возможности выполнять те или иные операции, которые человек приобретает в течение всей жизни. Следует безотлагательно восстанавливать профессиональное обучение в общеобразовательных школах не позднее, чем с 5 класса.

Нам предстоит интегрироваться в общенациональный процесс создания Национальной рамки квалификации, в том числе на современной базе центров профессионально-технического образования государственной службы занятости. Это – цивилизованный инструмент, который «работает» в том числе и в странах «двадцатки», к которым намерена присоединиться Украина до 2020 года. Введение Национальной рамки позволит постепенно и безболезненно перейти от рынка дипломов к рынку компетенций. Согласно Программе экономических реформ ее принятие предусмотрено до конца 2012, а введение – до конца 2014 года.

В этих условиях ключевой задачей политики занятости и социальной защиты от безработицы становится информирование и мотивация широких слоев населения в получении и развитии умений, компетенций и квалификаций на протяжении всей жизни.

В 2011 году будет продолжена, как это рекомендует МОТ, реализация мер антикризисного законодательства. В работе с незанятыми гражданами – положительная мотивация, индивидуальный подход и адресность услуг. Существенно увеличатся объемы привлечения безработных к активным программам постоянной и временной занятости, ставится задача по достижению европейских стандартов – не менее 20% охвата незанятых граждан профессиональным переобучением.

21 декабря 2010 года Государственной службе занятости Украины исполняется 20 лет. Государственная служба занятости предоставляет услуги гражданам на основе созданной по европейским стандартам Единой технологии оказания социальных услуг населению и работодателям в рамках Единой информационно-аналитической системы.

При содействии службы, которая насчитывает около 16 тысяч работников, за период ее деятельности трудоустроено почти 11,6 млн. человек и свыше 4 млн. незанятых граждан привлечены к участию в общественных работах, охвачено профессиональным обучением почти 2 млн. безработных, информационно-консультативные услуги получили более 14 млн. граждан. При ее активном участии были организованы оплачиваемые общественные работы по ликвидации последствий катастрофических паводков в пострадавших регионах в 2008 и наводнения в 2010 годах, а также информирование населения о порядке получения жилищных субсидий в 2010 году.

**С**ОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ  
СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ И РАБОТОДАТЕЛЯМ КАК ФАКТОР  
ПОВЫШЕНИЯ ФУНКЦИОНАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЦЕНТРОВ ЗАНЯТОСТИ

Маршавин Ю.Н.

В статье анализируются проблемы технологизации деятельности центров занятости базового уровня. Раскрывается сущность и содержание Единой технологии обслуживания незанятого населения центрами занятости Украины. Проанализированы принципы ее построения, основные целевые блоки. Особое внимание уделено раскрытию целей создания и организации работы в центрах занятости функционально-пространственных секторов, формы и методы укрепления взаимодействия с работодателями. Анализируются технологические аспекты активизации безработных, повышения их ответственности за поиск работы.

*Ключевые слова:* технология, процедура, операция, сектор, работодатель, центр занятости, лицо, ищущее работу.

За двадцатилетний период, прошедший после создания государственных служб занятости в бывших республиках СССР, их менеджеры и специалисты не хуже своих немецких или английских коллег знают, **что** надо делать и, какие формы работы можно использовать. Для них уже давно не являются секретом, скажем, сущность профориентации и семинаров для безработных по овладению методами самостоятельного поиска работы, формы привлечения к самостоятельной занятости и все, что связано с их профессиональным обучением. Главная проблема сегодня переместилась в плоскость технологическую – **как** все это сделать. Как в районном центре, где 15-20 специалистов ежедневно обслуживают 50-80, а иногда и 100-150 клиентов, одновременно использовать десятки форм работы с безработными? Как увязать в единую систему формы осуществления активной политики занятости и элементарную регистрацию безработных? Как учесть специфику различных категорий и групп клиентов, их различные нужды, потребности, движущие мотивы с набором стандартных услуг, которые оказывают центры занятости? Как обеспечить скоординированный подход к нуждам клиентов с институциональными возможностями их решения конкретным центром занятости?

Изучение опыта государственных служб занятости показывает, что эффективность социальных услуг безработным и работодателям, которые предоставляет государственная служба занятости, при прочих равных условиях во многом определяются технологиями. В частности, в Украине уже десять лет центры занятости работают по Единой технологии обслуживания незанятого населения (далее - ЕТОНН) [1] и ее модифицированной версии – Единой технологии предоставления социальных услуг центрами занятости (далее – ЕТПСУ) [2], которые разработаны Институтом подготовки кадров государственной службы занятости с участием широкого круга специалистов<sup>1</sup>.

Технология предоставления социальных услуг центрами занятости – система форм, методов и способов предоставления клиентам предусмотренных законодательством социальных услуг на основе рационального разделения, специализации и кооперации труда, стандартизации и унификации технологических процедур, операций и производственного пространства, использования современных информационных технологий и оборудования (в соответствии с эргономическими требованиями). В ходе производственного цикла подбирается и используется оптимальный инструментарий,

---

<sup>1</sup> Разработана в 1998-2000 гг. творческим коллективом Института подготовки кадров государственной службы занятости Украины в составе Маршавина Ю.Н. (руководитель), Ляминой Л. Е., Фокас Л. Н., Руженского М. М. и др. и утверждена в августе 2000 г. Государственным центром занятости как нормативный документ обязательного характера.

скоординированный с содержанием процедур и операций и учитывающий особенности конкретных клиентов и предприятий, направленный на достижение конечной цели – скорейшее трудоустройство граждан на подходящую работу и подбор необходимых работников для предприятий.

Использование указанных технологий совместно с Единой информационно-аналитической системой (далее – ЕИАС<sup>1</sup>) в условиях обязательного государственного социального страхования на случай безработицы содействовало значительному повышению эффективности деятельности центров занятости [3]. Как показывает анализ данных приведенной ниже таблицы, хотя в 2009 г. показатели, характеризующие эффективность работы государственной службы занятости, несколько снизилась в связи с резким снижением числа вакантных рабочих мест в период финансово-экономического кризиса, но за 9 предкризисных лет они динамично росли. В частности, за период 2000-2008 гг. удельный вес трудоустроенных в общей численности клиентов центров занятости возрос более чем в 2 раза – с 21,8% до 43,3%; соотношение количества лиц, трудоустроенных при содействии центров занятости, и общей численности принятых на работу – с 22,1% до 33,6%; численность трудоустроенных граждан, приходящихся на одного штатного специалиста службы занятости, увеличилась с 47,0 чел. почти до 70 чел. или в 1,4 раза. За эти же 9 лет средняя продолжительность зарегистрированной безработицы снизилась почти в 2 раза (с 12 до 7 месяцев).

**Таблица**

**Некоторые показатели эффективности социальных услуг, предоставляемых клиентам центрами занятости Украины**

<b>Показатель</b>	<b>2000 г.</b>	<b>2002 г.</b>	<b>2004 г.</b>	<b>2006 г.</b>	<b>2008 г.</b>	<b>2009 г.</b>
Удельный вес лиц, трудоустроенных по направлению центров занятости, среди всех граждан, принятых на работу, %	22,1	28,7	32,1	33,2	33,6	29,3
Удельный вес трудоустроенных в общей численности зарегистрированных в ЦЗ граждан, %	21,8	29,7	33,9	36,4	43,3	32,8
Количество трудоустроенных, приходящихся на одного штатного сотрудника центров занятости, чел.	47,0	63,2	69,4	70,5	69,4	68,9

*Источник:* составлено автором по статистическим сборникам Госкомстата Украины "Статистичний щорічник України", «Праця в Україні», аналитико-статистическим сборникам Государственного центра занятости "Ринок праці України" за соответствующие годы.

Результаты анализа показывают, что в основу ЕТОНН – ЕТПСУ положены такие принципы:

- согласованность содержания социальных услуг, направленных на активизацию безработных и повышение их конкурентоспособности на рынке труда, с мерами по поиску и подбору работы;
- укрепление сотрудничества клиентов и службы занятости при поиске работы – наиболее эффективный путь к трудоустройству;

<sup>1</sup> Разработана в 2000-2002 гг. компанией "Софтлайн" совместно с фирмой "БИ ЕМ ЕС-консалтинг" как инструмент реализации ЕТОНН.

## **СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ И РАБОТОДАТЕЛЯМ**

---

---

- приоритетность услуг центра занятости, направленных на поиск и подбор работы перед другими видами услуг;
- активизация собственных усилий безработных – главное условие их успешного трудоустройства на подходящую работу;
- обеспечение внимания к нуждам и потребностям клиентов, уважения к ним с формированием их высокой ответственности перед собой, своей семьей и обществом;
- обеспечение эффективного сотрудничества с работодателями на основе учета их интересов и разъяснения общественной значимости услуг центров занятости;
- специализация, кооперация и разделение труда персонала центров занятости;
- создание условий для высокопроизводительного труда сотрудников центров занятости и повышение их ответственности за результаты работы.

На основе указанных принципов разработано стандартное содержание унифицированных процедур и операций, осуществляемых специалистами центров занятости при предоставлении клиентам социальных услуг, которые можно объединить в такие основные целевые блоки:

### **1. Укрепление взаимодействия с работодателями**

Успех любого центра занятости возможен, если он располагает достаточно полной информацией о свободных рабочих местах, что зависит от доброй воли работодателей. Как свидетельствует опыт, высокого уровня сотрудничества можно достичь при условии, если центры занятости будут строить взаимодействие с работодателями на основе, во-первых, учета их экономических и других интересов, во-вторых, донесения до сознания работодателей общественной значимости своей деятельности [2].

В соответствии с ЕТОНН-ЕТПСУ центры занятости активно разъясняют социальную значимость государственной политики занятости, изучают кадровые проблемы предприятий и, исходя из этого, предлагают конкретные услуги. Они обеспечивают работодателей информацией о профессионально-квалификационном составе зарегистрированных лиц, предоставляют возможность ознакомиться с их резюме, подбирают требуемых работников, а в случае необходимости - организуют профессиональное обучение кандидатов на вакансии. К тому же центры занятости, предлагая вакансии данного предприятия своим клиентам, помимо всего прочего, формируют привлекательный имидж предприятия и его руководителя.

### **2. Активизация усилий клиентов по обустройству своей жизни, повышение их ответственности за эффективность мер по поиску работы**

Изучение причин, по которым конкретные лица не могут найти работу, показывает, что во многих случаях основной является их пассивность, низкая самоорганизация, нежелание, или неумение настойчиво искать работу. Для минимизации этих и аналогичных причин центры занятости Украины используют разнообразные методы – психологическую поддержку, профессиональную реабилитацию, организацию разнообразных программ активизации безработных и т.д.

В соответствии с единой технологией в центрах занятости создается сектор самостоятельного поиска вакансий.

Также на основе самообслуживания незанятые граждане знакомятся с широким спектром систематизированной профессиональной информации. Она помогает клиентам лучше осознать ситуацию, которая сложилась на местном рынке труда, что содействует избранию ими более реальных и эффективных путей трудоустройства или организации предпринимательства.

Эффективным средством активизации усилий клиентов по поиску работы является разработка ими совместно со специалистами службы занятости программы трудоустройства, которая представляет собой комплекс мероприятий, направленных на ус-

корение трудоустройства клиента на подходящую работу, включая меры по его активизации и повышению конкурентоспособности на рынке труда.

Овладению безработными методами поиска работы, выполнению программ трудоустройства содействует их участие в специальных постоянно действующих семинарах. Овладение программами семинаров помогает безработным обрести уверенность в своих силах, получить знания и навыки по технике поиска работы, что значительно активизирует их усилия и ускоряет трудоустройство.

Среди методов активизации клиентов важное место занимают мероприятия содействия безработным в их усилиях по организации собственного бизнеса. Единая технология регламентирует действия специалистов центров занятости, прежде всего, в информировании безработных, продемонстрировавших способность к бизнесу, о сущности самостоятельной занятости, шагах и действиях, которые им необходимо предпринять для открытия собственного бизнеса. Большое внимание уделяется формированию у безработных мотивационной основы предпринимательства, профессиональному обучению, ориентации на сферы деятельности, в которых существует устойчивый спрос на товары или услуги.

Единая технология предусматривает повышение ответственности клиента за результаты поиска работы через информирование специалиста о ходе выполнения программы трудоустройства во время каждого посещения центра занятости. Поэтому собеседования с клиентом при его дальнейших ("вторичных") посещениях центра занятости проводятся тем же специалистом, который осуществлял регистрацию (так называемый "первичный" прием). В результате у каждого ищущего работу появляется личный консультант – специалист по трудоустройству. Такой подход дает возможность строить сотрудничество с клиентом на постоянной основе с учетом взаимной ответственности.

Анализ существующей практики показывает, что за разговорами об отсутствии свободных рабочих мест нередко кроется бездеятельность клиентов по поиску работы и бессистемная, неконкретная работа специалистов центров занятости, отсутствие контроля за их совместными действиями. Поэтому в каждом центре создана специальная комиссия (по преодолению длительной безработицы), которая через определенный период после регистрации безработного (например, после 3-6 месяцев) на основании анализа проведенной работы, изучения причин отсутствия результатов поиска работы оценивает правильность избранных сторонами – специалистом и безработным – мер. На этой основе корректируется программа трудоустройства, а в случае необходимости – заменяется специалист.

### **3. Важнейшей основой построения единой технологии является распределение клиентов центра занятости на определенные категории – целевые потоки**

Разделение клиентов на целевые потоки позволяет осуществлять целенаправленные действия специалистов центров занятости в зависимости от потребностей граждан, характеристики их ситуации, личных и профессиональных качеств, их социально-психологического типа. Естественно, в условиях центра занятости в рамках стандартных процедур и операций, количественного состава персонала определение типов личности необходимо центру занятости только для подбора клиентам подходящей работы и способов повышения их конкурентоспособности на рынке труда. Причем последнее актуально лишь для определенной части лиц, ищущих работу. То есть, прежде всего, необходимо выяснить приспособленность конкретного клиента к потребностям рынка труда, соответствие его профессиональных и личных качеств требованиям работодателей, уровень активности в поисках работы. На этой основе определяется содержание технологических процедур и операций, которые в совокупности составляют программу трудоустройства. В некоторых случаях целью и содержанием программы, ее направленностью является возвращение пассивных граждан в состояние поиска работы.

Предусматривается многовариантность возможного развития событий и – в зависимости от этого – разные действия специалистов. Это также помогает четко опреде-

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ И РАБОТОДАТЕЛЯМ

лить содержание технологических процедур и операций, их последовательность, распределить функции и обязанности между сотрудниками центров.

### 4. Создание в центрах занятости функционально-пространственных секторов

Сегодня большинство центров занятости Украины имеют собственные помещения, построенные в строгом соответствии с требованиями технологии предоставления услуг клиентам. Но, независимо от того, в новом или старом помещении располагается центр занятости, его внутренние помещения распределены на целевые пространственно-функциональные секторы. В каждом центре занятости организовано десять секторов, которые условно можно объединить в три группы: секторы по обслуживанию населения; секторы по обслуживанию работодателей; секторы внутреннего назначения. В каждом секторе конкретные специалисты выполняют строго определенные процедуры и операции производственного цикла, совокупность которых обеспечивает получение искателем работы или работодателем качественной услуги.

Сразу возле входа в помещение центра занятости располагается **справочный сектор (I)**. Специалист, выполняющий диспетчерские функции, первым встречает клиента. Далее располагаются секторы самостоятельного поиска вакансий, профинформационный, предупреждения социальных рисков, а уже затем – сектор подбора работы и активной поддержки безработных. В справочном секторе размещаются стенды, планшеты с информацией общего характера: перечень услуг, которые предоставляет государственная служба занятости населению и работодателям, карта района (города), на территории которого находится центр занятости, с обозначением основных транспортных маршрутов, указатель направлений движения клиентов в помещении в зависимости от того, какие услуги они получают, а также указатель размещения рабочих мест специалистов, предоставляющих конкретные виды услуг.

Секторы справочный, самостоятельного поиска вакансий, профинформационный, пре-

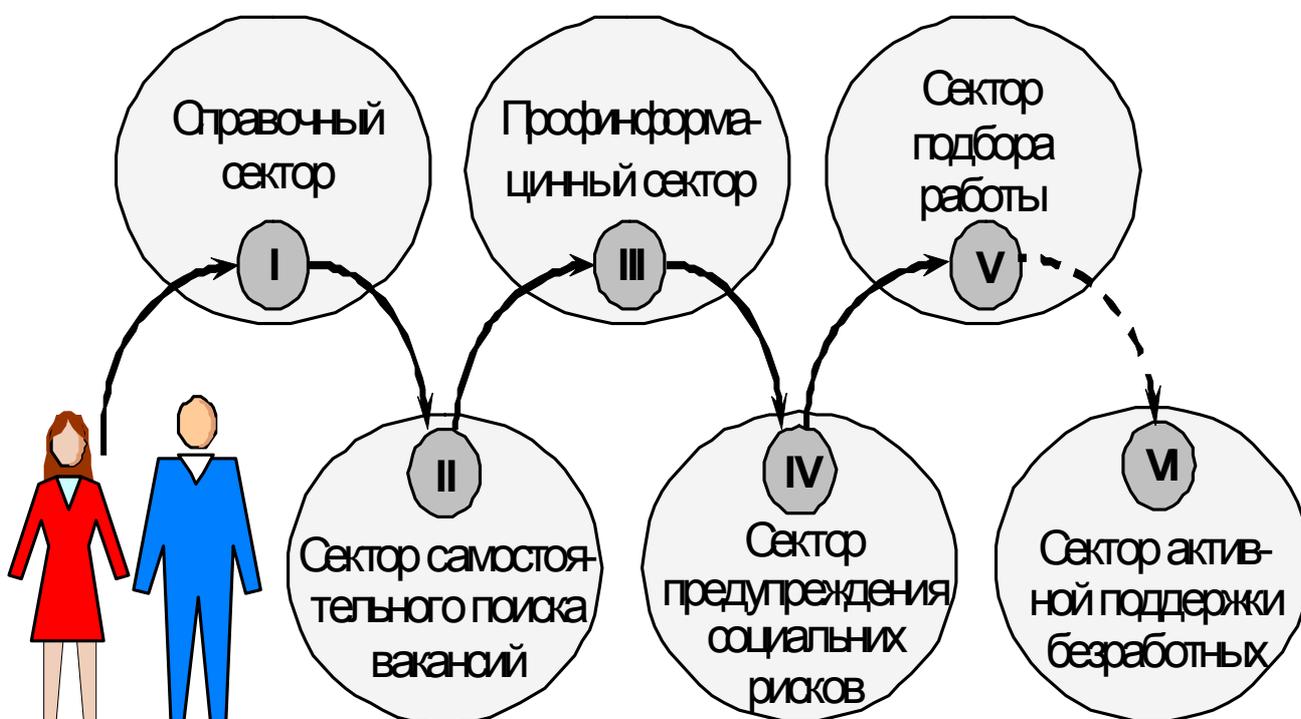


Рис. 1. Структурно-логическая схема обслуживания лиц, ищущих работу в центрах занятости

**Сектор самостоятельного поиска вакансий (II)** создается с целью предоставления клиенту возможности самостоятельно пользоваться информацией о свободных рабочих местах и подбора для себя лучших вариантов трудоустройства. Принципиальным является то, что самостоятельный поиск вакансий на специальных стендах и с помощью компьютеров свободного пользования (тайч-скринов), которые располагаются в этом секторе, носит обязательный характер для клиентов во время каждого посещения центра занятости, и предшествует любым последующим технологическим операциям. Тут размещаются стенды с карточками, на которых содержится информация о свободных рабочих местах, включая сезонные, временные и оплачиваемые общественные работы, систематизированная по группам профессий. Информация о вакансии в зависимости от желания работодателя может быть открытой и закрытой. Во втором случае вместо названия предприятия и его адреса указывается шифр вакансии, который может раскрыть только специалист центра занятости по согласованию с работодателем.

Информацию о некоторых свободных рабочих местах клиенты могут получить также непосредственно от работодателей, которые представляют свои предприятия на постоянно действующей мини-ярмарке вакансий в этом секторе по графику.

**В профинформационном секторе (III)** ищущий работу получает первичную профессиональную информацию. Более глубокую информацию о спросе и предложении рабочей силы клиент получит от личного консультанта (специалиста по трудоустройству); профконсультацию – у специалиста, который выполняет функции профконсультирования.

В профинформационном секторе размещаются папки с описанием профессий, видеоматериалы о профессиях, так называемые паспорта предприятий, разнообразные справочники, информация об учебных заведениях и так называемый барометр профессий (указывает, какие специальности пользуются повышенным спросом на местном рынке труда, какие – пониженным и т.д.).

В секторах самостоятельного поиска вакансий и профинформационном установлено *специальное табло* для приглашения очередного клиента на собеседование к специалисту по трудоустройству (личному консультанту). Если эти сектора располагаются в одном или смежных помещениях, то используется одно табло.

**В секторе предупреждения социальных рисков (IV)** предоставляется первичная информация клиентам, которые относятся к социально уязвимым категориям населения. Более глубокую информацию клиент получит (в случае необходимости) от личного консультанта. Информационные материалы сектора, группируются по таким темам: преодоление проблем людей с инвалидностью в сфере занятости; права и гарантии молодежи, детей-сирот и детей, которые остались без опеки родителей; предотвращение экономической эксплуатации детей; обеспечение гендерного равенства в трудовых отношениях; права и гарантии женщин, которые имеют детей в возрасте до шести лет и одиноких матерей; предотвращение рисков, связанных с внешней миграцией и торговлей людьми; усиление конкурентоспособности на рынке труда длительных безработных; содействие занятости лиц предпенсионного возраста; предотвращение дискриминации в трудовой сфере ВИЧ-инфицированных лиц и туберкулезных больных, их интеграция в трудовую среду; содействия занятости лицам, освобожденным из мест отбытия наказания и принудительного лечения.

**В секторе подбора работы (V)** специалист по трудоустройству (личный консультант) при проведении собеседования с клиентом выявляет его потребности, намерения и пожелания в трудовой сфере. На основе результатов собеседования, в случае, если в компьютерной базе данных не удалось найти информацию о подходящей вакансии, специалист и клиент совместно намечают программу трудоустройства. Основные этапы процесса разработки данной программы:

– анализ ситуации: психосоциальная и профессиональная диагностика клиента – выявление его личностных и профессионально-деловых качеств, барьеров и преград, которые мешают трудоустройству, а также анализ имеющихся вакансий;

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ И РАБОТОДАТЕЛЯМ

---

---

- определение финансовых и человеческих ресурсов, которые необходимо и можно использовать (задействовать) для предоставления эффективных услуг;
- подбор из набора стандартных программ содействия занятости мероприятий для конкретного клиента, разработка на этой основе программы его трудоустройства (рекомендаций клиенту и действий специалистов центра занятости, направленных на оказание помощи клиенту);
- непосредственная реализация мероприятий программы;
- мониторинг действий ищущего работу и центра занятости, анализ и оценка результатов, а в случае необходимости – коррекция содержания программы, форм, методов и средств, направленных на ее реализацию.

Важно то, что данная программа носит сугубо индивидуальный характер и конкретизирует действия как клиента, так и центра занятости. Даже сам процесс ее разработки и дальнейшее информирование специалистом центра занятости и клиентом друг друга о выполнении указанных в ней мер содействует уяснению ими всех деталей и обстоятельств, которые имеют значение для выбора наиболее короткого и эффективного пути для трудоустройства.

В случае необходимости личный консультант направляет клиента в соответствии с программой на прием к профконсультанту или специалисту по организации предпринимательства и самозанятости, а также в соответствии с программой привлекает к решению определенных проблем клиента других специалистов.

- В общем виде технологическая схема действий личного консультанта включает:
- выяснение профессиональных характеристик и личностных качеств клиента, имеющих значение для его трудоустройства;
  - информирование клиента об имеющихся вакансиях;
  - подбор вакансий в компьютерной базе данных;
  - если вакансия подобрана, то специалист кратко информирует работодателя об эффективных профессионально-квалификационных качествах клиента и согласовывает с работодателем время и место их встречи;
  - разработка программы трудоустройства клиента (совместных действий гражданина, ищущего работу, и специалистов ЦЗ), если вакансию сразу найти не удалось.

**В единой технологии предусмотрено четыре основных варианта компоновки программ, процедур и инструментов предоставления услуг незанятым гражданам в зависимости от их приближенности или отдаленности от рынка труда. В этом контексте условно определены четыре группы клиентов, как это делается в службах занятости других стран [4].**

**Первая группа – клиенты полностью соответствуют требованиям рынка труда: имеют профессии (специальности), которые пользуются спросом, проявляют постоянную активность в поиске работы, обладают необходимыми для этого навыками.**

**Вторая группа – клиенты частично не соответствуют требованиям рынка труда: проявляют постоянную активность в поиске работы, обладают необходимыми для этого навыками, но не имеет профессий (специальностей), пользующихся спросом.**

**Третья группа – клиенты в значительной степени не соответствуют требованиям рынка труда: имеют профессии (специальности), на которые существует спрос на местном рынке труда, но не проявляют постоянной активности в поиске работы, не обладают необходимыми для этого навыками.**

**Четвертая группа – полное несоответствие клиентов требованиям рынка труда: отсутствие профессий (специальностей), на которые существует спрос, не проявляют активности в поиске работы и не обладают необходимыми для этого навыками.**

В зависимости от принадлежности клиента к конкретной группе определены цель и содержание программы, меры по ее реализации, стандартные процедуры и операции технологического цикла, которые, естественно, могут немного видоизменяться в зависимости от ситуации на рынке труда и индивидуальности клиента.

Для осуществления конкретных мер по активизации клиента, повышения его конкурентоспособности на рынке труда создается **сектор активной поддержки безработных (VI)**. В нем размещаются рабочие места специалистов, функции которых заключаются в сотрудничестве с заинтересованными организациями, предприятиями, учебными заведениями по реализации мер, намеченных в программах трудоустройства конкретных искателей работы. Они организуют заключение договоров с учебными заведениями на обучение безработных, с предприятиями и организациями – на проведение оплачиваемых общественных работ и лично с безработными, как правило, не встречаются. Другая группа специалистов данного сектора работает с клиентами непосредственно (по направлению к ним искателя работы личным консультантом). Это относится к специалистам по вовлечению клиентов в предпринимательство и самозанятость и профконсультантам.

В данный сектор также входят помещения для проведения семинаров с клиентами и компьютерный класс для обучения безработных.

Обязательным элементом Единой технологии является проведение **семинаров по обучению клиентов технике поиска работы**. Эта форма работы без значительных затрат дает возможность заметно ускорить трудоустройство, расширить зону поиска работы, повысить ответственность искателей работы и специалистов центра за его эффективность.

Единая технология предусматривает создание трех специальных **секторов взаимодействия с работодателями**: информирования работодателей (VII), самостоятельного подбора претендентов на вакантные рабочие места (VIII), сотрудничества с работодателями (IX). Тесное взаимодействие с работодателями не только помогает центрам занятости обеспечить искателей работы информацией о свободных рабочих местах, но и является условием для создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов и других недостаточно конкурентоспособных лиц, включая тех, на кого распространяется бронирование и трудоустройство с предоставлением дотаций. Однако сотрудничество – дорога с двусторонним движением. Центр занятости должен повседневно демонстрировать свою полезность для работодателей, прежде всего путем качественного подбора работников по заявкам предприятий, включая их предварительное профобучение. Личными консультантами работодателей являются специально назначенные специалисты, которые, как правило, объединены в отдельное подразделение (отдел).

В центрах занятости оборудуется также специальный **сектор обучения и психологической разгрузки персонала (X)** для короткого отдыха и психологической разгрузки во время двух технологических перерывов (первый до обеда, второй – после). Такие паузы эффективно противодействуют психологическому выгоранию и утомлению работников. Паузы регламентированы – утренняя носит активный характер и заполняется гимнастическими упражнениями для снятия позотонической утомляемости и профилактики заболеваний позвоночника, возникающих при сидячем труде, а вечерняя – релаксационный характер и заполняется специальными упражнениями, которые выполняются в комнате психологической разгрузки с применением фитотерапии и функциональной музыки. "Скользящие" ("гибкие") графики технологических и обеденных перерывов работников дают возможность обслуживать клиентов в центре занятости на протяжении всего рабочего дня (без перерывов).

Для информационной поддержки единой технологии создана национальная информационная компьютерная сеть ЕИАС с предоставлением каждому клиенту (как ищущему работу, так и работодателю) возможности в режиме "он-лайн" использовать имеющиеся в банке данных информационные материалы и размещать там свои предложения. Система подбирает вакансии для лиц, ищущих работу, и персонал для работодателей не только во время собеседования с ними в центре занятости, а и тогда, когда они находятся за его пределами. Имея в банке данных информацию о профессионально-квалификационных качествах, желаниях и профессиональных предпочтениях

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЧЕСКИХ ОСНОВ ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ И РАБОТОДАТЕЛЯМ

---

---

конкретных клиентов, а также требования работодателей к кандидатам на замещение свободных рабочих мест, система в автоматическом режиме подбирает клиенту необходимую информацию. С помощью Интернет-ресурсов возможность пользоваться банками данных вакансий и резюме искателей работы (в дозволенных ими рамках) клиенты могут в любое время из любого места.

Единая технология регламентирует не только процедуры и операции, осуществляемые персоналом в центрах занятости, но и действия специалистов за их пределами. Это относится к содействию в трудоустройстве молодых людей, лиц с инвалидностью, взаимодействию с работодателями, профсоюзными и другими общественными организациями, органами власти и т. п.

В частности, центры занятости организуют профориентацию ученической молодежи непосредственно в учебных заведениях, включая сельские и отдаленные от районных центров школы и ПТУ. Технологические процедуры и операции по профессиональной ориентации учащихся направлены на помощь молодым людям в выборе профессии, принятии взвешенных решений по своим будущим профессиям, обеспечении тесной связи интересов личности, ее наклонностей и способностей, профессионально необходимых качеств с потребностями рынка труда.

Как показывают результаты анализа, в единой технологии особое внимание уделено содержанию технологических процедур и операций по предоставлению социальных услуг недостаточно конкурентоспособным категориям и группам клиентов, особенно *инвалидам, молодежи, женщинам*. Эти меры направлены на реальное обеспечение их прав и государственных гарантий в сфере труда и занятости, трудоустройства на достойные рабочие места, профобучение по специальностям, которые являются доступными и интересными для них, в то же время необходимыми на рынке труда. Сущность технологических основ предоставления центрами занятости социальных услуг этим категориям населения состоит в индивидуализации услуг, объединении и координации усилий государственных органов, общественных организаций, учебных заведений, предприятий.

**Выводы.** В последнее время на рынке труда Украины, как и других стран, происходят существенные изменения, возникают новые угрозы и вызовы. Государственные службы занятости, стремясь адекватно реагировать на них, пересматривают идеологию своей деятельности, расширяют спектр услуг и категорий населения – получателей этих услуг, усиливают внимание к трудоустройству на подходящую работу лиц с инвалидностью, молодежи, женщин, других уязвимых граждан. Все это требует надежных технологий деятельности центров занятости, которыми, в частности, в Украине являются ЕТОНН и ЕТПСУ.

Главными элементами (компонентами) процесса технологизации услуг центров занятости населению и работодателям являются:

- разделение процесса на внутренние этапы (фазы) – производственные процедуры и операции;
- координация усилий всех подразделений и всех специалистов центров занятости, их ориентация на достижение конечного результата;
- определение оптимального содержания каждой производственной процедуры, каждой операции, обеспечение их строгой последовательности в общей цепочке действий, направленных на трудоустройство незанятых граждан и подбор необходимых работников для предприятий;
- обеспечение возможности коррекции любых компонентов, которые составляют содержание процедур и операций, в зависимости от изменений объекта, характера услуг, внешних и внутренних факторов, имеющихся ресурсов;
- определение признаков, которые характеризуют индивидуальные качества незанятых граждан и особенности предприятий, которым центры занятости предоставляют услуги, с точки зрения их приспособленности к реальным условиям рынка труда.

Поскольку результаты анализа часто свидетельствуют о том, что некоторые специалисты, аккуратно выполняя необходимые процедуры и операции, свои должност-

ные обязанности, не достигают ожидаемого конечного результата, было принято решение ввести в центрах занятости институт **персональных консультантов**. Каждый специалист по трудоустройству стал личным консультантом конкретной группы безработных, а каждый специалист по работе с работодателями – личным консультантом определенных работодателей. Первый не только подбирает работу клиенту, совместно с ним разрабатывает программу трудоустройства, но и привлекает других специалистов центра занятости к выполнению тех позиций программы, которые находятся в поле их функциональных обязанностей, консультирует гражданина по различным аспектам поиска работы, контролирует выполнение как клиентом, так и специалистами центра намеченных в плане мероприятий. Он же несет ответственность за конечный результат – трудоустройство клиента.

Специалист по предоставлению услуг работодателям осуществляет повседневную связь с группой закрепленных за ним предприятий, предоставляет им консультации по разнообразным проблемам, координирует деятельность других специалистов центра занятости по подбору работников для конкретного предприятия, контролирует поступление и анализирует его отчетность, прежде всего информацию о вакансиях. Этот специалист отвечает за состояние сотрудничества центра занятости с предприятием, качество услуг, предоставляемых работодателям.

Введение института личных консультантов дало возможность направить усилия специалистов на достижение конечного результата, повысить ответственность, уменьшить негативные последствия такого явления, как погоня за показателями в ущерб разрешению конкретных проблем конкретных людей.

**Результаты исследования показывают наличие определенного противоречия между необходимостью при предоставлении услуг клиентам-безработным учитывать индивидуальность каждого из них, личные и профессиональные качества, небольшой численностью персонала и массовым характером услуг центра занятости, ограниченностью времени на обслуживание одного человека. Это продиктовало необходимость определенной стандартизации и унификации основного содержания процедур и операций, а также инструментария, который используется центрами занятости при содействии трудоустройству конкретных лиц, ищущих работу.**

Ценность проанализированного подхода состоит в том, что он обеспечивает оптимальное сочетание учета личных и деловых (профессиональных) качеств клиентов и особенностей местного рынка труда с массовым характером предоставления социальных услуг.

Говоря об эффективности технологизации процесса предоставления услуг лицам, ищущим работу, и работодателям, не следует ограничиваться только анализом количественных показателей. Государственная служба занятости является сервисной службой, поэтому важно, что в результате внедрения ЕТОНН-ЕТПСУ значительно повысилась культура обслуживания клиентов, их качество приблизилось к европейскому уровню. В центрах занятости Украины отсутствуют очереди, значительно сократилось число жалоб. Улучшился моральный климат в трудовых коллективах, снизилась текучесть кадров.

\* \* \*

1. Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. Єдина технологія обслуговування незайнятого населення в центрах зайнятості України. – К.: ІПК ДСЗУ, 2000. – 302 с.

2. Маршавін Ю., Ляміна Л., Фокас Л. та ін. Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України: Навч. посіб. – К.: ІПК ДСЗУ, 2007. – 528 с.

3. Галицький В. М. Державна служба зайнятості на ринку праці України. // Ринок праці та зайнятість населення. – 2010. – №4. – СС. 2-5.

4. P. Thuy, E Hansen, D Price. The public employment service in a changing labour market. – Geneva: ILO, 2001. – 298 p.

**Н**ОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ  
КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

Стащенко Е.П.

В статье раскрываются основные принципы автоматизации технологических процессов государственной службы занятости Украины. Проанализированы результаты внедрения Единой информационно-аналитической системы государственной службы занятости Украины, ее возможности на различных этапах функционирования, влияние на эффективность оказания социальных услуг. Особое внимание уделено современным методам информирования населения и работодателей, которые позволили дополнительно привлечь пользователей социальных услуг, повысить их качество. Анализируются технологические аспекты информатизации в связи с переходом на более современные программные средства.

*Ключевые слова:* единая информационно-аналитическая система, центр занятости, государственная служба занятости, база данных, Интернет, режим on-line, социальные услуги, технология, трудоустройство, вакансия, подбор работы.

Одной из важных задач повышения функциональной эффективности государственной службы занятости является информационно-аналитическое обеспечение всех направлений ее деятельности. С учетом этого в 1999 году началась разработка Единой информационно-аналитической системы службы занятости Украины (далее – ЕИАС). Через год уже проводилась апробация этого программного продукта на трех уровнях службы занятости: базовом (город, район), региональном (область, Автономная Республика Крым, города Киев и Севастополь) и государственном уровне. В 2001 году на всех трех уровнях началось внедрение ЕИАС, которое завершилось через 3 года.

Данная система с первых дней зарекомендовала себя как мощная и стабильная информационная система, а ее унифицированная и стандартизированная оперативная база данных обеспечивает руководителей центров занятости и клиентов (незанятых граждан и работодателей) информацией о процессах на рынке труда. Такие данные являются основой для принятия управленческих решений, они помогают определить текущие и стратегические цели по развитию рынка труда, необходимость целевого влияния на его изменения.

ЕИАС по своей сути является инструментом информационного сопровождения Единой технологии обслуживания незанятого населения (ЕТОНН) и позволяет, в частности, сформировать общий банк данных о свободных рабочих местах и вакантных должностях, лицах, ищущих работу в профессионально-квалификационном разрезе, а также обобщить и систематизировать информацию об учебных заведениях, которые осуществляют профессиональную подготовку граждан. Система позволяет в автоматизированном режиме осуществлять подбор работы и претендентов на замещение вакансий, в том числе без присутствия клиента в центре занятости. Она помогает определить желательные мероприятия по активной поддержке лиц, ищущих работу, с учетом их профессиональных качеств и навыков, имеющихся в конкретный момент в конкретном центре занятости ресурсов. Как следствие, способствует ускорению поиска и подбора подходящей работы, повышению эффективности применения мероприятий, активизации собственных усилий клиентов, их профессиональной конкурентоспособности, а главное – укрепляет взаимодействие центров занятости с работодателями.

В ЕИАС заложено множество контрольных функций (прежде всего, по назначению статуса безработного и выплате пособий по безработице), в том числе блокирую-

щего либо предупреждающего характера, что дает возможность избежать соответствующих ошибок. Реализована поддержка оказания услуг работодателям, в т.ч. принятия статистических отчетов, расчетных ведомостей по уплате взносов в Фонд обязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы в электронном виде (без посещения ими центров занятости). Созданы инструменты организации и информационной поддержки управленческих решений по контролю за полным и своевременным поступлением взносов в страховой фонд на случай безработицы, учету персонала центров занятости всех уровней и документообороту, включая ведение персональных карточек зарегистрированных граждан.

Система с 2007 года адаптирована к электронному межведомственному взаимобмену данными с Государственной налоговой администрацией Украины (ГНА), Пенсионным Фондом Украины (ПФУ), Государственным Казначейством, Госрегистратором, отделами социальной защиты населения, что позволяет не только сократить срок обработки массивов документов но и уменьшить количество справок, которые должны лично предоставлять клиенты в центры занятости. Такое сопоставление электронных массивов информации с заинтересованными органами, в частности, по расследованию страховых случаев (обоснованности и правильности начисления пособий по безработице) только в 2008-2009 годах позволило выявить 64 тысячи случаев предоставления недостоверных данных, содействовало возвращению (в добровольном и судебном порядке) в Фонд незаконно полученных 14 млн. грн.

В начале 2009 года в ЕИАС введена новая составляющая – программная проверка электронных баз данных центров занятости, в частности, относительно правомерности и своевременности принятия решений по безработным, качеству и эффективности предоставления услуг разным группам клиентов, оперативному укомплектованию вакансий. Благодаря этому удалось выявить слабые места в менеджменте на базовом и региональном уровнях, факты нарушения требований ЕТОНН при обслуживании клиентов, поверхностное знание специалистами законодательных актов.

Следует отметить, что в последние годы очень стремительно развивается часть информационного рынка, относящегося к сфере труда. Сегодня (по современным меркам) соискатель работы хочет иметь информацию о вакансиях, не посещая центр занятости и даже не выходя из дома. Работодатель, соответственно, хочет найти работника в самый кратчайший срок, дабы не нести убытки, и желает ознакомиться с резюме лиц, ищущих работу, не выходя из офиса. Учитывая, что все сегодня широко используют Интернет как один из оперативных источников информации, государственная служба занятости Украины внедрила современные Интернет-технологии по предоставлению услуг. Всеукраинская база оперативных вакансий и резюме соискателей работы отображается на Интернет-ресурсах:

- официальном представительстве [www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua), где ведется широкая информационно-разъяснительная работа об услугах государственной службы занятости и нормах действующего законодательства о занятости и социальном страховании на случай безработицы; здесь каждый регион представлен в виде отдельной Интернет-страницы; реализовано консультирование пользователей услуг службы занятости, в частности, есть возможность создать запрос на интересующий вопрос и в течении 10 дней получить на него квалифицированный ответ;

- медиа-ресурс "Труд" по поиску работы и персонала [www.trud.gov.ua](http://www.trud.gov.ua), который является достойным конкурентом коммерческих порталов этого направления. Существенным его преимуществом является то, что все сервисы ресурса бесплатные для пользователей, а предложения работы предоставляют возможность трудоустроиться в разных уголках Украины и являются легальными – т.е. сформированными на основании официально поданных в центр занятости сведений о вакансиях. В то же время коммерческие Интернет-проекты зачастую дают пользователям непроверенную информацию о вакансиях, следствием чего зачастую становится трудоустройство на незарегистрированные рабочие места и невыплаченная заработная плата.

## НОВЫЕ ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА СОЦИАЛЬНЫХ УСЛУГ НА РЫНКЕ ТРУДА УКРАИНЫ

---

---

На Интернет-порталах государственной службы занятости лица, ищущие работу, используя удобные поисковые сервисы по различным критериям, имеют возможность выбрать вакансии, создать собственное резюме, подписаться на бесплатное получение новых поступлений вакансий на свою электронную почту. Реализована возможность прохождения профессионального тестирования по определению навыков и способностей людей для выбора ими будущей профессии (специальности). Работодателям представлены удобные сервисы по поиску персонала, получения в электронные почтовые ящики новых резюме соискателей работы, а также возможность регистрировать свои вакансии непосредственно на портале. Вместе с тем самостоятельно зарегистрированные работодателями вакансии проходят проверку на легальность, которую проводят соответствующие центры занятости базового уровня.

В 2009 году услугами этих двух Интернет-ресурсов воспользовалось 2,6 млн. пользователей, которым оказано 22,5 млн. услуг, что вдвое больше чем в 2008 году. О том, что эти ресурсы являются достаточно популярными, говорят такие факты: официальный портал государственной службы занятости Украины уже два года удерживает 3-4 позицию лидера среди Интернет-ресурсов органов исполнительной власти по статистике bigmir.net, а портал "Труд" в декабре 2009 года занял третье место в номинации "Социальная Интернет-реклама" на IV Национальном фестивале социальной рекламы.

Чтобы оперативно удовлетворять потребности граждан, ищущих работу, и работодателей государственная служба занятости Украины также использует телекоммуникационные технологии:

- операторский телефонный центр, где по бесплатным звонкам, в том числе, по мобильному телефону, граждане могут получить консультации по трудоустройству, а работодатели – по подбору персонала;
- бесплатную рассылку sms-сообщений с информацией о вакансиях;
- автодозвон – сообщение на стационарные телефонные номера безработных информации о наличии вакансий по результатам автоматизированного подбора центрами занятости.

Внедрение государственной службой занятости Украины новейших информационных технологий не только расширило круг пользователей информации о вакансиях (обеспечивается свободный доступ к наибольшей в Украине базе данных вакансий), но и уменьшило "информационное неравенство" среди населения регионов. Современные средства - СМС и голосовые консультации в 2009 году позволили дополнительно привлечь к получению социальных услуг по поиску работы свыше 3,5 млн. лиц. В частности, мобильный поиск работы способствовал сокращению срока укомплектования вакансий с 15 до 11 дней.

Но у населения и работодателей Украины постоянно растут требования к качеству данных и скорости обработки информации. В действующей ЕИАС, с учетом ее трехуровневой структуры и синхронизации данных в ночное время (когда каналы телефонной связи менее загружены), обновление базы данных происходит с опозданием на 2-3 дня, что уже не удовлетворяет клиентов.

Поэтому в настоящее время Государственный центр занятости совместно с разработчиками программного обеспечения ЗАО "Софтлайн" работает над внедрением новых технологий обработки информации и передачи данных. В частности, в настоящее время проводится модернизация ЕИАС путем перехода из действующей платформы "Мегаполис" на платформу нового поколения ".NET", что предусматривает переход к архитектуре с централизованным хранением и использованием данных.

Уже в 2010 году произведен переход трех центральных регионов на новую ЕИАС(.NET), что обеспечивает следующие преимущества и возможности:

1. Использование единой базы государственного уровня с необходимой информацией – о вакансиях и лицах, ищущих работу, на Интернет-порталах Госцентра занятости в режиме on-line.

2. Перенесение выполнения отдельных процессов (расчет размеров и сроков выплаты пособий, формирование статистических данных и прочее) на уровни региональных и государственного центров занятости.

3. Высвобождение, за счет уменьшения трудоемкости поддержки системы, технических специалистов базового уровня – администраторов баз данных для выполнения задач, связанных с повышением уровня компетенции работников службы занятости и ее клиентов в сфере информационных технологий.

4. Повышение быстродействия системы за счет оптимизации схемы хранения и обработки данных, повышения их защиты от несанкционированного доступа.

5. Упрощение процесса обновления программного обеспечения.

Модернизированная система с централизованным хранением данных требует наличия высокоскоростных каналов связи между уровнями. Пропускная способность таких каналов зависит от количества пользователей, которые одновременно работают в системе и находятся в пределах от 512 кбит (до 20 пользователей) до 2 Мбит (до 80 пользователей).

Система с централизованной базой данных – модернизированная ЕИАС(.NET) – обеспечит непрерывную актуализацию данных на всех уровнях, повысит качество их использования, позволит по оперативным данным производить мониторинги состояния локальных и региональных рынков труда.

Модернизированная ЕИАС(.NET) как единая для всех центров занятости информационная система решает вопросы снижения «шума» и избыточности в управлении<sup>1</sup>.

Для улучшения качества и контроля за предоставлением услуг работодателям и безработным в модернизированную ЕИАС(.NET) заложены новые механизмы электронного обмена данными с пенсионным фондом, Госпогранслужбой, Фондом социальной защиты инвалидов, Фондом социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний Украины, Фондом социального страхования по временной потере трудоспособности и другими заинтересованными организациями.

Переход в 2011 году всех регионов Украины на модернизированную ЕИАС(.NET) обеспечит работу государственной службы занятости в режиме реального времени в единой общегосударственной базе данных. Общие справочники и централизованные данные обеспечат оперативный поиск вакансий и работников в пределах всей страны. Это значительно повысит оперативность и эффективность трудоустройства граждан и укомплектования вакансий, групп по профессиональному обучению безработных, организацию общественных и сезонных работ. Граждане, ищущие работу, получают современные инструменты для того чтобы в кратчайший срок найти достойную работу, предприятия – необходимых работников, а руководители центров занятости – оперативную информацию для принятия обоснованных управленческих решений.

---

<sup>1</sup> Речь идёт об управленческих документах и сведениях, поступающих не по назначению и заведомо лишним, не имеющих информационной ценности; о дублировании, многократном повторении одинаковых документов и данных, т. е. о «засорении» («зашумлении») информационной системы, её бессмысленной перегрузке.

**П**РОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ  
В РОВЕНСКОМ ЦЕНТРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ

**Ткачук И.Ф.**

В статье анализируется практика Ровенской областной службы занятости по профессиональному обучению безработных на собственной учебной базе. Раскрывается роль Ровенского центра профессионально-технического образования Государственной службы занятости (РЦПТО ГСЗ) – государственного профессионально-технического учебного заведения, имеющего 18-летнюю историю, где на основании лицензий предоставляются образовательные услуги по 38 профессиям. Ведется подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных по профессиям деревообрабатывающей, строительной и металлообрабатывающей отраслей, сферы бытовых услуг и торговли, сельского хозяйства, автомобильного транспорта, гостинично-ресторанного хозяйства и туризма. Показаны преимущества обучения безработных на собственной базе государственной службы занятости.

*Ключевые слова:* профессиональное обучение, рабочие профессии, народные промыслы, предпринимательство и самозанятость, учебные технологии, работодатели.

Среди приоритетов деятельности Ровенской областной службы занятости – обеспечение экономики региона квалифицированной рабочей силой из числа незанятого взрослого населения. Со времени создания областной службы занятости (март 1991 года) профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации прошли свыше 110 тысяч безработных. Профобучение незанятых граждан осуществляется на договорных условиях с учебными заведениями как в области, так и в других регионах, а также непосредственно на предприятиях различных форм собственности.

Ключевую роль в профобучении взрослого незанятого населения играет Ровенский центр профессионально-технического образования Государственной службы занятости (РЦПТО ГСЗ) – государственное профессионально-техническое учебное заведение, имеющее 18-летнюю историю. Центр находится в подчинении Государственного центра занятости Министерства труда и социальной политики Украины и Ровенского областного центра занятости. Здесь, на основании лицензий на предоставление образовательных услуг по 38 профессиям, осуществляется курсовая профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации как безработных по направлениям центров занятости, так и занятых граждан, в основном по заявкам работодателей.

Центр профессионально-технического образования имеет свой устав, самостоятельный баланс и счета в банковском учреждении. В его структуру входят учебные отделения в г. Ровно, трех районных центрах и одном из близко расположенных от областного центра сел, а также учебно-консультационный пункт в сельском райцентре. Услугами по профессиональному обучению охвачены все 16 районов области и города областного подчинения. В последнее время центр принимает на обучение все больше безработных из других регионов Украины.

Стратегической задачей РЦПТО ГСЗ является обеспечение в сжатые сроки повышения конкурентоспособности безработных на рынке труда, содействие трудоустройству по полученной профессии и закреплению выпускников центра на рабочих местах или открытию ими собственного бизнеса; оперативное и гибкое реагирование на изменения, происходящие на рынке труда, и потребности работодателей в квалифицированных работниках.

Слушателями центра являются граждане, принятые на обучение по направлениям базовых центров занятости Ровенщины, областных центров занятости других регионов Украины. Обучение безработных осуществляется за счет средств Фонда обязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы. В центре за счет средств предприятий, учреждений, организаций, предпринимателей обучают также граждан, не имеющих статуса безработного. Возможно обучение и за счет личных средств граждан, стремящихся получить востребованную профессию или повысить квалификацию. В центре осваивают профессию и граждане с инвалидностью, имеющие статус безработного.

Слушатели обучаются как в группах, так и по индивидуальным планам. Срок обучения зависит от сложности профессии – от 1 до 9 месяцев. Курсы целевого назначения рассчитаны на 20-70 учебных часов. Форма обучения – дневная. После окончания учебы выпускники получают свидетельство государственного образца.

Обучение взрослого населения, с учетом требований рынка труда и перспектив развития региона, осуществляется по широкому спектру рабочих профессий деревообрабатывающей, строительной и металлообрабатывающей отраслей, сферы бытовых услуг и торговли, сельского хозяйства и автомобильного транспорта. В связи с подготовкой к проведению футбольного чемпионата «Евро-2012» ведется лицензирование профессий гостинично-ресторанного хозяйства и туризма. Особое внимание уделяется возрождению народных промыслов.

Благодаря содействию Государственного центра занятости учебное заведение имеет мощную материально-техническую базу и высокотехнологичное оборудование: 18 учебных кабинетов, 11 лабораторий и 20 мастерских центра оснащены современной техникой, станками производства всемирно известных фирм, мультимедийными комплексами, электронными учебниками и пособиями.

Слушатели пользуются услугами двух библиотек с читательскими залами, информационно-поисковыми и информационно-консультационными центрами с доступом к Интернету, где можно осуществлять поиск вакансий, подбор работы, размещение резюме, к примеру, воспользовавшись порталами государственной службы занятости ([www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua) или [www.trud.gov.ua](http://www.trud.gov.ua)). В читательских залах имеется подборка литературы, периодических изданий, консультационных материалов для освоения курса «Техника поиска работы». Этот курс обязателен для всех слушателей и включает в себя интерактивные занятия, ролевые игры, презентации, упражнения на решение конкретных проблем поиска работы.

На занятиях используются трактора с разнообразными сельскохозяйственными агрегатами, современный автотренажер, грузовые и легковые учебные автомобили. Занятия проходят не только в хорошо оборудованных кабинетах, мастерских и лабораториях, но и на учебном поле и пасеке, в теплице и гараже, автодроме и автомастерской. Создана площадка для обучения ландшафтному дизайну, оборудованы мастерские по изготовлению мебели и металлопластиковых изделий, действуют пилорама, камера сушки древесины, кузница, мастерские металлообработки, компьютерные классы, кабинеты охраны труда, агротехнологии и т.д.

Материально-техническая база постоянно обновляется и пополняется, что позволяет расширять возможности слушателей осваивать новые технологии и максимально соответствовать требованиям работодателей.

Учитывая комплектование групп в соответствии с требованиями рынка труда, к преподаванию привлекаются внештатные преподаватели и мастера производственного обучения из высших и профессионально-технических учебных заведений, а также руководители предприятий или их высококвалифицированные работники с практическим опытом работы.

В обучении взрослых слушателей помогают современные личностно ориентированные педагогические технологии, программные средства учебного назначения по профессиям и соответствующее техническое оснащение.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБУЧЕНИЕ БЕЗРАБОТНЫХ В РОВЕНСКОМ ЦЕНТРЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

---

---

С 2006 года РЦПТО ГСЗ является пилотным учебным заведением украинско-канадского проекта «Децентрализация управления профессиональным образованием в Украине», который реализуется по инициативе Министерства труда и социальной политики Украины, Государственного центра занятости и канадских партнеров – Ассоциации местных колледжей Канады и Саскачеванского института прикладных наук и технологий. Целью проекта, который осуществляется при финансовой поддержке правительства Канады через Канадское агентство международного развития, является повышение эффективности системы профессионального образования в Украине, внедрение модели децентрализованного управления профессиональным образованием и улучшение координации институций профессионального образования. Пилотной профессией центра в этом проекте является профессия «станочник деревообрабатывающих станков». Канадские партнеры проекта обеспечили учебное заведение новым деревообрабатывающим оборудованием известных производителей, новейшими техническими средствами обучения на сумму, эквивалентную 50 тыс. канадских долларов.

Центр сотрудничает с государственными учреждениями и общественными организациями поддержки малого и среднего бизнеса – Ровенской областной ассоциацией предпринимателей, Правовой ассоциацией «Паритет», Центром поддержки общественных инициатив «Чайка», Украинской ассоциацией маркетинга, областной организацией изобретателей и рационализаторов, областным центром профессиональной реабилитации инвалидов, молодежным бизнес-центром и многими другими.

В банке данных о работодателях, которые берут на работу выпускников центра и предоставляют рабочие места для прохождения слушателями производственной практики, – свыше 400 предприятий и частных предпринимателей. Для внедрения положительного опыта канадских коллег в РЦПТО ГСЗ создан Совещательный совет, в состав которого, кроме руководства центра, вошли 12 работодателей – руководителей основных рынокообразующих предприятий региона из разных отраслей экономики. Этот Совет – орган стратегического управления учебным заведением, определяющий направления его развития. Он выделяет тенденции развития регионального рынка труда, которые влияют на профобучение, разрабатывает пути и методы сотрудничества между центром и работодателями, способствует повышению уровня поддержки учебного заведения со стороны работодателей, обеспечивает своевременное оперативное реагирование на их потребности.

На основании изучения передового опыта осуществляется бизнес-планирование и стратегическое планирование центра, используются новые технологии разработки учебных программ при участии работодателей, базирующиеся на модели «Образование на основе результатов», внедряется концепция равных возможностей и социальной справедливости в доступе к обучению социально незащищенных слоев населения, проводятся исследования эффективности учебных программ и успешности трудоустройства выпускников центра.

В работе центра постоянно учитывается состояние рынка труда, что делает возможным определение потребностей работодателей в подготовке квалифицированных рабочих, а также новых профессий и курсов для профобучения. Благодаря тесному сотрудничеству с работодателями региона уровень трудоустройства выпускников центра в 2009 г. составлял почти 84%, что на 2% больше, чем в докризисном 2008 году. Быстрее всего трудоустраиваются кузнецы (100%), трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства, водители, станочники деревообрабатывающих станков, закройщики и рабочие фермерских хозяйств (более 90%). В центрах занятости области практикуется подписание с работодателями перспективных договоров о сотрудничестве, что также помогает планировать подготовку нужных работников, учитывая расширение производств, запуск новых технологических линий или расширение видов деятельности. Служба занятости также обязательно участвует в реализации инвестиционных проектов в регионе, предлагая инвесторам подготовку персонала. Например, по заказу португальского инвестора (ООО «Фапомед Украина») были разработаны учеб-

ный план и программа профобучения по направлению «Технологические особенности пошива одноразовой медицинской одежды», по которым под гарантию трудоустройства прошли подготовку около 100 безработных. Поскольку общая потребность предприятия составляет 300 человек, целевая подготовка работников продолжается.

Поскольку учебные планы и программы время от времени требуют пересмотра, внесения оперативных изменений с учетом требований работодателей, по примеру канадских коллег в центре созданы консультационные советы по отдельным профессиям. Именно рекомендации такого совета по профессии «портной» подтолкнули к созданию творческой лаборатории по дизайну и художественному проектированию одежды и изделий интерьерного назначения. В лаборатории занимаются исследованиями современных видов художественной отделки одежды и предметов интерьера, разрабатывают модели, схемы и рекомендации по их применению в учебной и производственной практике.

В учебном заведении также есть кабинет работодателя и информационно-поисковый центр, где собрана вся необходимая информация об услугах Государственной службы занятости в целом, и центра профтехобразования, в частности. Здесь можно ознакомиться с учебными планами и программами, перечнем учебного оборудования, используемого при обучении, квалификационными характеристиками, резюме выпускников. С целью оперативного информирования работодателей используется электронная рассылка сообщений о сроках производственных практик, квалификационных экзаменов, лицензировании новых профессий. Информацию о предстоящих наборах групп или выпускных экзаменах размещают также на собственном сайте и портале регионального центра занятости. Кстати, именно работодатели возглавляют квалификационные комиссии, которые принимают экзамены и выпускные работы. Часто такие экзамены проводят с привлечением широкого круга работодателей соответствующей отрасли, а также представителей средств массовой информации. Иногда здесь же во время экзамена, оценив знания и умения выпускников, работодатели приглашают их к себе на работу.

Большое внимание уделяется в учебном заведении системной информационно-разъяснительной и профориентационной работе. К примеру, ежемесячно в базовых центрах занятости проходят презентации услуг и профессий РЦПТО ГСЗ для безработных и работодателей, дни открытых дверей, групповые консультации для молодежи, в том числе школьной, информационные семинары и экскурсии на учебные базы. Особенно популярны мастер-классы по кузнечному и столярному делу, вышивке, лозоплетению, которые проводятся в населенных пунктах в рамках работы мобильных центров занятости.

Мы считаем, что сильными сторонами Ровенского центра профессионально-технического образования Государственной службы занятости являются современная материально-техническая база и ее мобильность; сжатые сроки обучения; возможность для безработных обучаться близко к месту проживания, в частности, по модульной или индивидуальной системе; полное обеспечение необходимыми материалами для учебных целей; применение новейших информационных технологий и методов обучения взрослых; высококвалифицированный состав преподавателей и мастеров производственного обучения; эффективное взаимодействие с работодателями и гибкое реагирование на их потребности; комфортная атмосфера для обучения людей разного возраста. А наличие собственного, по-современному оборудованного общежития позволяет усилить роль центра как регионального учебного заведения, увеличить объемы приема на учебу слушателей из других областей Украины.

Деятельность учебного заведения Государственной службы занятости – важнейший фактор обеспечения экономики области и других регионов государства квалифицированными рабочими кадрами.

**О**БЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ: ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ  
НА ПОЛЬЗУ ОБЩЕСТВА

Чупина Г.Ю.

В статье на основе анализа действующего законодательства Украины в сфере занятости населения и обобщения опыта Черновицкой областной службы занятости по организации общественных работ отображены особенности преодоления негативных тенденций на рынке труда путем организации общественных работ. Показана экономическая целесообразность проведения общественных работ как для работодателей, так и для безработных. Описаны практические подходы и приведены примеры реализации приоритетных заданий Черновицкой областной службы занятости по общественным работам.

*Ключевые слова:* служба занятости, общественные работы, безработные, работодатели, рынок труда, материальная поддержка, социальная инфраструктура.

Государственная служба занятости – единственная в Украине структура, которая представляет широкий спектр услуг как незанятым гражданам, ищущим работу, так и работодателям, которые нуждаются в рабочей силе.

Черновицкая область имеет свои особенности в конъюнктуре рынка труда. Проблема безработицы для Буковинского региона была всегда. Еще во времена господства Австро-Венгерской империи безработица существовала из-за малоземелья и слабо развитой инфраструктуры промышленности. Сотни тысяч буковинцев эмигрировали в Германию, Австрию, Чехию и другие европейские страны. В тридцатые годы XX столетия во времена румынской оккупации над Буковиной пронеслась новая мощная волна эмиграции, которая достигла берегов Южной Аргентины, Северной Америки, Канады и даже Австралии.

И в нынешнее время для Буковины актуальными остаются проблемы безработицы. В 2001 году в Черновицкой области был самый высокий уровень безработицы, определенный методологией Международной Организации Труда – 18% (Украина – 10,9%), наименьший уровень занятости – 45,4% (Украина – 55,4%). В центры занятости в поиске подходящей работы обращался каждый третий гражданин.

Ситуация относительно занятости населения на рынке труда на государственном уровне и по областям на данное время оценивается на основании данных выборочных обследований населения в возрасте 15-70 годов по вопросам экономической активности в соответствии с методологией Международной Организации Труда. Период 2000-2008 годов характеризуется ростом численности занятого экономической деятельностью населения области в возрасте 15-70 лет, уменьшением численности безработного населения и уровня безработицы, определяемого по методологии МОП, до 8,4%.

Динамика уровня зарегистрированной безработицы аналогична численности безработных, которые находились на учете в службе занятости. Уровень зарегистрированной безработицы увеличился с 4,3 процентов по состоянию на 1 января 2000 года до 6,0 процентов по состоянию на 1 января 2005 года, в сельской местности этот показатель изменился соответственно с 3,6 до 8,5 процентов. Наивысший уровень зарегистрированной безработицы по Черновицкой области наблюдался в марте 2003 года – 7,4%, в том числе в сельской местности – 10,3%. Данный показатель уменьшился с 4,9% по состоянию на 1 января 2006 года до 3,4% по состоянию на 1 января 2009 года. На 1 ноября 2010 года уровень зарегистрированной безработицы составляет 1,4%, в сельской местности – 1,5%.

Финансово-экономический кризис, начавшийся осенью 2008 года, повлек за собой много негативных явлений. Предприятия и организации, пытаюсь выжить в слож-

ных экономических условиях, вынуждены были массово увольнять работников или отправлять их в неоплачиваемые отпуска. Ситуации у людей, оставшихся без работы, разные. И если кому-то, возможно, материальное или семейное положение позволяет какое-то время продержаться без работы, а значит и без зарплаты, то есть категории людей, которым после увольнения просто не на что жить и содержать семью, и работа им нужна как воздух. Но, увы, найти подходящую работу по специальности было почти невозможно. Когда обостряются проблемы на рынке труда в связи с ростом безработицы, общественные работы являются одним из действенных методов временного трудоустройства лишившихся работы граждан, одним из способов решения кадровых проблем и, следовательно, важным инструментом смягчения социальной напряженности, неизбежной при массовой безработице. Организация и проведение общественных работ – широко распространенное явление в странах с рыночной экономикой.

Для оперативного и эффективного реагирования на кризисную ситуацию Черновицкая областная служба занятости использовала действенные меры антикризисного характера, способные реально изменить ситуацию на рынке труда области, в том числе и в отношении отдельных групп безработных. В условиях напряженной ситуации временное трудоустройство граждан, в первую очередь – на общественные работы, относится к числу приоритетных направлений работы Черновицкой областной службы занятости.

Общественные работы в Украине были введены в 1993 году, когда правительство приняло Национальную программу общественных работ на 1993-2000 гг. В Украине правовое обеспечение организации общественных работ в целом базируется на международных нормах и регулируется Законом Украины «О занятости населения».

Руководствуясь Постановлением Кабинета Министров Украины № 839 от 10 сентября 2008 года «Об утверждении Положения о порядке организации и проведения оплачиваемых общественных работ» и постановлением №183 от 14.07.2010 года, Черновицкая областная служба занятости активно организует работу по их выполнению.

В соответствии с нормативными документами общественные работы – это общедоступный вид трудовой деятельности, имеющий социально-полезную направленность. Основной целью общественных работ является обеспечение временного дохода и сохранение или возобновление трудовых навыков граждан, длительное время являющихся безработными. Организация общественных работ – одна из форм сотрудничества Центра занятости с работодателями. В то же время общественные работы, выполняя функции социальной и материальной поддержки, помогают сгладить остроту ситуации на рынке труда, а также сохраняют мотивацию к труду у длительно неработающих граждан и предоставляют возможность временного трудоустройства. Для безработных экономическая целесообразность участия в общественных работах заключается в том, что они получают одновременно пособие по безработице, заработную плату на рабочем месте и материальную поддержку. Оплата труда осуществляется в соответствии с законодательством, то есть на общих основаниях с другими работниками, на них распространяются нормы рабочего времени и времени отдыха, а период работы засчитывается в страховой стаж. Лица, работающие по срочному трудовому договору в порядке направления на общественные работы, также охвачены всеми видами обязательного социального страхования.

У работодателей интерес к общественным работам вызван тем, что порядок организации и оплаты труда позволяет выполнить сезонную и другую временную работу без увеличения штатной численности работников.

Общественные работы служба занятости организует не только для лиц, не имеющих работы. Потрудиться на благо общества могут все желающие. Это и люди, имеющие постоянное место работы, но изъявившие желание работать в свободное от основной работы время, и учащиеся, и студенты, пенсионеры, инвалиды.

Ежегодно в Черновицкой области, на основании анализа и изучения возможностей организации общественных работ на предприятиях, организациях, учреждениях органами исполнительной власти и органами местного самоуправления принимаются решения об организации общественных работ, которыми определяются объемы и ви-

## ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ: ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ НА ПОЛЬЗУ ОБЩЕСТВА

---

---

ды, исходя из развития социальной инфраструктуры конкретной территории, и эта информация доводится до службы занятости. Общественные работы проводятся в организациях независимо от формы их собственности на договорной основе.

В соответствии с принятыми решениями, базовые центры занятости Черновицкой области:

- уточняют сроки выполнения этих работ;
- уточняют необходимое количество безработных и виды работ по каждому объекту;
- определяют необходимость в инвентаре и материалах для проведения этих работ;
- подписывают договоры на организацию общественных работ непосредственно с работодателем.

Значительная роль в организации общественных работ отводится органам службы занятости Черновицкой области:

- информирование граждан, зарегистрированных в органах службы занятости, о видах организуемых работ, порядке их проведения, условиях, оплате труда, предоставляемых льготах;

- направление граждан, зарегистрированных в службе занятости, на общественные работы на срок, который суммарно не превышает 180 дней в пределах календарного года.

Для безработных граждан подобные работы являются стимулом к поиску постоянного места работы, формой социальной и материальной поддержки. Но здесь присутствует и определенный психологический фактор. Совсем непросто, будучи специалистом с высшим образованием, идти убирать улицы, стричь газоны или делать другую неквалифицированную работу. И в этом направлении значительная роль отводится информационно-разъяснительной работе. Специалисты базовых центров занятости, предлагая безработным участие в общественных работах, подходят к каждому человеку индивидуально, учитывая возраст, квалификацию, профессиональные особенности граждан.

Создана организационно-функциональная схема по привлечению безработных к общественным работам как одному из направлений активной политики занятости. Это информационные семинары по вопросам общественных работ, индивидуальное информирование, выездные акции центра занятости, сходы сел, организация консультационных пунктов. В итоге ежегодно от общей численности безработных, около 40% изъявляют желание принимать участие в общественных работах.

Как один из положительных моментов следует отметить тот факт, что каждый шестой безработный после участия в общественных работах находит себе постоянное место работы. Участие в общественных работах можно назвать своеобразным испытательным сроком, во время которого работодатель и потенциальный работник лучше узнают и оценивают друг друга.

В контексте вышеизложенного можно привести примеры трудоустройства безработных на постоянное место: 2008 год – 1892, 2009 год – 855, 9 месяцев 2010 года – 843 безработных, что составило около 20% от общего количества принимающих участие.

Определенных результатов в организации и проведении оплачиваемых общественных работ Черновицкая областная служба занятости достигла благодаря активизации сотрудничества с работодателями, консолидации совместных усилий с местными органами исполнительной власти. Эффективно работает система информирования работодателей, органов местного самоуправления, социальных партнеров об экономических преимуществах сотрудничества со службой занятости. Специалисты базовых центров занятости организуют курс обучения руководителей и бухгалтеров предприятий, организаций, учреждений правильному оформлению документов.

Следует отметить, что базовые центры занятости области заключают договоры на организацию общественных работ с самыми разными предприятиями и организациями независимо от источников финансирования. Общественные работы, проводимые на предприятиях, в организациях, учреждениях за счет их средств, не имеют ограничений по видам работ.

Усилиями Черновицкой областной службы занятости ежегодно увеличиваются объемы общественных работ, растет количество договоров о совместной деятельности с предприятиями, организациями и создаются условия для результативной работы в этом направлении (таблица 1).

**Таблица 1**

**Анализ подписанных договоров и удельного веса безработных, которые принимали участие в общественных работах**

	2006 г.	2007 г.	2008 г.	2009 г.	9 месяцев 2010 г.
Количество договоров	1102	1225	1254	930	1310
Удельный вес безработных, которые принимали участие в общественных работах, %	12,0	13,7	18,4	12,7	23,5

Можно выделить виды общественных работ, характерные для Черновицкой области на протяжении последних пяти лет:

- благоустройство и озеленение населенных пунктов, объектов социальной сферы, зон отдыха и туризма, придорожных и прибрежных полос, природных водоемов, русел рек, кладбищ, мест мемориального захоронения, памятников, имеющих официальный статус;
- ремонтные работы тепло- и водоснабжения улично-дорожных сетей на территории населенных пунктов;
- строительство и ремонтные работы объектов социальной сферы (учебных, спортивных заведений, учреждений культуры и охраны здоровья, домов-интернатов для граждан преклонного возраста, инвалидов и детей, детских оздоровительных лагерей, приютов для несовершеннолетних);
- восстановление историко-архитектурных памятников, комплексов;
- уход за престарелыми и инвалидами, в том числе уход за больными в учреждениях охраны здоровья, вспомогательные работы в детских домах и домах для граждан преклонного возраста;
- благоустройство территорий населенных пунктов с целью ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций, признанных такими в установленном порядке и т.д.

Учитывая финансовые трудности некоторых организаций, для проведения общественных работ в Черновицкой области привлекаются средства Фонда обязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы (далее Фонд). Ежегодно увеличивается удельный вес средств Фонда для организации и проведения общественных работ (таблица 2).

**Таблица 2**

**Источники финансирования для проведения общественных работ**

	Единица измерения	2006	2007	2008	2009	Прогноз 2010 г.
Средства местных бюджетов	удельный вес %	13,0	14,0	7,0	7,0	5,3
Средства Фонда	удельный вес %	53,5	55,8	79,2	58,8	79,5
Средства предприятий	удельный вес %	28,5	27,8	12,4	28,7	12,8
Средства других источников	удельный вес %	5,0	2,4	1,4	5,5	2,4

Мировая история свидетельствует, что организация общественных работ практикуется давно. Наиболее известный факт в истории – это общенациональная программа общественных работ как одно из мероприятий «Нового курса» Ф. Д. Рузвельта, которое позволило вывести экономику США из кризиса и спасти страну от социальных потрясений в период «Великой депрессии». Более поздний пример – Германия, которая после объединения, благодаря общественным работам, смогла занять в восточных землях сотни тысяч безработных.

## ОБЩЕСТВЕННЫЕ РАБОТЫ: ВРЕМЕННАЯ ЗАНЯТОСТЬ БЕЗРАБОТНЫХ НА ПОЛЬЗУ ОБЩЕСТВА

---

---

Именно общественные работы занимают особенное место в арсенале мероприятий активной политики занятости Черновицкой областной службы занятости, которая в текущем году вместе с государственной службой занятости отмечают 20-летний юбилей. Они позволяют работодателям оперативно и эффективно распорядиться трудовыми ресурсами, органам исполнительной власти – решать проблемы занятости одновременно с другими неотложными задачами и улучшать социальную инфраструктуру населенных пунктов. В коммунальной собственности сельских советов находится много объектов социально-культурного назначения. И если бы не тесное сотрудничество сельских советов со службой занятости, то большинство объектов было бы в неприглядном виде. Поэтому в последнее время среди приоритетов службы занятости и органов местного самоуправления одно из главных мест занимает возрождение социальных объектов путем проведения общественных работ. Только в этом году в Глыбокском, Заставновском, Кицманском и Сокирянском районах области проведен текущий ремонт терапевтического, травматологического, инфекционного и детского отделений, кабинетов, лабораторий, палат центральных районных больниц. Также отремонтированы внутренние помещения и фасады двадцати домов культуры, двадцати семи школ и двадцати семи детских дошкольных учреждений в восьми районах области и г. Новоднестровска и т.д.

На проведение общественных работ по ремонту и реконструкции объектов социальной сферы в 2010 году использовано более одного миллиона гривен.

Наибольший удельный вес в видах работ принадлежит благоустройству территорий населенных пунктов, прибрежных и придорожных полос и озеленению городов и сел Черновицкой области. На протяжении 2010 года этими видами работ были охвачены почти все населенные пункты области.

Ежегодно безработные активно включаются в проведение мероприятий, посвященных годовщине Победы в Великой Отечественной войне: приводят в порядок памятники погибшим, мемориальные места захоронений воинов, благоустраивают территории возле памятников и кладбища. В 2010 году были убраны территории мемориальных мест, памятников и мест захоронения защитников Отечества в 268 населенных пунктах области. Со слезами на глазах родственники погибших отмечают большой вклад службы в реконструкцию памятников и увековечивание памяти о защитниках Отечества.

Летом 2008 года шесть западных областей Украины пострадали от сильных дождей и были Указом Президента Украины признаны зоной стихийного бедствия. В Черновицкой области пострадал 191 населенный пункт: было подтоплено 9814 жилых домов, 21319 приусадебных участков, разрушено 6 мостов и т.д. Область понесла убытки на общую сумму 1622,0 млн. грн, в том числе 500,0 млн. грн – имущество коммунальной собственности. В ликвидации последствий катастрофического наводнения Черновицкая областная служба занятости не осталась в стороне и провела комплекс поэтапных организационных мероприятий.

Первый этап включал в себя информационно-разъяснительную работу среди незанятого населения и формирование базы данных безработных, которые дали согласие на участие в общественных работах. Были созданы группы оперативного реагирования для постоянной координации работы службы занятости и местных органов власти, оперативной организации общественных работ, предоставления консультаций и разъяснений Положений Кабинета Министров Украины органам власти и работодателям по вопросам применения их на практике.

Второй этап включал в себя организационную работу с органами местного самоуправления, предприятиями области и штабом по ликвидации последствий стихийного бедствия. Еще до принятия Распоряжения КМУ областная служба занятости организовала работы по ликвидации последствий стихии силами 773 безработных, которые отработали по 5 дней безвозмездно. Черновицкий областной центр занятости подготовил решение областного штаба по ликвидации чрезвычайной ситуации в области. Этим решением органы власти, руководители предприятий обязаны были подать в базовые центры занято-

сти информацию с перечнем объектов, видов работ согласно актам обследования и дефектным актам. Областным центром занятости был введен особый режим работы на 90 дней для решения неотложных вопросов, связанных с ликвидацией последствий стихии, организации бесперебойной работы и обеспечения контроля над проведением общественных работ базовыми центрами занятости.

В каждом сельском совете в пострадавших районах, специалистами базовых центров занятости было организовано дежурство в выходные и праздничные дни. Из числа специалистов областного центра занятости создана рабочая группа с целью предупреждения нарушений при составлении смет и ведении документации по организации общественных работ.

Третий этап включал в себя координацию работы службы занятости с органами самоуправления. Заключались договоры об организации общественных работ, направлялись безработные на работы, связанные с ликвидацией последствий стихийного бедствия, проводился анализ смет для предотвращения двойного финансирования.

Восстанавливая инфраструктуру населенных пунктов, безработные области активно расчищали дороги от поваленных деревьев, придорожные полосы и берега рек от промышленного и бытового мусора, ремонтировали объекты социальной сферы, помогали в частном секторе одиноким людям пожилого возраста ликвидировать последствия стихии. В 153 населенных пунктах Черновицкой области работали около четырех тысяч безработных. Финансирование этих видов оплачиваемых общественных работ по ликвидации последствий стихийного бедствия проводилось в основном на средства Фонда. На заработную плату безработным, обеспечение инвентарем, спецодеждой, моющими средствами и перевозку к месту проведения общественных работ было использовано около четырех миллионов гривен.

В дальнейшем, с целью предупреждения возможного затопления населенных пунктов области во время наводнений в весенне-летний период, Черновицкой областной службой занятости ежегодно организуются общественные работы по благоустройству территорий населенных пунктов области, расчистке прибрежных, придорожных полос от мусора и поломанных деревьев. За 10 месяцев 2010 года областной службой занятости подписано 780 договоров на проведение общественных работ по предупреждению последствий наводнения в 249 населенных пунктах области. В общественных работах приняли участие около трех тысяч безработных, на заработную плату которых было использовано 3,4 млн. грн. Фонда.

Эти примеры свидетельствуют о том, что совместными усилиями служба занятости и органы местного самоуправления делают много полезного для общества. Как показывает практика, наибольшие успехи достигаются там, где местные органы власти поддерживают инициативу центров занятости в организации временного трудоустройства граждан.

Черновицкая областная служба занятости находится в постоянном поиске увеличения объемов, разнообразия видов направлений общественных работ, привлекательности их для населения и социальных партнеров, новых предприятий, организаций, учреждений для организации этого вида работ.

Общественные работы позволяют не только обеспечить временную занятость и материальную поддержку ищущих работу граждан, но и сэкономить работодателям фонд заработной платы, рационально использовать труд основных работников, выполнять сезонные работы в кратчайшие сроки. Социальная значимость общественных работ заключается в сдерживании уровня регистрируемой безработицы, смягчении последствий длительной безработицы, сохранении профессионального потенциала и конкурентоспособности рабочей силы.

**О**БРАЗОВАНИЕ – КЛАД, ТРУД – КЛЮЧ К НЕМУ

**Родионова М.А.**

В статье анализируются проблемы взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг, формирования качественно новой рабочей силы, обеспечения квалифицированными кадрами экономики Кировоградской области. Раскрываются сущность и содержание профессионального обучения незанятого населения центрами занятости. Проанализированы принципы и формы обучения безработных. Особое внимание уделено профессиональному обучению жителей сельской местности, молодежи, людей с инвалидностью.

*Ключевые слова:* рынок труда, рынок образовательных услуг, профессиональное обучение, безработные, работодатель, центр занятости.

В Украине за период реформ сокращение производства и уменьшение спроса на рабочую силу негативно отразились на занятости населения, и в первую очередь в таких отраслях, как промышленность, строительство, сельское хозяйство, которые традиционно определяли структуру экономики Кировоградской области.

По официальным данным с начала 90-х годов экономика Кировоградщины, как и украинская экономика в целом, вошла в затяжной и довольно глубокий первый экономический кризис. Спад производства, накопление инфляционного потенциала начались еще тогда, когда Украина была в составе СССР.

Если сравнивать современную структуру экономики области и структуру экономики области 90-х годов, то она существенно отличается. Так, в 1991 году на промышленных предприятиях области работало 142,3 тыс. чел., сейчас их количество сократилось до 58,2 тыс., или в 2,5 раза. Например, в ПО «Красная звезда», которое многие годы было флагманом отечественного сельхозмашиностроения, работало свыше 12,0 тыс. человек сейчас работает только 1,3 тыс.

Особенно отразились на экономике нашей области, которая по своему экономическому укладу является аграрной, реформы в аграрном секторе экономики Украины, проведенные в те годы. Реорганизация аграрного сектора привела к значительному уменьшению численности занятых в сельском хозяйстве: с 180,8 тыс. до 119,2 тыс. человек.

В строительстве также наблюдалось негативное влияние экономического кризиса 90-х годов. Численность работающих в этой сфере экономической деятельности сократилась с 21,0 тыс. до 16,0 тыс. человек – в 1,3 раза.

В то же время значительно выросла численность занятых в торговле и сфере услуг: с 29,9 тыс. до 92,9 тыс. человек – в 3,1 раза.

Рынок труда Кировоградской области, как и Украины в целом, характеризовался такими ключевыми проблемами: недостаточным уровнем реформирования трудовой сферы, что привело к неэффективной занятости и проявилось в концентрации рабочей силы на убыточных предприятиях, большими масштабами недоиспользования рабочего времени занятого населения, низкой эффективностью труда и недостаточным уровнем ее оплаты, уменьшением части работающих на высокотехнологических и наукоемких предприятиях.

Потеря трудовых навыков квалифицированных кадров в результате закрытия, ликвидации, реструктуризации промышленных предприятий, переход специалистов в сферу неформальной занятости, теневой экономики, а также миграция кадров за границу, перераспределение работающих между сферами экономической деятельности, с

одной стороны, и ухудшение качественных характеристик рабочих мест, недостаточное их создание, с другой стороны, увеличивало объемы и уровень безработицы, несоответствие между спросом и предложением рабочей силы.

Отставание реформирования системы государственного профессионального обучения, неадекватность его масштабов, структуры и форм, несоответствие требованиям современного рынка труда не позволяла оперативно сбалансировать профессионально-квалификационную структуру спроса и предложения рабочей силы на рынке труда.

Все вышеперечисленные факторы обусловили необходимость срочного государственного вмешательства в регулирование процессов на рынке труда и в сфере занятости населения. Одной из государственных структур, на которую была возложена часть этих функций, стала Государственная служба занятости, созданная в декабре 1990 года. За 20 лет существования Кировоградской областной службы занятости за социальными услугами обратилось свыше 1 млн. 110 тыс. человек. Каждый третий был трудоустроен на постоянное место работы, каждый шестой участвовал в оплачиваемых общественных работах, каждый двенадцатый прошел профессиональное обучение.

Проблема эффективного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг сегодня является одним из важных и актуальных вопросов, без решения которого невозможно формирование качественно новой рабочей силы, обеспечение квалифицированными кадрами экономики Украины.

На современном этапе профессиональное обучение незанятого населения есть одна из стратегических задач Кировоградской областной службы занятости, поскольку для отечественных предприятий развитие трудовых ресурсов является одной из главных движущих сил повышения производительности экономики и конкурентоспособности продукции. Поэтому специалисты службы занятости вместе с работодателями, социальными партнерами, управлениями образования и науки работают в направлении увеличения объемов профессионального обучения, в первую очередь безработных без профессий, с длительным перерывом в работе, социально незащищенных категорий населения, подготовки безработных на конкретные рабочие места.

Службой занятости наработан определенный опыт оперативного реагирования на постоянно изменяющиеся требования к умениям и навыкам работников. Профессиональное общение с работодателями и кадровыми службами предприятий дает возможность определить их текущие и перспективные потребности в кадрах. Для этого каждым центром занятости изучаются программы социально-экономического развития регионов, проводится анкетирование работодателей, что позволяет определить какие профессии, специальности нужны сегодня, какие рабочие места будут создаваться и какие специалисты потребуются в дальнейшем, и наоборот, какие рабочие места будут ликвидированы, то есть потребность в соответствующих кадрах будет минимизирована. Эти данные обрабатываются, обобщаются, и работодателям предлагаются программы профессионального обучения, учебные заведения, на базе которых будет осуществляться обучение граждан из числа безработных.

На современном этапе приоритетом профессионального обучения безработных определена профессиональная подготовка и переподготовка на рабочие профессии и на конкретные рабочие места по следующим формам и видам: групповое обучение в учебных заведениях под заказ работодателей; обучение на основе индивидуальных планов и программ; повышение квалификации рабочих с разряда на разряд; через стажировку и на курсах целевого назначения, в центрах профессионально-технического образования государственной службы занятости.

Такие приоритеты обеспечивают повышение объемов и качества подготовки, высокий уровень последующего трудоустройства, сокращение времени адаптации обучающихся в коллективе и закрепление их на рабочем месте.

Анализ работы областной службы занятости за последние 10 лет свидетельствует о позитивных результатах в этом направлении:

- в сравнении с 2000 годом объемы профессионального обучения возросли в полтора раза. Только с начала этого года обучалось больше 6,5 тыс. безработных;
- объемы обучения через стажировку увеличились с 35 человек в 2002 году до 4,5 тыс. в текущем;
- обучение безработных под конкретный заказ работодателей выросло в 13 раз и составляет в этом году более 6 тыс. человек;
- количество профессий, по которым организовывалось обучение, увеличилось с 49 до 330; в этом году профессиональное обучение осуществлялось на базе 1300 учебных заведений и предприятий, что в 30 раз больше, чем в 2000 году.

### Подготовка кадров для села

Кировоградщина – аграрно-промышленная область, каждое пятое предприятие которой является сельскохозяйственным.

По данным статистики, подготовленных специалистов в селе в 3 раза меньше, чем в городах, а квалифицированных рабочих с инструментом, работников сферы торговли и услуг – в 2 раза меньше. Ограниченное количество рабочих мест, неразвитость инфраструктуры села, сезонная специфика сельскохозяйственных работ, трудовая миграция в мегаполисы сегодня определяют сельский рынок труда. Каждый второй безработный, зарегистрированный в центрах занятости области – житель сельской местности. В сложившейся ситуации, для сохранения трудового потенциала и развития села областная служба занятости определила профессиональное обучение одним из приоритетных направлений активных программ содействия занятости. В первую очередь осуществляется профессиональная подготовка безработных для сельскохозяйственных предприятий. Трактористы, комбайнеры, слесари по обслуживанию сельскохозяйственной техники, электрики и электромонтеры, животноводы, овощеводы – далеко не полный перечень профессий, в которых сегодня остро нуждаются руководители фермерских хозяйств и по которым проводится профобучение безработных – жителей сельской местности.

Немаловажной в условиях дефицита рабочих мест является подготовка безработных профессиям, дающим возможность работать в сфере бытового обслуживания населения, заниматься коммерцией. Сельские безработные, обучившись на курсах целевого назначения, получив материальную поддержку от службы занятости, организуют предпринимательскую деятельность. Применение своим силам они находят в различных направлениях: предоставление транспортных, ветеринарных, юридических и других услуг, зеленый туризм, развитие народных промыслов, пчеловодство и другие.

В этом году более 30% от общего количество обучающихся, а это более 2,6 тыс. человек, были подготовлены для работы в сельской местности. Начиная с 2001 года около 2,5 тыс. сельских безработных области при содействии областной службы занятости воплотили в жизнь свои бизнес-идеи.

### Профессиональная подготовка молодежи

Как известно, рынок труда очень изменчив и часто диктует жесткие "правила игры": закончив обучение, выпускник зачастую сталкивается с тем, что профессия, еще недавно востребованная, сегодня таковой не является. Как показывает статистика, уровень молодежной безработицы остается довольно высоким, вместе с тем, молодому человеку найти работу довольно сложно. Изменение профессиональной направленности рынка труда в сторону увеличения потребности в кадрах рабочих профессий, повышение требований к уровню подготовки молодых кадров предполагает наличие у соискателей рабочих мест качественно новых знаний, умений и навыков. Это требует от специалистов службы занятости проведения работы по изменению у молодежи стереотипов профессионального мышления, переориентации ее на выбор рабочих профессий, подготовки молодых людей под конкретный заказ работодателей. Своевременно полученная подготовка по востребо-

ванной профессии делает молодого человека конкурентоспособным на рынке труда, позволяя ему рассчитывать на трудоустройство с достойным уровнем оплаты. Кроме того, обучение, осуществляемое через службу занятости, предоставляет дополнительные возможности получения профессии молодым гражданам, имеющим пониженную конкурентоспособность на рынке труда, для которых в сложившейся жизненной ситуации платное обучение недоступно. Статистика свидетельствует, что с каждым годом увеличивается количество безработной молодежи, которая овладевает новыми рабочими профессиями, актуальными на рынке труда, при содействии Кировоградской областной службы занятости. Электрогазосварщики, слесари по ремонту автомобилей, электромонтеры по ремонту и обслуживанию электрооборудования, столяры, плотники, трактористы-машинисты сельскохозяйственного производства, швеи, продавцы, повара, кондитеры, парикмахеры-модельеры, портные, маляры, штукатуры, плиточники-облицовщики – наиболее распространенные профессии, по которым проводится обучение молодежи.

Так, за последние десять лет больше 35 тыс. молодых безработных, из них 3,0 тыс. выпускников общеобразовательных средних школ, получили путевку в жизнь – профессию за содействием областной службы занятости.

### **Профессиональная подготовка людей с инвалидностью**

Проблемы занятости инвалидов присущи Украине, как и всем странам мира. Жизнь требует новых подходов к их социальной и трудовой реабилитации. Последние годы наше государство уверенно движется в направлении предоставления полной адаптации людям с инвалидностью к жизни общества, создавая для них окружающую среду равных возможностей, в том числе на рынке труда.

Что такое равенство на рынке труда? Для людей с инвалидностью – это образование, профессия, работа. Создание для них условий получения конкурентной профессии, возобновление трудовой деятельности и обеспечение реальной занятости – приоритет социальной политики Кировоградской областной службы занятости.

В работе с этой категорией клиентов специалисты службы занятости обязательно придерживаются рекомендаций медико-социальных экспертных комиссий, вследствие чего определяется направление обучения, его форма, вид и продолжительность. Для достижения должного результата – трудоустройства после обучения, учитывая скрытые психологические проблемы и неуверенность в собственных силах наших клиентов, персональные консультанты в течение всего периода обучения продолжают работать над формированием у них личной инициативы, уверенного поведения на рынке труда и снятия психологического напряжения.

За последнее десятилетие больше 320 людей с инвалидностью прошли профессиональное обучение по направлениям центров занятости области. С каждым годом увеличивается число людей, которые трудоустроены после обучения. Например, в этом году 95% обучившихся инвалидов успешно трудоустроены.

Сегодня перед нами стоит основная задача – оказание действенной помощи каждому человеку, который обратился в центр занятости в поиске работы, применяя все формы и виды социальных услуг. И особенная роль в этом принадлежит профессиональному обучению, которое обеспечивает работодателей квалифицированными кадрами, а людей – достойной работой и уверенностью в завтрашнем дне.

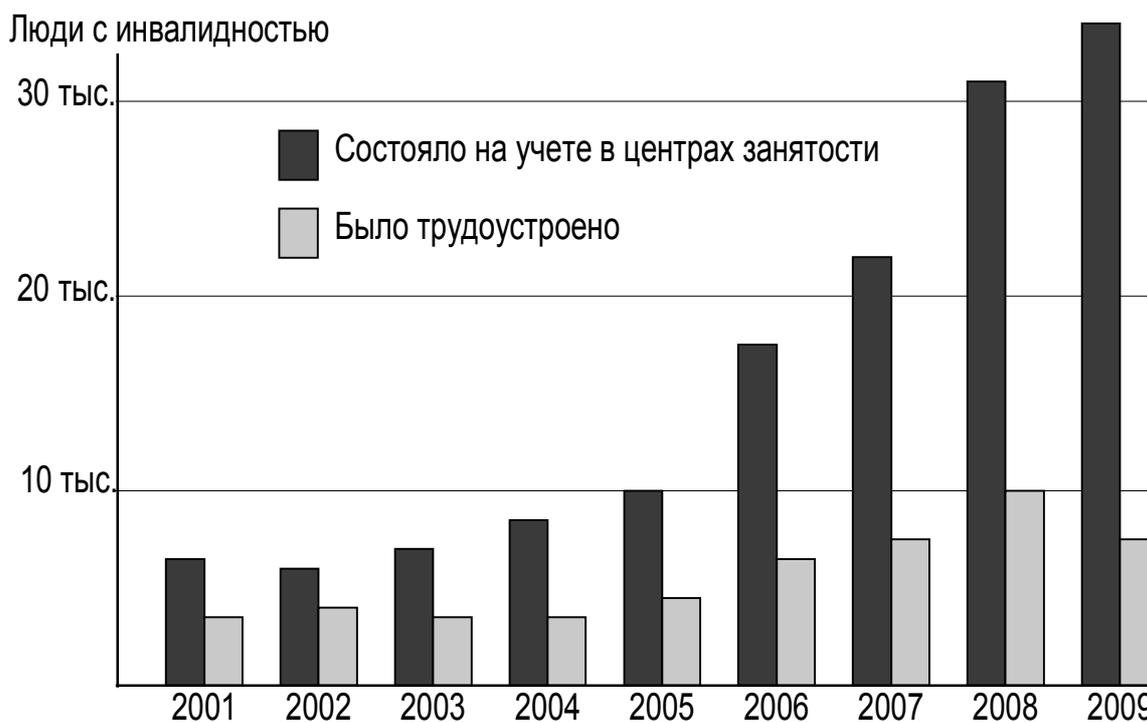
## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПОДБОРА РАБОТЫ ЛЮДЯМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Маршавин Д.Ю.

В статье, на основе опыта государственной службы занятости Украины, раскрывается проблема и приводится инструментарий для профориентации и подбора работы центрами занятости клиентам с инвалидностью с учетом особенностей их инвалидизирующих расстройств.

*Ключевые слова:* инвалиды, профориентация людей с инвалидностью, трудоустройство людей с инвалидностью, государственная служба занятости Украины, центр занятости.

В Украине более 1,5 млн. человек трудоспособного возраста имеют инвалидность, из них около 850 тысяч или 57% не работают. В этих условиях оказание помощи в трудоустройстве клиентам с инвалидностью является важной задачей государственной службы занятости Украины (ГСЗУ). Как демонстрирует график, люди с инвалидностью все активнее обращаются в центры занятости за помощью в трудоустройстве. При этом процент их трудоустройства уменьшается.



**Рис. Количество людей с инвалидностью, которые состояли на учете в государственной службе занятости и были трудоустроены в 2001–2009 гг.<sup>1</sup>**

Результаты анализа свидетельствуют, что уменьшение уровня трудоустройства среди клиентов с инвалидностью во многом объясняется тем, что стандартные, нарабатываемые годами подходы к предоставлению услуг в центрах занятости не всегда оказываются эффективными в случае с клиентами-инвалидами. Особенно это касается клиентов

<sup>1</sup> Источник: [1, С. 200]

с инвалидностью I–II групп, молодежи, жителей сельской местности и т.д. Поэтому в течение последних лет государственная служба занятости Украины занимается совершенствованием методик и технологий содействия трудоустройству этой категории клиентов. Основное внимание уделено таким специфическим компонентам работы:

повышение мотивации клиентов с инвалидностью к систематической трудовой занятости;

повышение мотивации работодателей к приему на работу людей с инвалидностью;

сопровождение работников с инвалидностью после трудоустройства;

содействие обустройству специальных рабочих мест;

налаживание тесного взаимодействия с общественными организациями и социальными службами;

учет особенностей нозологий (инвалидизирующих расстройств) людей с инвалидностью при проведении профессиональной ориентации и подборе работы.

Именно последнее направление деятельности службы занятости будет рассмотрено в данной статье.

Очевидно, что при профориентации и подборе вакансий людям с инвалидностью чрезвычайно важно учитывать ограничения, которые налагает инвалидизирующее расстройство на возможность выполнять ту или иную работу. Однако в связи с этим возникает серьезная проблема. С точки зрения осуществления трудовой деятельности, каждое из существующих инвалидизирующих расстройств (а их только наиболее распространенных существует более 150), выдвигает специфические требования, для знания которых необходима медицинская подготовка. В центрах занятости таких специалистов практически нет. Поэтому обязанность профориентации и определения подходящих условий труда возложена, преимущественно, на специалистов (врачей) медико-социальных экспертных комиссий (МСЭК).

В Украине люди с инвалидностью, которые желают начать или возобновить свою трудовую деятельность, должны пройти МСЭК, которая разрабатывает каждому из них Индивидуальную программу реабилитации (ИПР). Среди прочей информации, в ИПР, на основе проведенной консультации, должна указываться подходящая человеку профессия, условия труда и т.д. Однако кроме вопросов занятости, в ИПР должны быть отражены и другие важные для человека с инвалидностью аспекты (медицинская, психологическая, спортивная, социальная реабилитации, технические средства реабилитации и т.д.). Но у специалистов МСЭК очень ограничено время, которое они могут уделить одному пациенту (40–60 минут), и из них на профориентацию обычно выделяется всего минута-две (в то время как, например, в центре занятости обычная профконсультация с диагностическим тестированием занимает не менее двух часов). Кроме того, специалисты МСЭК являются профессионалами только в сфере медицины и реабилитации и обычно не располагают современными профориентационными методиками и инструментарием, не имеют актуальной информации про потребности локального рынка труда; круг рекомендуемых ими профессий очень ограничен. В результате качество профориентации МСЭК людей с инвалидностью обычно не устраивает, как и рекомендации по дальнейшему трудоустройству.

Для решения этой проблемы в настоящее время рассматривается возможность нормативно закрепить порядок, в соответствии с которым углубленные профориентационные консультации людей с инвалидностью по направлению МСЭК будут проводить центры занятости, а МСЭКи будут только окончательно утверждать их рекомендации. Фактически в некоторых регионах подобный порядок уже внедрен "снизу".

Однако теперь мы снова возвращаемся к проблеме отсутствия у специалистов центров занятости медицинских знаний относительно особенностей конкретных инвалидизирующих нозологий. При этом сам клиент, в большинстве случаев, не может точно и исчерпывающе перечислить специалисту все те ограничения, которые налагает его инвалидность на возможность заниматься трудовой деятельностью (так как обычно не имеет опыта такой деятельности или имеет его другой сфере). И здесь возникает искушение предоставить специалистам центров занятости эту информацию в виде

## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПОДБОРА РАБОТЫ ЛЮДЯМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

справочника, в котором будет указано, какие профессии (виды деятельности) являются более доступными при конкретных инвалидизирующих расстройствах. Например, можно создать таблицу, где в колонках будут указаны нозологии, а в строках – профессии. Тогда в ячейках такой таблицы будет указываться, подходит или не подходит человеку с данным инвалидизирующим расстройством та или иная профессия.

Но такой справочный инструмент не получится создать по следующим причинам.

Во-первых, таблица получится очень громоздкой. Действительно, в таблице должно содержаться минимум 150 колонок с нозологиями по вертикали и, по меньшей мере, 1–2 тысячи наиболее распространенных профессий в горизонтальных строках, что даст 150–300 тысяч ячеек. Благодаря компьютерной технике теоретически такую таблицу создать можно, однако против этого имеется второе, более серьезное, возражение. Дело в том, что не всегда можно однозначно сказать, подходит или не подходит конкретная профессия человеку с данной нозологией. Для иллюстрации этого утверждения заполним подобную матрицу в формате 3x3 для произвольно взятых нозологий и профессий, например:

Профессии	Нозологии	Расстройства опорно-двигательного аппарата (человек передвигается на инвалидной коляске)	Бронхиальная астма средней тяжести	Приглуховатость III–IV степени
1. Продавец магазина		–	?	–
2. Бухгалтер		?	?	?
3. Веб-дизайнер		?	+	?

В таблице: "+" – профессия скорее подходит, "–" – профессия однозначно не подходит; "?" – человек может работать по профессии только при определенных условиях, которые требуют дальнейшего изучения.

Ниже дается пояснение к заполнению таблицы.

Человек с расстройством опорно-двигательного аппарата не сможет работать продавцом магазина. Даже в случае соответствующего обустройства рабочего места (пандусы, туалет и т.д.), он не сможет, сидя на коляске, достать товар со стеллажей, расположенных выше 1,5 метра. И хотя в единичных случаях трудоустройства этого требоваться не будет, рекомендовать ему подобную профессию все же нецелесообразно.

Бухгалтером клиент работать сможет, но при наличии следующих условий:

а) рабочее место находится на дому, либо в здании, которое оборудовано пандусом и лифтом и при условии транспортной доступности места работы (общественный транспорт, преимущественно, недоступен для людей, передвигающихся на коляске);

б) должностные обязанности не будут включать необходимости личного посещения налоговых и других органов, банка и т.д. (иначе говоря, на предприятии должно работать еще несколько бухгалтеров).

Те же самые рассуждения относительно доступности профессии (желательна домашняя работа и т.п.) действуют и в случае выбора специальности веб-дизайнера (работчика Интернет-сайтов).

При **бронхиальной астме** противопоказан тяжелый физический труд, выраженное нервно-психическое напряжение, влияние аллергенов, вызывающих бронхоспазм, условия запыленности и загазованности и т.д.<sup>1</sup>. Профессия веб-дизайнера человеку с данной нозологией подходит (при условии дозирования нервно-психических нагрузок).

<sup>1</sup> Здесь и далее описание показанных и противопоказанных условий труда взято из справочника "Профессиональная реабилитация инвалидов" [2, СС. 85, 109].

А вот профессия продавца подходит только при условии, что человек не будет работать в отделе бытовой химии или в магазине-складе с высокой запыленностью.

Профессию бухгалтера человеку также можно рекомендовать, но только при условии отсутствия существенной ответственности. Однако тогда для такого специалиста будет фактически закрыта возможность карьерного роста до главного бухгалтера, поскольку в наших условиях эта должность связана с высоким нервно-психическим напряжением.

При приглуховатости III–IV степени (резко выраженной приглуховатости) противопоказаны профессии, которые требуют постоянного разговорного контакта, обмена производственной информацией и работы, где используется звуковая сигнализация, а также те, которые требуют одновременного участия нескольких человек. Рекомендованы профессии, которые не требуют участия органа слуха, работы, которые выполняются по индивидуальному плану, конвейерные работы с заданным объемом и ритмом работы.

Поэтому человеку с такой нозологией не подходит работа продавца, требующая постоянной коммуникации с покупателями. Бухгалтером он теоретически работать сможет, но только если работа будет иметь преимущественно индивидуальный, а не коллективный характер (без необходимости постоянного общения). Кроме того, у такого бухгалтера возникнут трудности со сдачей отчетности контролирующим органам, участия в совещаниях, семинарах и т.д. Фактически, для него закрыты все возможности для карьерного роста выше рядовых должностей. Профессия веб-дизайнера для таких людей будет более подходящей, но, опять же, если работа будет выполняться индивидуально, а не в команде разработчиков, и контакты с заказчиком веб-сайта будут сводиться, преимущественно, к переписке по электронной почте.

Если бы в рассмотренном примере были взяты другие профессии и нозологии, результат был бы аналогичным. При любой инвалидизирующей нозологии есть профессии, которые однозначно подходят или не подходят (знаки "+", "-" в таблице)<sup>1</sup>. И примерно в половине случаев оказывается, что занятость по конкретной профессии возможна, но лишь на определенных условиях. Эти условия (факторы) относятся к трем группам:

1. Условия труда (микроклимат, запыленность помещения и т.д.).
2. Функциональные обязанности на конкретном месте работы в рамках данной профессии.
3. Отсутствие "барьеров" (наличие пандусов, возможность добираться на работу, возможность налаживания коммуникаций и т.д.).

Без учета и разъяснения клиенту этих факторов, профориентационная консультация будет неполной и некачественной, а подбор работы не даст устойчивого результата. И наоборот: обсуждение с клиентом этих трех групп факторов уже на этапе профориентации поможет ему осознать ограничения в возможности работы по данной профессии, карьерного роста и так далее в момент профессионального выбора, а не уже после прохождения обучения. Например, человек передвигающийся на коляске и собирающийся стать адвокатом, должен знать свои ограничения при выполнении должностных обязанностей, связанные с проблемой барьерности (невозможность без посторонней помощи посетить большинство зданий судов и различных учреждений). Кроме того, человек должен уметь обращать внимание на неподходящие ему условия труда при выборе вакансии до того, как он пойдет на собеседование или устроится на работу, а не узнавать о них уже после трудоустройства.

---

<sup>1</sup> Важно отметить, что профориентатор центра занятости может только рекомендовать или не рекомендовать клиенту определенные профессии, но решение относительно профессионального выбора принимает он сам на основе полученной информации. Современные реабилитационные средства и конструкции существенно расширяют возможность профессиональной деятельности для людей с инвалидностью. Однако в наших условиях многие из них еще достаточно долго останутся малораспространенными (достаточно обратить внимание на фактическую недоступность подавляющего большинства общественных зданий для людей, передвигающихся на коляске). Поэтому, по мнению специалистов-практиков, при прочих равных условиях (предпочтения и мотивация человека, возможности обучения и т.д.) целесообразнее ориентировать человека с инвалидностью на те профессии, которые в его случае будут связаны с наименьшим количеством затруднений при осуществлении трудовой деятельности.

## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ИНСТРУМЕНТАРИЯ ДЛЯ ПРОФОРИЕНТАЦИИ И ПОДБОРА РАБОТЫ ЛЮДЯМ С ИНВАЛИДНОСТЬЮ

Таким образом, возникает вопрос инструментария, который бы позволил специалистам центра занятости, не имеющим медицинского образования, эффективно проконсультировать клиентов с разными видами инвалидизирующих расстройств относительно важных для них факторов трудоустройства. Для разрешения этой проблемы группой специалистов государственной службы занятости Украины разработан специальный инструментарий, который, в частности, включает приведенную ниже Карту оценки существенных для клиента факторов занятости [3]. Преимущество предлагаемого инструментария заключается в том, что он дает основу для структурированного интервью, позволяя выявить все важные для данного клиента аспекты дальнейшей трудовой деятельности.

### *Карта оценки существенных для клиента факторов занятости*

ФИО: \_\_\_\_\_ Перс. карточка

№ \_\_\_\_\_

Факторы (существенные для клиента – подчеркнуть)	Подробное описание существенных условий труда по выбранному фактору и путей адаптации к ним
<b>Санитарно-гигиенические условия:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– работа на открытом воздухе, в помещении, в условиях бытового микроклимата;</li> <li>– воздух: температура, влажность, скорость движения, кондиционирование;</li> <li>– освещенность, шум;</li> <li>– вредные условия труда: наличие аллергенов, промышленной пыли, токсических веществ, веществ раздражающего действия, ионизирующей радиации, источников инфракрасного излучения, электромагнитного поля, вибрации;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Допустимые физические нагрузки:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– предельный разовый вес поднимаемого груза/ предельная частота подъема;</li> <li>– физические нагрузки на протяжении смены;</li> <li>– количество движений за час;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Допустимые интеллектуальные нагрузки:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– сложность интеллектуальных заданий;</li> <li>– степень нагрузок</li> </ul>	
<b>Допустимая степень нервно-психического напряжения:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– сложность действий, дефицит времени, ответственность и эмоциональные нагрузки, необходимость принятия решения в условиях ограниченного времени и т.д.;</li> <li>– выполнение простых действий, сложных действий по индивидуальному плану;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Время работы и отдыха:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– длительность рабочей смены, работа в ночные смены, в несколько смен;</li> </ul>	

## ДВАДЦАТИЛЕТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ УКРАИНЫ

<ul style="list-style-type: none"> <li>– требования к нормированности рабочего дня, времени работы;</li> <li>– заданная ритмичность трудового процесса (в частности, работа на конвейере);</li> <li>– необходимость перерывов на питание, лечебные процедуры, прием лекарств и т.д.;</li> <li>– поездки на протяжении рабочего дня, командировки;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Специфические и опасные условия труда:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– работа на высоте;</li> <li>– обслуживание движущихся механизмов;</li> <li>– работа среди потенциальных источников повышенного травматизма;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Рабочая поза:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– свободная, вынужденная, постоянная, удобство положения корпуса и конечностей;</li> <li>– работа, связанная с длительным стоянием, ходьбой;</li> <li>– допустимый наклон корпуса: угол, частота;</li> <li>– резкие повороты, наклон головы;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Психофизиологические факторы:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– точность координации движений;</li> <li>– внимание: длительность сосредоточения, быстрота переключения;</li> <li>– напряжение зрения, слуха, зрительные, слуховые нагрузки;</li> <li>– длительность разговорной нагрузки, дыхательной нагрузки;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Форма организации труда:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– индивидуальная работа, работа в коллективе (без ограничений, с благоприятным психологическим климатом), надомный труд;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Транспортная доступность:</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>– транспортная доступность места работы (удобство, длительность и комфортность поездок на работу с работы);</li> <li>– перемещение по рабочей зоне;</li> <li>– другое</li> </ul>	
<b>Другое:</b>	

Эту Карту специалист центра занятости заполняет совместно с клиентом еще до обсуждения его профессионального выбора. В идеальном случае основой для ее заполнения будут выводы МСЭК. Однако в реальности этих данных, скорее всего, будет недостаточно, и специалист может получить дополнительную информацию от самого клиента или его родственников (сопровождающих лиц). Также в случае необходимости можно воспользоваться специальными справочниками или обратиться за консультациями в соответствующие общественные организации, медицинские и социальные службы. Карта может быть заполнена при консультации у профориентатора или специалиста по трудоустройству центра занятости. Ее заполнение не займет много времени, так как в большинстве случаев заполняются только две-три графы. Далее Карта копируется, один экземпляр прикладывается к личному делу клиента, другой – передается ему для самостоятельного использования в процессе подбора работы, прохождения собеседования и т.д.

Выше ситуация ограничений по факторам занятости рассматривалась со стороны человека с инвалидностью. Теперь на проблему предлагается посмотреть со стороны работодателя, подавшего в центр занятости информацию о вакансии, предусматривающей возможность трудоустройства человека с инвалидностью. В стандартной форме подачи вакансии факторы труда обычно не отражаются подробно, но именно они во многих случаях являются определяющими для конкретного клиента с инвалидностью. Для иллюстрации рассмотрим реальный пример из практики ГСЗУ.

В центр занятости поступила вакансия сторожа для трудоустройства человека с инвалидностью. На нее был подобран подходящий, на первый взгляд, кандидат, и ему было организовано собеседование с работодателем. Однако на собеседовании выяснилось, что вакансия ему не подходит. Должностные обязанности сторожа, в данном случае, требовали совершения достаточно длительных обходов территории предприятия, а человек на это был не способен. В результате клиент и работодатель потратили время на изначально бесполезное собеседование, и это не лучшим образом отразилось на репутации центра занятости.

На этом примере видно, насколько важно иметь информацию о факторах занятости по вакансии перед тем, как направлять человека на собеседование. Данную информацию можно получить от работодателя либо сразу при поступлении вакансии в центр занятости, либо уже в процессе подбора кандидатов на вакансию. Во втором случае специалист по трудоустройству узнает факторы, которые важны именно для данного клиента (на основе приведенной выше карты оценки существенных для клиента факторов занятости). Однако велика вероятность того, что данному клиенту эта вакансия не подойдет, и центр занятости, подбирая следующих кандидатов, должен будет снова выяснять у работодателя факторы труда (важные уже для людей с инвалидностью другой нозологии). По отзывам специалистов центров занятости, для подбора работы клиенту с инвалидностью зачастую приходится перебрать значительно больше вакансий, чем в стандартном случае. В итоге, после некоторого количества подобных звонков, работодатель вообще может прекратить сотрудничество с центром занятости по поводу подбора работников с инвалидностью.

Поэтому рациональнее узнавать все факторы труда, важные для людей с инвалидностью различных нозологий сразу при подаче работодателем информации о вакансии. Для этого, на основе международного опыта [4], была разработана Стандартизированная форма описания рабочего места, на которое может быть трудоустроен человек с инвалидностью. Эта форма состоит из 4-страничной анкеты и краткой памятки по ее заполнению, поэтому с целью экономии места в данной статье она не приводится. Однако с ней можно ознакомиться в Интернете по адресу [www.ipk.kiev.ua/forms/forma1.doc](http://www.ipk.kiev.ua/forms/forma1.doc).

Эта форма может показаться излишне громоздкой, но ее заполнение, как показывает практика, не требует много времени и усилий, поскольку ответ на большинство вопросов требует лишь выбора из нескольких стандартизированных утверждений. Даже у незнакомых с формой работодателей ее заполнение занимает не больше 10–15 минут. При последующих заполнениях это время, как правило, сокращается. Следует учитывать, что работодатель заинтересован в скорейшем заполнении вакансии человеком с инвалидностью с целью избегания штрафа за невыполнение норматива трудоустройства инвалидов. Поэтому все мероприятия, могущие ускорить подбор работника, обычно встречают у него понимание.

Человек с инвалидностью теоретически может быть трудоустроен на любую вакансию в случае соответствия ее требованиям. Однако люди с инвалидностью составляют небольшой процент клиентов центров занятости, поэтому заполнять подобную четырехстраничную анкету для всех подаваемых вакансий нецелесообразно. Форму можно предлагать заполнить работодателю при заявке вакансии именно для трудоустройства человека с инвалидностью. Также она может быть заполнена при заявке некоторой стандартной вакансии, подразумевающей постоянную потребность в работниках (например, вакансии продавца в крупный супермаркет), если работодатель готов принимать на эту вакансию людей с инвалидностью. После заполнения в бумажном или электронном виде форма передается специалисту центра занятости, который специализируется на трудоустройстве клиентов с инвалидностью. Далее эти формы могут быть использованы при подборе работы либо специалистом, либо клиентом самостоятельно.

Несмотря на свою объемность, анкета не является универсальной и оставляет без внимания отдельные специфические аспекты, которые могут быть прояснены только на собеседовании. Тем не менее, в большинстве случаев она даст специалисту центра занятости и клиенту первичное, но достаточно полное представление о предлагаемой вакансии и позволит сделать вывод про ее соответствие ситуации клиента без обращения к работодателю с дополнительными вопросами.

Таким образом, использование подобного инструментария повысит эффективность услуг по трудоустройству людей с инвалидностью и одновременно снизит затраты времени на оказание этих услуг со стороны специалистов центра занятости.

\* \* \*

1. Ринок праці України у 2009 році: Аналітично-статистичний збірник. / Державний центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики України. – Київ, 2010 – 271 с.

2. Професійна реабілітація інвалідів: Довідково-методичний посібник / Упоряд. Іпатов А.В. та інш. – Дніпропетровськ: Пороги, 2005. – 227 с.

3. Працевлаштування молоді з інвалідністю: Навч. посіб. / Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.В. Судаков, Л.В. Бондарчук; за заг. ред. Ю.М. Маршавіна. – К. : КІМ, ІПК ДСЗУ, – 2010. – 184 с.

4. Херон Роберт. Аналіз робочих завдань і роботи. Керівні принципи визначення робочих завдань для людей з інвалідністю. – К., 2009 – 42 с.

**И**З ОПЫТА РАБОТЫ ХМЕЛЬНИЦКОЙ ОБЛАСТНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ  
ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН  
ПО ЗАКАЗУ РАБОТОДАТЕЛЕЙ

Кравчук И. В.  
Рывкова Т. Н.

В статье освещается опыт системной работы Хмельницкой областной службы занятости, исполнительной дирекции Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы, в частности, организация профессионального обучения безработных граждан. Особое внимание автор уделяет подходам и методам работы, видам и формам профессионального обучения, которые обеспечивают эффективность работы и способствуют достижению конечной цели – трудоустройства безработных, состоящих на учете в центрах занятости Хмельницкой области, и удовлетворению потребностей работодателей в квалифицированных кадрах.

*Ключевые слова:* профессиональное обучение, стажировка, практика, курсы целевого назначения, регламент, работодатели, безработные.

В системе мер государственной службы занятости Украины по трудоустройству безработных граждан важное место занимает профессиональное обучение. Данная социальная услуга эффективным образом способствует повышению конкурентоспособности, мобильности граждан, ищущих работу, расширению их возможностей по адаптации на современном рынке труда.

Особенностью профессионального обучения безработных граждан является то, что с одной стороны, это неотъемлемая составляющая всей системы непрерывного образования, а с другой – это обучение, которое жестко подчинено потребностям рынка труда. Хмельницкая областная служба занятости, начиная с 2003 года, определила новые подходы в организации данного направления работы, а именно: проведение профессионального обучения под конкретные заказы работодателей, что способствует сбалансированности спроса и предложения рабочей силы, обеспечивает соответствие профессионально-квалификационного уровня безработного тем требованиям, которые предъявляет заказчик кадров. А именно он, работодатель, является основным партнером в реализации государственной политики занятости населения. Поэтому служба занятости видит свою задачу в постоянной связи с предприятиями, учреждениями и организациями (далее – предприятия), налаживании тесного сотрудничества с работодателями, подготовке квалифицированных кадров на конкретное рабочее место. Способствовало этому и внедрение в работу Единой технологии обслуживания незанятого населения и работодателей в центрах занятости Украины.

Работа началась с широкомасштабного информирования работодателей по вопросам подготовки, переподготовки и повышения квалификации граждан за счет средств Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы. Это радио- и телепередачи, семинары, "круглые столы" с участием представителей власти, областных управлений, объединений, организаций, органов самоуправления и работодателей. Неоднократно вопросы занятости населения, профессионально-квалификационного дисбаланса на рынке труда и пути их решения, в частности, через подготовку квалифицированных кадров, обсуждались на расширенных заседаниях областного координационного комитета содействия занятости населения и правления Союза промышленников и предпринимателей Хмельницкой области.

Для обеспечения действенного сотрудничества службы занятости с работодателями необходимо было определить круг интересов каждого из них, его кадровые проблемы и, исходя из этого, предлагать соответствующие услуги. Началась интенсивная работа, целью которой было установление связей с руководителями предприятий, кадровыми службами, получение информации о текущей и перспективной потребности в кадрах путем посещения специалистами службы занятости предприятий. Были подготовлены и направлены руководителям перспективных предприятий области письма, в которых разъяснялись возможности и преимущества сотрудничества, рекомендации по организации подготовки, переподготовки, повышения квалификации безработных на производстве, буклеты "Профессиональное обучение безработных по заказ работодателей", "Стажировка как разновидность повышения квалификации безработных", "Профессиональная подготовка и переподготовка безработных по индивидуальной форме", "Повышение квалификации безработных на предприятиях Хмельнитчины" и др.

Во всех центрах занятости состоялись встречи с работодателями, на которых специалисты службы занятости информировали присутствующих о новых формах сотрудничества с работодателями, предоставляли информацию о профессионально-квалификационном составе лиц, зарегистрированных в центрах занятости, возможностях службы занятости без значительных усилий со стороны работодателей подобрать им работников соответствующей квалификации, при необходимости организовать профессиональное обучение безработных.

Эффективной формой работы стали тематические семинары с работодателями, на которых специалисты базовых центров разъясняли суть принципиально новых подходов в работе службы занятости с работодателями, консультировали по вопросам законодательства.

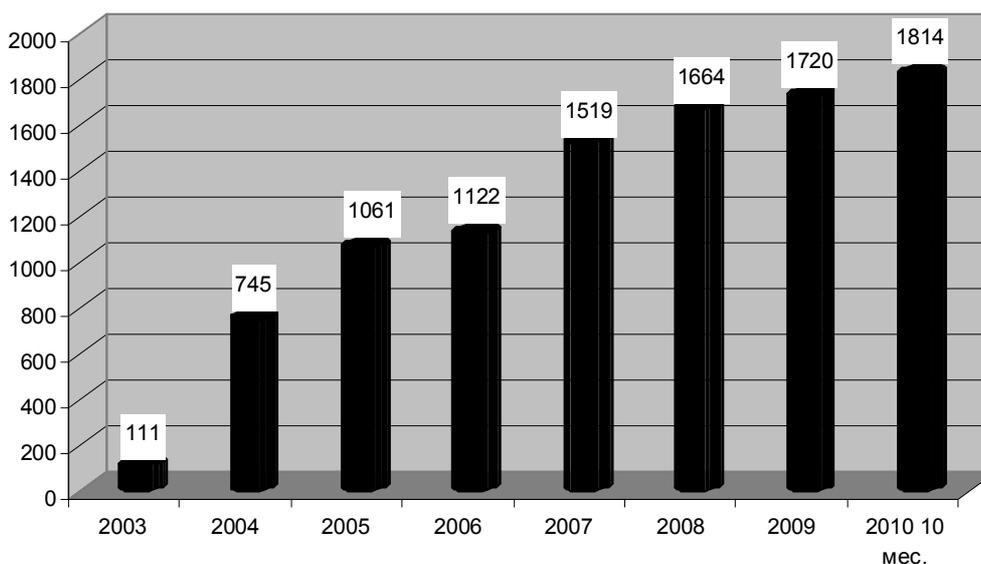
Параллельно областным центром занятости проводилась работа со специалистами службы занятости, непосредственно способствующими решению данной задачи: совещания, учебные семинары с директорами, технологами-организаторами базовых центров занятости, специалистами отделов по взаимодействию с работодателями, содействию трудоустройству и активной поддержки безработных, на которых рассматривались проблемы удовлетворения потребностей работодателей в качественной рабочей силе, применение различных видов и форм профессионального обучения, повышение его качества, взаимодействие специалистов основных функциональных отделов при выполнении текущих и перспективных заказов работодателей, совершенствование работы службы занятости по укомплектованию вакансий и др.

Последовательная системная информационно-разъяснительная работа дала свои результаты. Если в 2003 году подготовка квалифицированных кадров осуществлялась под заказ 111 предприятий области, то в течение 10-ти месяцев 2010 года – под заказ 1815 (см. диаграмму 1).

В организации работы базовых центров занятости по изучению и удовлетворению потребностей работодателей на подготовку квалифицированных кадров используются Методические рекомендации, утвержденные приказами Государственного центра занятости № 141 от 30.09.2004 года и № 32 от 15.05.2007 года, а также Регламент действий специалистов базовых центров занятости по удовлетворению кадровых потребностей предприятий, разработанный областным центром занятости, предусматривающий фактически ежедневное посещение работниками центра занятости предприятий, общение с работодателями с целью изучения текущих и на ближайшую перспективу потребностей в кадрах. При обнаружении текущей потребности, специалисты по работе с работодателями оценивают возможности укомплектования вакансий с помощью базы данных единой информационно-аналитической системы, анализируют профессионально-квалификационный состав лиц, состоящих на учете в службе занятости, вместе со специалистами по трудоустройству осуществляют поиск потенциальных претендентов.

**Диаграмма 1**

**Количество предприятий, организаций, учреждений, по заказу которых проводилось профессиональное обучение безработных**



## ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ХМЕЛЬНИЦКОЙ ОБЛАСТНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

---

При отсутствии подходящих кандидатур с работодателем согласовываются дальнейшие действия, в частности, возможность организации профессионального обучения кадров из числа безработных. Специалистом по работе с работодателями информация о необходимости организации обучения вносится в Карточку текущих заказов работодателей на подготовку квалифицированных кадров, которая обновляется ежемесячно. Для обеспечения постоянного доступа к этой информации специалистов отделов взаимодействия с работодателями, содействия трудоустройству, активной поддержки безработных и оперативного внесения изменений, Карточка текущих заказов размещается на рабочем столе персональных компьютеров каждого из них.

Параллельно с удовлетворением текущих потребностей работодателей осуществляется профессиональное обучение безработных под рабочие места на ближайшую перспективу. Исходя из анализа городских и районных Программ социально-экономического и культурного развития, развития малого предпринимательства, развития инвестиций, а также информации предприятий об ожидаемом увольнении рабочих в связи с выходом на пенсию, призывом на военную службу, о создании новых рабочих мест в результате модернизации, перепрофилирования, расширения производства, специалисты базовых центров занятости определяют потребность работодателей в обучении работников. Данные вносятся в Карточку перспективных заказов работодателей на подготовку квалифицированных кадров. Эта Карточка содержит данные о потребностях, которые могут быть не зафиксированы в вакансиях. В своей дальнейшей работе специалисты отдела взаимодействия с работодателями поддерживают постоянную связь с работодателями с целью уточнения полученной информации и вносят соответствующие коррективы в Карточку перспективных заказов. После согласования с работодателем даты начала обучения специалист по работе с работодателями готовит проект договора на трудоустройство после обучения.

Выполнение заказов контролируется начальником отдела по взаимодействию с работодателями. Когда подходящая кандидатура подобрана и направлена на обучение, делается отметка "обучение организовано". Заказ, не выполненный в текущем месяце, переносится в Карточку заказов на следующий месяц.

При получении информации о необходимости организации профессионального обучения, специалист по профобучению уточняет требования работодателя (в т.ч. и во время посещения предприятия), знакомит его с содержанием обучения, при необходимости предоставляет информацию об учебном заведении, где может быть организовано обучение, согласовывает учебный план, программу, места прохождения производственного обучения и практики слушателей. При организации профессионального обучения непосредственно на данном предприятии готовит и согласовывает проект договора и смету расходов на обучение.

Если проведение обучения планируется в учебном заведении, специалист информирует учебное заведение о необходимости организации обучения, готовит проект договора на обучение, согласовывает учебно-программную и сметно-договорную документацию, изменения, которые необходимо внести в соответствии с требованиями работодателя в учебные программы.

Параллельно осуществляется подбор кандидатов на обучение из числа безработных. Если претендент на вакансию нуждается в обновлении или углублении ранее приобретенных знаний, умений, навыков, специалист по трудоустройству направляет безработного на собеседование к работодателю с целью проведения стажировки на рабочем месте. В случае отсутствия таких лиц осуществляется работа по информированию безработных (в первую очередь тех, кто длительное время находятся на учете, не имеет профессии или имеет профессию, неактуальную на рынке труда) относительно возможностей профобучения и подбору кандидатов на профессиональную подготовку или переподготовку по данной профессии. Если в процессе собеседования со специалистом по трудоустройству безработный дает согласие на профессиональное обучение, его направляют к профинформатору, потом на профконсультацию или профотбор. В случае положительного заключения профконсультанта специалист по трудоустройству направляет безработного на собеседование к работодателю. Лиц, успешно прошедших собеседование, специалист по профобучению оформляет на обучение.

Организация профессионального обучения под заказ работодателей требует постоянного поиска новых эффективных форм и методов его организации. Так совместно с заинтересованными работодателями возрождено обучение непосредственно на рабочем месте, что позволяет более гибко реагировать на текущую потребность в кадрах, учитывать специфику конкретного предприятия и обеспечивать подготовку рабочих в сжатые сроки. На протяжении обучения безработные адаптируются к режиму и условиям труда на предприятии, закрепляются на нем,

а работодатель готовит рабочего, который наиболее полно отвечает его требованиям. Результаты работы подтверждают целесообразность таких подходов в организации обучения. Если в 2003 году уровень трудоустройства безработных после обучения в среднем составил 75%, то в 2009 - 2010 годах он держится на уровне 97%.

Обучение организовывается по разным видам и формам. Это подготовка и переподготовка по индивидуальным планам и программам, что позволяет, во-первых, быстро реагировать на заказ работодателей, во-вторых, организовывать обучение по редким и специфическим профессиям, спрос на которые ограничен. Это, к примеру, наладчик оборудования в бумажном производстве, реставратор декоративных штукатурок и лепных изделий, ткач, конфетчик, грохотовщик, дробильщик, рамщик, литейщик пластмасс, машинист паровых турбин, сыродел, птицевод, формовщик колбасных изделий и др. В целом областная служба занятости имеет опыт организации обучения по 130 рабочим профессиям.

В практике работы используется такая форма повышения квалификации как стажировка. Областными и базовыми центрами занятости постоянно анализируется профессионально-квалификационный состав безработных, который свидетельствует, что среди тех, кто состоит на учете в службе занятости, значительное количество лиц, ранее не работавших, ищущих работу впервые или имеющих длительный перерыв в трудовой деятельности. В таких случаях необходимо повышение их конкурентоспособности путем восстановления и усовершенствования ранее приобретенных знаний, умений и навыков. Поэтому в соответствии с п.3 ст.7 Закона Украины "О занятости населения" для безработных, которые больше года не работали по профессии, проводится стажировка на конкретных должностях или рабочих местах предприятий. В зависимости от длительности перерыва в трудовой деятельности устанавливаются сроки стажировки.

Стажировка также организовывается с целью приведения в соответствие умений и навыков безработного к требованиям рабочего места. Пример: частному предпринимателю Казану Ю.Ю. нужен квалифицированный повар с навыками приготовления блюд украинской кухни (приложение 1).

При подборе претендентов на рабочее место специалист центра занятости изучает резюме безработных, имеющих квалификацию повара. Именно здесь содержится информация о наличии необходимого профессионального опыта или практических навыков работы в блоках "Опыт работы" и "Навыки и умения" (приложение 2).

По данным резюме навыки и умения безработной не полностью отвечают требованиям работодателя. В таком случае с целью приведения в соответствие навыков безработной к требованиям рабочего места необходимо организовать стажировку. Совместно с работодателем разрабатывается программа стажировки с перечнем операций и работ, которые должен выполнять стажер на рабочем месте в соответствии со спецификой работы данного предприятия.

Как правило, для 20-25% безработных, которые проходят обучение, организовывается стажировка, которая обеспечивает адресность предоставляемых услуг по профессиональному обучению и укомплектование вакансий кадрами, которые отвечают требованиям работодателей.

В современных условиях, когда стремительно развиваются новые технологии, появляется высокотехнологическое оборудование, профессиональное обучение необходимо адаптировать к требованиям рынка труда. Поэтому на протяжении последних лет службой занятости осуществлялась интенсивная работа по расширению направлений и совершенствованию форм профессионального обучения. Одной из таких форм, получившей признание работодателей, стали курсы целевого назначения. Курсы целевого назначения – одна из разновидностей повышения квалификации (расширение компетенции) безработных, которые проводятся в учебном заведении или на предприятии с целью изучения современных технологических процессов, нового оборудования, изделий, материалов, услуг, средств механизации и автоматизации, используемых на производстве, правил и требований их безопасной эксплуатации, технической документации, эффективных методов организации труда, а также с целью ускоренного овладения навыками выполнения отдельных видов работ на современном оборудовании.

Среди безработных, которым Хмельницкой областной службой занятости предоставляются услуги по профессиональному обучению, более 50% являются жителями села. Значительная часть сельского населения – это лица, которые после длительного срока безработицы требуют повышения своей квалификации. Большинство из них не имеет возможности выехать на учебу в другую местность. Оптимальной формой обучения для этой категории безработных стали курсы целевого назначения непосредственно на базе агроформирований и других местных предприятий. Сегодня в сельском хозяйстве внедряются новые интенсивные технологии, используются иностранные трактора и комбайны, современная прицепная техника, что повы-

## ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ХМЕЛЬНИЦКОЙ ОБЛАСТНОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ ПО ОРГАНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ БЕЗРАБОТНЫХ ГРАЖДАН

---

шает требования работодателей к уровню профессиональной компетентности работников, участвующих в производстве. Именно поэтому службой занятости для сельскохозяйственных предприятий в разных районах области организовывается повышение квалификации по направлениям: "Изучение сельскохозяйственной техники иностранного производства", "Применение передовых технологий выращивания кукурузы", "Агротехнические меры повышения урожая овощных культур", "Современные методы защиты плодов от болезней и вредителей", "Современный технологический процесс ухода и содержания птицы", "Выращивание мясных пород свиней", "Новые технологии откорма крупного рогатого скота" и т.п.

Перечень, по которым службой занятости проводятся курсы целевого назначения, сегодня уже насчитывает 85 направлений. Только в течение января-октября 2010 года обучение на таких курсах проходили почти 2000 безработных. Учебные программы курсов разрабатываются специалистами службы занятости совместно с работодателем-заказчиком кадров, с учетом специфики конкретного производства и технологических изменений, которые в нем происходят.

Отделом организации профобучения областного центра занятости постоянно оказывается помощь базовым центрам занятости, анализируются результаты работы и принимаются соответствующие управленческие решения. С целью приведения направлений обучения в соответствие с требованиями рынка труда исходя из анализа информации об актуальных вакансиях, дефицита и избытка вакансий, заявок работодателей определяются направления обучения по курсовой форме. На основании этого разрабатываются ежемесячные ориентировочные графики профессионального обучения безработных, которые размещаются в профинформационных секторах базовых центров занятости и на ВЕБ-портале областной службы занятости. Их используют специалисты службы занятости для информирования работодателей и безработных о возможностях обучения. Каждый месяц на ВЕБ-портале размещается также график проведения квалификационной аттестации слушателей, которые завершают обучение по направлению службы занятости. Эту информацию специалисты базовых центров занятости также используют в работе с работодателями с целью укомплектования поданных ими вакансий. Работодатели, которые заказали кадры, и представители других заинтересованных предприятий, которые могут предложить работу выпускникам, приглашаются к участию в государственной квалификационной аттестации в учебных заведениях. Такая практика дает положительные результаты.

Оказывается постоянная методическая помощь базовым центрам занятости в совершенствовании и обновлении содержания учебных программ индивидуального обучения, курсов целевого назначения и стажировки безработных, оформлении сметно-договорной документации, внедрении новых направлений и форм обучения, обеспечении нормативными и инструктивно-методическими материалами. Методическая помощь осуществляется в различных формах: путем индивидуального консультирования и стажировки специалистов по профессиональному обучению в отделе, во время выездов на места с целью детального анализа состояния работы и оказания адресной практической помощи специалистам базовых центров, при проведении учебных семинаров с использованием интерактивных форм работы со специалистами, ролевых игр. Так, например, в форме ролевой игры отработывалась техника проведения собеседования с безработными, которые направляются на обучение, раскрывалось содержание выступления специалиста во время заседания круглого стола (встречи с работодателями, социальными партнерами), в интерактивной форме проводилось составление программ стажировки безработных, осуществление контроля за учебным процессом и прохождением слушателями производственной практики и т.д. Для вновь принятых на работу специалистов, кроме того, проводится индивидуальное обучение.

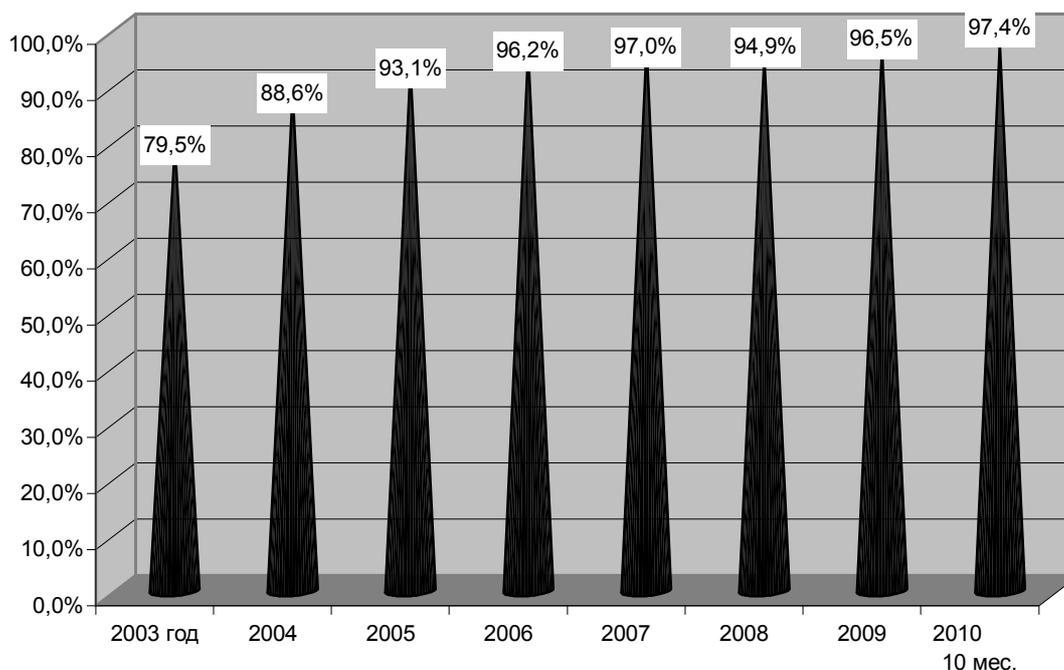
Для обеспечения системной работы и стабильных результатов областным центром занятости осуществляется еженедельный мониторинг выполнения базовыми центрами занятости заданий по обучению под заказ работодателей, в т.ч. по индивидуальной форме, путем стажировки, на курсах целевого назначения. С помощью средств единой информационно-аналитической системы проводится анализ эффективности предоставления услуг работодателям, в частности, использование возможностей укомплектования вакансий, которые не заполняются более 5 дней, путем организации профессионального обучения, а также анализ эффективности оказания услуг по обучению молодежи, лиц квотных категорий, инвалидов и безработных, которые длительное время состоят на учете, не имеют профессии или занимали места, которые не требуют специальной подготовки. Разрабатываются и принимаются меры стимулирующего воздействия на центры занятости, которые не использовали возможности организации обучения. Также анализируется трудоустройство безработных после завершения профессионального обучения в разрезе профессий, специальностей и направлений. Результаты проведенного анализа работы и рекомендации по ее совершенствованию обязательно направляются базовым центрам занятости в виде отдельных рекоменда-

тельных писем, ежеквартальных информационно-аналитических записок, рассматриваются на учебных семинарах со специалистами и совещаниях с руководителями базовых центров занятости. Практикуются выезды рабочих групп в составе начальников функциональных отделов и специалистов областного центра занятости с целью комплексной оценки организации работы базовых центров по укомплектованию вакансий, после чего проводится детальный анализ, определяются проблемные звенья, коллективу даются конкретные рекомендации по совершенствованию работы по направлениям.

Положительная динамика основных показателей деятельности свидетельствует, что служба занятости Хмельнитчины отработала определенную систему в организации работы, в частности, по выполнению текущих и на ближайшую перспективу заказов работодателей на подготовку квалифицированных кадров. Именно системная последовательная информационно-разъяснительная работа среди общественности, обучение персонала службы занятости, тесная связь с работодателями, учебными заведениями и другими социальными партнерами, постоянный контроль и анализ полученных результатов, помощь и координация работы базовых центров занятости в решении проблемных вопросов обеспечивают эффективность профессионального обучения и достижение конечного результата – трудоустройства безработных (диаграмма 2).

Диаграмма 2

### Уровень трудоустройства безработных после профессионального обучения



Приложение 1

**Перегляд оперативної вакансії**

Вакансія №: **22230910060019**    Дата реєстрації: 06.10.2009 10:42:58    Стан: Актуальна

Дата звіту З-ПН: 05.10.2009    Дата підтвердження: 06.10.2009    Дата закриття:

Назва ПОУ: КАЗАН ЮЛІАН ЮЛІУСОВИЧ    ЄДРПОУ: 3336809333

Робочі місця | Основні вимоги | Додаткові вимоги | Умови праці

Направлено без підтвердження: 0    Працевлаштовано: 0

Відкрита інформація про ПОУ     Вакансія Євро 2012     Можливе працевлаштування інваліда  
 Місце для особи, яка підпадає під 5% квоту     Спеціальне місце для інваліда

Коментар  
кафе української національної кухні, можливе стажування

OK    Відмінити    Застосувати

оловне дерево	X	дані для резюме
... Ведення персональної картки та персональної		Текст резюме
... Реєстраційні дані особи		Досвід роботи (введіть рік початку, рік закінчення, компанії, спеціальності по яким Ви пра
... Інформація, необхідна для пошуку роботи		01,02,2005 - 01,09,2009 - працювала кучарем районної лікарні
... Додаткові навички, характеристики особи		
... Дані, що стосуються трудової діяльності особи		
... Дані про належність до 5% квоти та пільги осо		
... Додаткові відомості про особу		Навички та уміння
... Дані для резюме		приготування страв для дієтичного харчування
... Дані про працевлаштування іноземця		
		Професійні якості
		відповідальна, працьовита
		Захоплення
		приготування страв

### **С**ЛУЖБА ЗАНЯТОСТИ В РЕГИОНЕ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Довжук Б.С.

Предприятия области постепенно преодолевают кризисные явления, стремятся сохранить и увеличить объемы производства. Соответственно реагирует рынок труда Тернопольщины: заработная плата кое-где уменьшилась, а требования к персоналу возросли. В этих условиях усложняются задачи и, соответственно, совершенствуется деятельность государственной службы занятости, ее региональной структуры и базовых центров занятости области с использованием приобретенного опыта. В статье также анализируются методы содействия занятости молодежи, прежде всего профориентация и обеспечение молодых людей первым рабочим местом, проблемы трудовой миграции, характерные для всех западных областей Украины.

*Ключевые слова:* служба занятости, единая технология обслуживания незанятого населения, профессиональная ориентация, профессиональное образование, трудоустройство, оплачиваемые общественные работы, трудовая миграция.

***Шок от вторжения мирового кризиса на экономический простор Украины постепенно проходит. Предприятия приспосабливаются к новым условиям, преимущественно сохраняют и наращивают объемы производства, хотя и экономнее, и менее масштабно. Соответственно реагирует рынок труда: заработные платы кое-где уменьшились, а требования к персоналу возросли. Но неутешительных прогнозов о многомиллионной безработице серьезные эксперты уже не обнаружат. Безработица заметно отступает.***

.На протяжении 2009 года, а особенно в нынешнем 2010 году во всех регионах Украины наблюдается увеличение численности занятого населения и снижение уровня безработицы. Это происходит во многом благодаря системной работе государственной службы занятости Украины, в сотрудничестве с социальными партнерами на рынке труда.

Убедиться в этом можно на примере нашего региона. На Тернопольщине по состоянию на 1 января 2010 г. на учете пребывало 15,3 тыс. незанятых граждан, что на 19,3 тыс. чел., или на 55,9%, меньше, чем на начало 2009 года. На протяжении января-октября 2010 года имело место дальнейшее сокращение абсолютной численности безработных, зарегистрированных в центрах занятости, на 6335 чел. или на 39,6%, при содействии областной службы занятости трудоустроено 23 тыс. чел. (уровень трудоустройства незанятых граждан возрос с 34,1% в январе-октябре 2009 до 51,4% за аналогичный период 2010 года), в оплачиваемых общественных работах приняли участие 6455 человек со статусом безработного, а профессиональное образование или повышение своей квалификации по направлению службы занятости проходили 3857 безработных. И все же проблемы и трудности в сфере занятости остаются, а некоторые из них кризисная ситуация только усугубила. Так, например, в течение 2009 года количество вакансий, о которых работодатели информируют центры занятости, уменьшилось на 29,5% (по сравнению с 2008 г.), при этом треть из них – с минимальной заработной платой. Эта негативная тенденция, характерная прежде всего для кризисного периода, сохраняется, даже усугубляется и в 2010 году. Имеют место сезонные колебания численности безработных, сокращения количества работающих и увольнение прежде всего работников низкой квалификации. Все же на рынке труда Тернопольщины, как и Украины в целом, преобладают позитивные тенденции. И это достигается оживлением в

сфере экономики, скоординированными усилиями социальных партнеров на рынке труда, совершенствованием работы государственной службы занятости на основе новейших информационных технологий в социальной сфере.

Государственная служба занятости, которая в 2010 году отмечает свое 20-летие, олицетворяет инновационную модель развития социальной политики в Украине. и рассматривает социальную защиту незанятого населения от безработицы не только как предоставление услуг гражданам, ищущим работу, в деле профориентации, повышения их конкурентоспособности на рынке труда путем профессионального обучения, единовременной выплаты пособия по безработице под собственный бизнес, а – в первую очередь, как содействие созданию системы благоприятных условий труда и повышения заработной платы, легализации занятости. Она приобрела авторитет действенной и современной социальной службы, которая реально помогает безработным вернуться к продуктивной занятости, работодателям – в подборе нужных работников, а всей стране – в сохранении, улучшении качества и эффективного использования ее трудового потенциала.

Приобретенный опыт работы государственной службы занятости Украины по социальной поддержке безработных служит дальнейшему улучшению качества предоставляемых социальных услуг на благо людям. По каким направлениям будет происходить совершенствование деятельности центров занятости на ближайшую перспективу, в частности, в нашей Тернопольской области ?

Во-первых, это дальнейшее развитие и использование новейших информационных технологий в социальной сфере, модернизация Единой технологии обслуживания незанятого населения (ЕТОНН) и Единой информационно-аналитической системы «Служба занятости» (ЕИАС), в частности, это касается реализации механизмов электронного обмена данными из социальных фондов заинтересованными учреждениями, организациями, а также улучшения качества контроля за предоставлением услуг работодателям и безработным. Использование новейших интернет-технологий, в том числе он-лайн консультационных услуг, создание единого информационного пространства средствами ЕИАС позволит нам формировать и поддерживать в активном состоянии всеукраинскую базу оперативных вакансий и резюме безработных. Как подчеркивает директор Государственного центра занятости Владимир Галицкий, 2011 г. станет годом усовершенствования информационных технологий службы занятости и внедрения модернизированной ЕИАС-NET, которая уже внедрена в отдельных центрах занятости Украины.

Во-вторых, в работе с незанятым населением на первый план выступает позитивная мотивация, индивидуальный подход и адресность услуг. И одновременно, чтобы справиться с поставленными задачами, – модернизация методов работы с незанятым населением, органами власти и общественностью и, прежде всего, с работодателями, широкое внедрение их электронно-цифровой отчетности.

В-третьих, это придание приоритета психологической и профориентационной составляющим. Именно профориентационная работа призвана обеспечить приток рабочих кадров, ориентацию молодежи на выбор профессий, прежде всего рабочих, но соответственно способностям конкретного юноши или девушки и потребностей местного рынка труда. С целью получения качественной социальной информации и дальнейшей разработки рекомендаций по усовершенствованию профориентационной работы центров занятости, специалисты областной службы занятости провели опрос безработных, которые длительное время пребывают на учете. Как показали его результаты, в области пока еще не создано всех надлежащих условий для трудоустройства. Так, 39,1% молодых респондентов сослались на отсутствие работы по приобретенной специальности, профессии, а 36% – желают трудиться только по профессии, которую уже имеют. Это свидетельствует о некоторой пассивности, иждивенческих настроениях в подходах к своему трудоустройству или самозанятости. Среди внешних причин, которые препятствовали успешному трудоустройству, 60% опрошенных назвали отсутст-

вие работы по их специальности, 41% – низкую заработную плату (среднемесячный размер которой в Тернопольской области – один из самых низких среди областей Украины), 31% – удаленность места работы от места проживания. Следовательно, возникает потребность направить профориентационную работу с клиентами на формирование их активной позиции в деле своего трудоустройства и профессионального выбора юношей и девушек в пользу рабочих профессий. По инициативе Государственного центра занятости созданы и размещены в общеобразовательных школах программно-аппаратные комплексы государственной службы занятости «Профориентационный терминал». В нашей области они установлены в 60 школах. Кроме этого, работники наших центров занятости в начале нынешнего учебного года вручили более 16 тысячам учащихся 7-8 классов сельских и поселковых общеобразовательных школ Тернопольщины профориентационные деловые дневники школьника. В ближайшем будущем мы намерены наращивать стандарты в обеспечении школ профориентационными терминалами, а с учетом новой концепции профориентационного дневника в 2011 году им будут обеспечены все школы области. Увеличится и количество выездов наших мобильных центров профориентации в сельские школы и летние лагеря отдыха школьников. В настоящее время проходят отборочные соревнования Всеукраинской профориентационной игры турнира КВН «Профессиональная ориентация ученической молодежи Украины». На отборочных соревнованиях ученическая команда «Кадры» г. Тернополя (ОСШ № 2) в полуфинале, который проходил 13 ноября 2010 г. в г. Львов, заняла почетное II место. Государственная служба занятости инициирует создание всеукраинской программы профориентации, потребность в которой в нынешних условиях приобретает особую актуальность.

Конечно, только вышеназванными направлениями совершенствование деятельности центров занятости не ограничивается. Скажем, жизнь требует от нас пересмотра постулата о гарантированном трудоустройстве (предоставлении первого рабочего места) для выпускников, поскольку на нынешнем этапе это пока не реально. Очевидно, надо будет решать вопрос стимулирования работодателей к принятию на работу молодых специалистов, используя различные финансовые источники, в том числе средства Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы. Начало этому процессу уже положено, но нерешенных вопросов еще остается немало. Одновременно возрастает потребность в масштабах государства разработать научно обоснованную методику определения объемов подготовки рабочих и специалистов определенных профессий и специальностей по госзаказу. Мы считаем, что граждане демократической страны имеют право на личные средства получать любую специальность или профессию, учиться в престижных вузах, на «модных» специальностях, приобретать второе-третье высшее образование. Но государство не обязано при этом брать на себя гарантирование их трудоустройства. Генератором идей и ведущим исполнителем подходов к этому вопросу может быть государственная служба занятости, которая владеет объективной и полной информацией о реальных потребностях рынка труда, а также соответствующими кадрами, опытом в организации профессионального обучения и трудоустройства различных категорий соискателей работы.

В этой связи возникает еще одна, в условиях нашего региона очень острая проблема – трудоустройства молодежи, прежде всего, выпускников высших учебных заведений. В небольшой аграрной Тернопольской области более 30 высших учебных заведений, их филиалов и факультетов. По количеству студентов на тысячу населения г. Тернополь уступает первенство только городам Киев и Харьков, а по количеству частных вузов область не имеет себе равных в Украине. Но это обстоятельство, а особенно «перепроизводство» специалистов, преимущественно традиционных для наших вузов экономистов, бухгалтеров, юристов, стремление многих молодых людей, а особенно их родителей дать детям высшее образование, открывает перед многими выпускниками один путь: с дипломом – в ряды безработных. Так, в конце 2009 г. удельный вес

безработных с высшим образованием на учете в центрах занятости области составлял 40,9% от общего количества безработных (в начале 2009 г. – 31%), а в г. Тернополе – 71,2% (в начале 2009 г. – 64%). По состоянию на 1 октября 2010 г. процент безработных с высшим образованием в целом по области достиг 49,7%, то есть половины от их общего количества, а в г. Тернополе остался почти на прежнем высоком уровне. В этой ситуации возникает потребность профессиональной переподготовки безработных с высшим образованием, что мы вынуждены осуществлять на средства Фонда, и то преимущественно на рабочие профессии, которые пользуются спросом на местном рынке труда. Профессиональную переподготовку безработных мы производим преимущественно под заказ работодателей, что гарантирует их трудоустройство. Расширяем практику профессиональной подготовки и переподготовки на предприятиях и организациях путем стажировки непосредственно на рабочих местах. При этом расширяем перечень профессий и направлений, по которым проводим организацию профобучения. В целом в 2010 г. профобучение нами организовано по 340 специальностям, профессиям и направлениям.

В нашей преимущественно аграрной области, где длительный период преобладала безработица среди жителей сельской местности, последние годы их количество уменьшается. Например, на протяжении октября 2010 г. численность безработных в сельской местности сократилась на 13,9% (в городской местности увеличилась на 0,3%). Если по состоянию на 1 января 2010 г. численность сельских безработных составляла 53,1% от их общего количества в области, то на 1 ноября этот показатель составил 44,9%. Причина не только в изменениях законодательства о занятости, ограничивающих возможности регистрации в качестве безработных крестьян, которые имеют прибыль, источник доходов от наличной в их собственности земли, а главное – в возросшей экономической активности, улучшении предпринимательского климата в селах Тернопольщины, постепенном преодолении депрессивного состояния в сельской местности после ликвидации коллективных хозяйств. Однако проблемы занятости на селе остаются. Прежде всего в уровне оплаты труда. Среднемесячная заработная плата на селе у нас редко превышает 600-800 гривен. Повышение заработной платы как в городе, так и на селе – проблема не только государства, но и прежде всего работодателей. Поэтому специалисты службы занятости настойчиво убеждают своих социальных партнеров – работодателей в необходимости ведения социально ответственного бизнеса. Только совместными усилиями государства и работодателей можно обеспечить внедрение новых технологий, снижение себестоимости продукции, равноценный рыночный обмен между промышленностью и сельским хозяйством. Более того – повышение заработной платы, создание высокоэффективных рабочих мест – это вопрос национальной безопасности.

В этой связи приобретает особую актуальность и другой вопрос – ограничение и преодоление «теневой» занятости, попыток многих работодателей и наемных работников укрывать свои трудовые отношения, а оплату труда – от налогообложения. В результате, даже если рассматривать только размеры минимальной заработной платы наемных работников, очень существенная часть средств укрывается от налогообложения, уплаты в социальные фонды, от местных и государственного бюджетов (см. таблицу).

Прежде всего, для западных областей Украины характерны значительные объемы внешней трудовой миграции, выезда на заработки за рубеж значительного количества рабочей силы. Специалисты Тернопольского областного центра занятости первыми в Украине и странах СНГ в четыре этапа провели (по своей методике) исследование этих процессов на примере одного региона – Тернопольской области.

Таблица

**Размеры финансовых потерь от сокрытия уплаты  
наемными работниками и работодателями заработной платы в теневом  
секторе экономики в Тернопольской области Украины на 1 октября 2010 года  
(в расчете на одного наемного работника, грн)**

Размер минимальной месячной заработной платы с 01.10.2010	Удержание подоход- ного налога, 15%	Пенсионный фонд Украины		Фонд общеобя- зательного го- сударственного социального страхования Украины на случай безработицы		Фонд общеобя- зательного го- сударственного социального страхования Украины по временной потере трудо- способности		Фонд общеобя- зательного го- сударственного социального страхования Украины от несчастных случаев на производст- ве, 0.56%		Всего, грн (гр.2+ гр.3+ гр.4+ гр.5+ гр.6+ гр.7+ гр.8+ гр.9)
		начисления на з/плату, 33.2%	удержание из з/платы, 2%	начисления на з/плату, 1.6%	удержание из з/платы, 0.6%	начисления на з/плату, 1.4%	удержание из з/платы, 1%			
907.00	131.15	301.12	18.14	14.51	5.44	12.70	9.07	5.08	497.21	

В результате мы получили объективную картину количественных (одновременно на заработках за рубежом находятся 58 тыс. жителей Тернопольщины, а с учетом внутривосприимчивости миграции – 75,2 тыс. чел. или 12,3% от численности трудоспособного населения области) и качественных показателей миграции, ее социально-экономических причин и «розы ветров», влияния на формирование регионального рынка труда, позитивных и негативных социальных последствий внешней трудовой миграции. Наша инициатива получила высокую оценку исследователей проблем труда и занятости, практических работников, а также Международной Организации Труда (МОТ). Результаты исследования, проведенные по состоянию на фиксированную дату – 1 октября 2001 – 2006 гг. используем при подготовке областной программы занятости, планировании мероприятий по психологической реабилитации вернувшихся домой, особенно жертв «торговли людьми», преодоления такого большого явления как «социальное сиротство» (возрастающее количество детей, родители которых пребывают за рубежом). Для этого мы нуждаемся в дополнительных качественных рабочих местах и более благоприятных условиях для организации вернувшимися из-за рубежа нашими гражданами предпринимательской деятельности, инвестирования заработанной валюты в экономику области (только за 9 месяцев 2010 г. в область поступило от «зарботчан» из-за рубежа 126 миллионов в долларовом эквиваленте). Но трудовому мигранту важно, чтобы государство гарантировало ему надежную сохранность денег, заработанных тяжелым трудом за границами родной земли, создавало условия для их возвращения домой, наличие работы на родной земле.

В противном случае возникнет безрадостная перспектива заполнения рабочих мест в Украине и, соответственно, в Тернопольской области выходцами из других стран, прежде всего Азии и Африки, для которых низкая заработная плата в нашей стране – не преграда. К нам уже мигрируют люди преимущественно малообразованные, без квалификации и особого желания изучать украинский язык и законодательство. Они способны сплываться в узкие этнические группы, которые могут превращаться в рассадники преступности, проституции и наркомании. Это уже реальность ряда

стран, которые без надлежащей рачительности относятся к своим отечественным трудовым ресурсам. Поскольку выезд из страны рабочей силы и условия для возвращения эмигрантов на родину является четким индикатором реального положения труженика и оплаты труда в государстве, то единым действенным средством нормализации ситуации в стране может быть динамизация экономики, расширение производства и занятости населения. Продуктивная занятость – не является гарантией ликвидации бедности, но она путь к ее преодолению, упреждению выезда наших граждан на заработки за рубежи, содействию возвращения трудовых мигрантов за рубеж.

Для наших граждан альтернативой нелегальному трудоустройству за рубежом является «замещение» внешней трудовой миграции на внутреннюю, межобластную. Такая возможность расширяется, особенно на украинских объектах чемпионата по футболу Евро-2012. Есть и другие выгодные предложения, которые позволяют трудоспособным и активным жителям нашей традиционно трудоизбыточной Тернопольской области выбирать свободные рабочие места в центральных и восточных регионах Украины, даже с предоставлением жилья..

Вместе с тем мы обязаны учитывать не всегда утешительные прогнозы в сфере занятости, перспективах трудоустройства. В ближайшие годы самым серьезным риском на украинском рынке труда будет, очевидно, риск утраты опытного персонала. Это вывод консалтинговой компании Эрнст энд Янг, которые трудно оспаривать. В будущем мы ожидаем некоторое сокращение спроса на рабочую силу, что мы уже в течение двух лет наблюдаем. Но одновременно требования к квалификации и компетенции, к старательности работников будут возрастать. Следовательно, следует учитывать, что в посткризисный период в нашем регионе бизнес будет ограничен в возможностях расширять персонал и будет расти спрос не на число рабочих рук, а на умение, старание и квалификацию работников.

Исходя из этой реальности, стратегической задачей и перспективой нашей службы занятости мы видим расширение информирования и мотивации широких слоев населения в получении и развитии умений, компетенций и квалификации на протяжении всей жизни. В связи с ожидаемым в перспективе увеличением пенсионного возраста в Украине серьезного роста объемов занятости не произойдет. А вот рост безработицы, особенно на первые пять лет – вполне возможен. Причем эти люди будут нуждаться в частичной занятости, дистанционных рабочих местах и дополнительных компетенциях, которые позволят им сохранить за собой рабочие места или получить новые не только на время продления их трудовой деятельности, но и дальше.

Поэтому в 2011 году нам надлежит создать рывок в увеличении объемов и улучшении качества предоставления всех социальных услуг безработным и работодателям, последовательной реализации программ занятости и мероприятий по углублению сотрудничества с органами власти и другими социальными партнерами на рынке труда, выйти на докризисные показатели в нашей деятельности и последовательно улучшать их.

Кризис завершится, промышленное и сельскохозяйственное производство наберет обороты, что непременно заострит потребность в кадрах. А умелые и трудолюбивые руки, особенно рабочие, всегда в цене. Поэтому остро возникает вопрос сохранения и улучшения качества трудового потенциала, сбалансированности спроса и предложения рабочей силы на региональном рынке труда.

**Поддержка предпринимательской инициативы безработных -  
одно из стратегических направлений содействия  
занятости населения Днепропетровщины**

**Кузнецова В.П.**

В статье анализируется практика работы центров занятости Днепропетровской области по снижению безработицы путем вовлечения безработных в малый бизнес, который является одним из важнейших структурообразующих секторов экономики. Раскрываются методы работы с потенциальными предпринимателями, роль сотрудничества с местными органами государственной исполнительной власти и местного самоуправления. Автор подчеркивает, что в деятельности по развитию предпринимательства среди безработных важно опираться на анализ рынка труда, сотрудничество с научными учреждениями.

Ключевые слова: малый бизнес, предпринимательство, сокращение безработицы, активные программы занятости.

Малый бизнес - это сектор экономики, который исторически и логически играл роль необходимой предпосылки создания рыночной среды и является органическим структурным элементом рыночной экономики.

Для оживления экономики страны, а следовательно – обеспечения надлежащих социальных гарантий для населения, необходимо и должно быть в дальнейшем проводить активную политику динамичного развития малого бизнеса.

В Днепропетровской области малый бизнес является одним из важнейших структурообразующих секторов экономики и факторов решения социально-экономических проблем в городах и районах.

В регионе действует «Программа развития малого предпринимательства в области», на финансирование которой в 2010 году выделено 650 тысяч гривен.

Более 380 тысяч трудоспособного населения Днепропетровской области занято в сфере малого бизнеса, из них около 176 тысяч – частные предприниматели, имеющие более 55 тысяч наемных работников. В регионе функционируют более 23 тысяч малых предприятий, на которых работает более 150 тысяч человек.

По результатам мониторинга конкурентоспособности регионов Украины, проведенного Фондом «Эффективное Управление» совместно со Всемирным экономическим форумом и компанией «Монитор Групп», Днепропетровская область является лидером в рейтинге среди 27 регионов Украины по «уровню развития бизнеса», «инфраструктуре» и «инновациям».

Приобретенный опыт, положительные результаты развития малого и среднего предпринимательства в регионе свидетельствуют о том, что малое предпринимательство является одним из средств создания дополнительных рабочих мест, что способствует сокращению безработицы, активизации инновационных процессов, развитию конкуренции, быстрому насыщению рынка товарами и услугами и росту бюджета региона.

Областная служба занятости как рабочий орган исполнительной дирекции Фонда общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы также определила для себя приоритетным развитие предпринимательской инициативы среди безработных, благодаря которому безработные граждане возвращаются к производительному труду.

В 2010 году для службы занятости стратегической задачей стало постепенное достижение докризисных объемов активных программ занятости.

Согласно приказу Государственного центра занятости от 16.03.2010 г. № 26 областной службой занятости разработаны и внедрены неотложные мероприятия по совершенствованию предоставления социальных услуг незанятому населению и работодателям.

Среди них, начиная с 18 мая 2010 года после принятия правлением Фонда решения, в регионе быстро была возобновлена программа поддержки предпринимательской инициативы среди безработных как одно из стратегических направлений содействия занятости трудоспособного населения Днепропетровщины.

Среди областей Украины Днепропетровщина первой достигла положительной динамики в развертывании данной программы. Только в мае в двухнедельный период благодаря оперативной работе базовых центров занятости получили выплаты единовременного пособия по безработице и зарегистрировались как частные предприниматели 92 безработных, что составило 16% к показателю по Украине за май месяц. И на сегодняшний день Днепропетровская область продолжает иметь опережающие показатели по этому направлению.

За май-октябрь при содействии службы занятости в ряды предпринимателей Днепропетровщины влились 646 безработных. Из них: женщин – 262, молодежи до 35 лет – 302, сельского населения – 81, лиц квотных категорий – 62, инвалидов – 15. В текущем году предполагается привлечь к предпринимательской деятельности более 700 безработных. Годовая смета на эти цели предусматривает почти 6,2 млн. грн, из которых 85,2% уже использовано за май-октябрь.

Достижение таких результатов происходит благодаря опыту многолетних наработок, постоянному детальному анализу рынка труда области и ежедневному сотрудничеству регионального и базовых центров занятости.

В определении перспективных направлений начала безработными предпринимательской деятельности на местах базовые центры занятости используют данные социально-экономического развития территорий региона, управления развития потребительского рынка и предпринимательства областной государственной администрации, информацию социальных паспортов сельских и поселковых советов.

Практикуется нанесение цветными метками перспективных направлений развития предпринимательства на карты территорий, расположенных в секторах активной поддержки центров и к которым имеют свободный доступ все желающие создать собственное дело с целью изучения спроса и потребностей на товары и услуги.

Служба занятости Днепропетровщины активно сотрудничает с местными координационными советами по вопросам развития предпринимательства и отраслевыми советами, где выступает инициатором развития и поддержки бизнес-идей и бизнес-планов безработных и финансовой поддержки безработных путем выплаты единовременного пособия по безработице для организации ими предпринимательской деятельности. В настоящее время в области работает 43 координационных совета по вопросам развития предпринимательства (в том числе в районах города Днепропетровска – 8 и 75 местных отраслевых советов предпринимателей).

Еженедельно профильные специалисты районных центров занятости города Днепропетровска в Центре разрешительных процедур «Единый офис» осуществляют консультирование всех желающих, в т.ч. безработных, по вопросам открытия собственного дела.

Анализ направлений предпринимательской деятельности, по которым начали трудовую деятельность бывшие безработные, свидетельствует, что наибольшую долю – почти 50% составляют предприниматели, осуществляющие свою деятельность в сфере оказания услуг населению, около 40% – в торговом бизнесе, более 10% – в сфере агропромышленного комплекса. Приоритетность в предоставлении одноразовой помощи для организации предпринимательства имеют безработные из сельской местности, малых и моноструктурных городов, где существует дефицит спроса в рабочей силе и нагрузка на одно свободное рабочее место – от 10 до 13 безработных.

За 20 лет существования государственной службы занятости при содействии специалистов областной службы собственное дело открыли почти 15 тысяч безработных Днепропетровщины, что, например, больше населения Юрьевского района нашей области.

Можно привести множество примеров, когда безработные с помощью и поддержкой службы занятости начали собственное дело и достигли карьерного успеха. Вот один из них. Горобец Олег Михайлович **в 2001 году среди безработных региона первым** проявил желание получить единовременное пособие по безработице для организации предпринимательской деятельности. При содействии Желтоводского городского центра занятости прошел обучение, защитил бизнес-план по направлению «Розничная торговля автоаксессуарами» и зарегистрировался как частный предприниматель. Свою деятельность начинал с торговой палатки, арендуя торговое место на центральном рынке города Желтые Воды. С годами расширил деятельность, создал собственный автомагазин «Виразж» и сегодня является успешным предпринимателем-работодателем. В своем интервью отметил, что «... из-за потери работы был в отчаянии, не знал, как выйти из ситуации. Уверенность в собственных силах вселили именно специалисты Желтоводского городского центра занятости, за что им низкий поклон. При поддержке службы занятости начал новую жизнь и достиг успехов». «На сегодня центр занятости – это оазис, с помощью которого при желании и настойчивости есть возможность возродиться каждому безработному», – считает Олег Михайлович.

«Безработные в прошлом» становятся сегодня нашими социальными партнерами и проводниками государственной политики занятости на территориях.

Следует отметить, что областной службой занятости наработан позитивный опыт сопровождения предпринимателей, основавших собственное дело с помощью службы, людей, которые стали предпринимателями и обеспечивают работой наемных работников, в том числе безработных. Через базу данных отслеживаются не только успешные, но и перспективные предприниматели, с которыми базовые центры строят взаимоотношения и способствуют их экономической поддержке. Общение и сотрудничество с такими предпринимателями-работодателями имеют положительные результаты. Например, в Пятихатском районе, безработный в прошлом Сербин Александр Николаевич создал частное предприятие, в штате которого трудится 19 наемных работников. Он с 2001 года тесно сотрудничает с центром занятости: создает дотационные рабочие места для трудоустройства безработных и организует оплачиваемые общественные работы для безработных за собственный счет. На полученную от центра занятости дотацию создал 7 рабочих мест для трудоустройства безработных из числа социально незащищенной категории населения.

В отдельных базовых центрах занятости практикуется привлечение успешных предпринимателей из числа бывших безработных к участию в заседаниях клубов для безработных, созданных на базе центров и призванных способствовать решению проблем трудоустройства, разъяснению государственной гендерной политики, открытию собственного дела безработными. При определении тематики проведения заседаний клубов рассматриваются предложения не только специалистов центра занятости, но и других членов клубов, в том числе предпринимателей – бывших безработных. При содействии работников службы занятости некоторые женщины – члены клубов сами стали частными предпринимателями. Так, при Криворожском и Орджоникидзевском городских центрах занятости созданы постоянно действующие клубы «Ориентир» и «Женщина для женщины» для безработных. За время существования клубов стали наиболее интересными и предметными такие темы: «Ваш успех – в ваших руках», Женщины – успешные предприниматели нашего города», «Секреты женщины без стресса», «Научись мыслить позитивно», «Формула успеха в собственном бизнесе», «Женщина в бизнесе» и другие.

В подавляющем большинстве базовые центры занятости практикуют ведение рубрики «Успешные предприниматели – бывшие безработные» (материалы содержат описания создания и развития бизнеса и фотографии), которые демонстрируют при проведении семинаров для безработных, желающих создать собственный бизнес.

Следует отметить, что в проведении семинаров по вопросам открытия собственного дела результативным является участие представителей всех государственных структур, ответственных за развитие предпринимательства: государственного регистратора госу-

дарственной администрации, специалистов отдела информатизации процессов налогообложения государственной налоговой инспекции, специалистов Пенсионного фонда и Фонда социального страхования от несчастных случаев на производстве.

С интересными впечатлениями для безработных всегда проходят те семинары, в которых принимают участие успешные предприниматели. Советы таких предпринимателей, побывавших в цепях безработицы, всегда положительны и целесообразны для безработных. Примеры собственного опыта: «с чего начать?», «как разработать успешную бизнес-идею?» внушают безработным уверенность, что в их собственных силах начать новую жизнь в качестве самостоятельного предпринимателя.

Начало предпринимательства – дело непростое. Немало безработных колеблется начинать новую жизнь в качестве самостоятельного предпринимателя, затрудняются вступить в непростой мир бизнеса, самому отвечать за обеспечение себя работой. Помочь им сориентироваться, правильно ответить самому себе на вопрос «могу или не могу?» и является назначением службы занятости.

Ориентация безработных на предпринимательскую деятельность невозможна без мотивационной основы. Мотивация – это один из важнейших факторов, обеспечивающих успех в деятельности, ведь успех в любой деятельности, в том числе и в предпринимательской, зависит не только от способностей и знаний, но и от мотивации (стремления работать и достигать высоких результатов). Чем выше уровень мотивации и активности личности, тем больше усилий она склонена прилагать. Высокомотивированные личности больше работают и, как правило, добиваются лучших результатов в деятельности.

Желающим открыть собственное дело в центрах занятости области специалистами по профориентации предоставляются профориентационные услуги с целью определения профессиональной пригодности и прогнозирования успешности предпринимательской деятельности.

Подготовка безработного к самозанятости требует целого ряда мер и среди них – профессионального обучения. Областной службой занятости тщательно отслеживаются все процессы, происходящие на рынке труда. И, в зависимости от требований современности, внедряются новые перспективные формы обучения, которые позволяют безработным заняться эффективным бизнесом. Если в докризисный период большая часть предпринимателей занималась в основном реализацией товаров, то в настоящее время они занимаются решением экологических, производственных проблем области, внесением положительных изменений в сферу обслуживания населения.

Занятию предпринимательством способствует обучение на курсах повышения квалификации (целевого назначения) «Основы бизнес-планирования в предпринимательской деятельности», «Менеджер малого бизнеса – предприниматель» для организации предпринимательской деятельности. Здесь с начала года проходили обучение 615 человек.

В этом направлении сотрудничаем и с социальными партнерами – главным управлением образования и науки Днепропетровской областной государственной администрации, объединениями работодателей. Профессор Днепропетровской государственной финансовой академии Падерин И.Д. разработал «Методику и опыт разработки бизнес-плана с начинающими предпринимателями», которая в 3-5 раз эффективнее традиционной методики последовательной разработки разделов бизнес-плана и легко усваивается безработными.

Деятельность Днепропетровской областной службы занятости в содействии развитию предпринимательской инициативы безработных – всегда на острие потребностей времени. Повышение уровня охвата безработного населения активными формами и программами занятости, в т.ч. содействие развитию предпринимательства, на основе современных технологий и с помощью квалифицированных специалистов помогает развитию производительной занятости населения.

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА  
«УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»  
ЗА 2010 ГОД**

<b>№ 1/2010</b>		<b>КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНЫЙ АСПЕКТ</b>
<b>Бобков В.Н.</b>	Социально-философские аспекты качества и уровня жизни	<b>3</b>
<b>Субетто А.И.</b>	Качество как геополитическая стратегия возрождения и развития экономики и цивилизации России	<b>8</b>
<b>Бушуев В.В. Голубев В.С. Тарко А.М.</b>	Качество жизни и его индексы: мир и Россия	<b>12</b>
<b>Воронин А.Н., Горюнова Н.Б.</b>	<b>Интеллектуальная деятельность в современных сообществах глобализации</b>	<b>25</b>
<b>Матронина Л.Ф.</b>	Менеджмент качества: антропологическое измерение	<b>34</b>
<b>Кострикина И.С.</b>	Качество образования в современном обществе: на пути к когнитивной квалиметрии процессов обучения	<b>43</b>
<b>Савченко Т.Н. Головина Г.М.</b>	Моделирование удовлетворенности жизнью	<b>50</b>
<b>Багреева Е.В. Менджерички Г. (Германия)</b>	Миграция как путь к изменению качества жизни: компаративный анализ субъективных оценок качества жизни русскоязычных мигрантов в Германии и Норвегии	<b>59</b>
<b>Позняков В.П.</b>	Структура и динамика экономического сознания субъекта	<b>67</b>
<b>Орефков В.В.</b>	Эргономическое нормирование в системе качества трудовой жизни	<b>71</b>

<b>№ 2/2010</b>		<b>КАЧЕСТВО ЖИЗНИ: ЗДОРОВЬЕ</b>
<b>В Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации</b>		
<b>Кривонос О.В.</b>	Основные направления и меры реализации Национального проекта «Здоровье» в 2010 году	<b>3</b>
<b>В Государственной думе Российской Федерации</b>		
<b>Борзова О.Г.</b>	Из выступлений Председателя Комитета Государственной Думы Российской Федерации по охране здоровья	<b>5</b>
<b>Результаты научных исследований</b>		
<b>Величковский Б.Т.</b>	Оценка жизнеспособности нации	<b>9</b>
<b>Судаков К.В.</b>	Научно-технический прогресс и проблема здоровья человека	<b>19</b>
<b>Гундаров И.А.</b>	Определение общественного здоровья и его оценка в регионах Российской Федерации	<b>25</b>
<b>Маликов Н.С.</b>	Продолжительность жизни как интегрирующий показатель ее качества	<b>37</b>
<b>Пиддэ А.Л.</b>	Проблемы медицинского страхования в современной России	<b>45</b>
<b>Герасименко Н.Ф.</b>	Снижение потребления крепкого алкоголя – главный резерв снижения сверхсмертности и увеличения продолжительности жизни в России	<b>55</b>
<b>Буров М.П. Ермаков Д.Н.</b>	Проблемы совершенствования межрегиональных отношений при реализации программы государственных гарантий оказания гражданам Российской Федерации бесплатной медицинской помощи	<b>63</b>

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА ЗА 2010 ГОД -**

<b>Корнюшина Т.А. Писарев В.Н.</b>	Условия труда как важный фактор качества жизни работающих	<b>68</b>
<b>Егоров Е.В. Букин А.К.</b>	Программы комплексной профилактики сердечно-сосудистых заболеваний в рамках концепции экономики здоровья	<b>76</b>
<b>Дискуссии и обсуждения</b>		
<b>Прокудин В. А., Катковский А.Е.</b>	Роль человеческого капитала в развитии организации	<b>81</b>
<b>Публикации докторантов, аспирантов и соискателей</b>		
<b>Берг А.А.</b>	Анализ параметрических изменений в пенсионной системе России	<b>93</b>

<b>№ 3/2010</b>	<b>КАЧЕСТВО СЕЛЬСКОЙ ЖИЗНИ</b>	
<b>В СОВЕТЕ ФЕДЕРАЦИИ ФЕДЕРАЛЬНОГО СОБРАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ</b>		
<b>Социальная сфера российского села и ее будущее</b>		
<b>Николаев М.Е.</b>	Заместитель Председателя Совета Федерации Федерального Собрания Российской Федерации	<b>3</b>
<b>Формирование и регулирование рынка труда в сельской местности</b>		
<b>Вовченко А.В.</b>	Первый заместитель руководителя Федеральной службы по труду и занятости Российской Федерации	<b>6</b>
<b>Горин А.Д.</b>	Начальник отдела мониторинга рынка труда Департамента сельского развития и социальной политики Министерства сельского хозяйства РФ	<b>8</b>
<b>Гривина И.В.</b>	Заместитель директора Департамента занятости и трудовой миграции Министерства здравоохранения и социального развития РФ	<b>10</b>
<b>Шуманов П.А.</b>	Ведущий консультант Управления внешней трудовой миграции Федеральной миграционной службы России	<b>10</b>
<b>Бобков В.Н.</b>	Генеральный директор ВЦУЖ, д.э.н., проф.	<b>11</b>
<b>Смирнов Г.Е.</b>	Ректор Российской академии кадрового обеспечения АПК	<b>13</b>
<b>Касаткин, В.А.</b>	Председатель Совета "Лиги кредитных союзов" (г. Барнаул).	<b>14</b>
<b>Агапова Н.Н.</b>	Председатель профсоюза работников АПК России	<b>15</b>
<b>Мамута М. В.</b>	Директор Всероссийского центра микрофинансирования	<b>17</b>
<b>Бондаренко Л.В.</b>	Руководитель центра Всероссийского мониторинга социально-трудовой сферы Всероссийского научно-исследовательского института экономики сельского хозяйства (ГНУ ВНИЭСХ), д.э.н, проф., чл.-корр. РАСХН	<b>18</b>
<b>Богдановский В.А.</b>	Заведующий отделом экономики и социологии труда Всероссийского научно-исследовательского института экономики, труда и управления в сельском хозяйстве (ГНУ ВНИЭТУСХ), к.э.н.	<b>19</b>
<b>Опыт сельских муниципальных образований</b>		
<b>Костин В.В.</b>	О качестве жизни на селе	<b>22</b>
<b>Результаты научных исследований</b>		
<b>Бондаренко Л.В. Груднева А.А.</b>	Состояние сельского рынка труда	<b>24</b>
<b>Прока Н.И.</b>	Мониторинг качества жизни сельского населения – приоритетное направление аграрной политики региона	<b>33</b>
<b>Подгорный Б.Б.</b>	Частные инвесторы фондового рынка в регионах: проблемы и решения	<b>40</b>

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА ЗА 2010 ГОД**

<b>Публикации по темам предыдущих выпусков журнала</b>		
<b>Петросян В.А.</b>	Социальная поддержка инвалидов в Москве	<b>49</b>
<b>Рагимова О.А.</b>	Здоровье как показатель качества жизни: философские аспекты.	<b>58</b>
<b>Публикации докторантов, аспирантов и соискателей</b>		
<b>Горина Е.А.</b>	Приоритет поддержки бедных в условиях экономического кризиса: возможности и ограничения	<b>63</b>
<b>Бушуева Н.В.</b>	Гендерный аспект регионального политического лидерства	<b>75</b>
<b>Мониторинг социально-экономического потенциала семей</b>		
<b>Волохова Т.А.</b>	Прожиточный минимум семей разного состава в регионах РФ (IV кв. 2009 г.)	<b>80</b>

<b>№ 4/2010</b>		<b>РЯЗАНСКАЯ ОБЛАСТЬ: ПЕРСПЕКТИВЫ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ</b>	
<b>Ковалев О.И.</b>	О перспективах социально-экономического развития Рязанской области в посткризисный период		<b>3</b>
<b>Ревякин А. В.</b>	Состояние и перспективы развития экономики Рязанской области		<b>8</b>
<b>Ионов В.В.</b>	О реализации приоритетных национальных проектов «Доступное жилье» и «Развитие АПК»		<b>16</b>
<b>Панфилова Т.Н.</b>	Комплекс мер социальной защиты жителей Рязанской области		<b>29</b>
<b>Камынин В. И.</b>	О работе главного управления государственной службы занятости в области социально-трудовой сферы		<b>43</b>
<b>Бушкова Н.К.</b>	О дальнейшем развитии и совершенствовании системы образования Рязанской области		<b>55</b>
<b>Ахметов Ш.Г.</b>	Транспортный комплекс региона выдержал испытание кризисом		<b>61</b>
<b>Буняшина Е.И.</b>	Инвестиции в молодежь – забота о будущем Рязанской области		<b>65</b>
<b>Царёва Е. Г.</b>	Формирование конкурентоспособной индустрии туризма в Рязанской области		<b>70</b>
<b>Смыгина Л. Н.</b>	Социально-экономическая ситуация в сельском поселении в условиях финансового кризиса и в посткризисный период		<b>78</b>
<b>Чаруйская Т.М.</b>	Реализация социальных проектов органами местного самоуправления в условиях кризисных явлений		<b>80</b>
<b>Кошелкин В. В.</b>	Сельхозпредприятие сохранило устойчивость благодаря федеральным и региональным программам поддержки аграрного сектора экономики		<b>85</b>
<b>Мониторинг социально-экономического потенциала семей</b>			
<b>Волохова Т.А.</b>	Прожиточный минимум семей разного состава в регионах РФ (I кв. 2010 г.)		<b>87</b>

<b>№ 5/2010</b>		<b>КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ В РЕГИОНАХ РОССИИ</b>	
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А. Одинцова Е.В. Васильев В.П.</b>	Неравенство качества и уровня жизни населения России: межстрановой и региональный аспекты (2000 – 2009 гг.)		<b>3</b>
<b>Шевяков А.Ю.</b>	Социальное неравенство: тормоз экономического и демографического роста		<b>38</b>
<b>Куклин А.А. Васильева Е.В.</b>	Влияние продовольственной безопасности на качество жизни населения регионов		<b>53</b>

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА ЗА 2010 ГОД -**

<b>Гулин К.А. Костылева Л.В.</b>	Социально-экономическое неравенство населения региона (на примере Вологодской области)	<b>60</b>
<b>Римашевская Н.М. Мигранова Л.А.</b>	Влияние финансового кризиса на уровень жизни населения России	<b>71</b>
<b>Зубаревич Н.В.</b>	Российские регионы: вызовы кризиса и модернизации	<b>86</b>
<b>Золотов А.В.</b>	Рост реальной заработной платы и повышение конкурентоспособности экономики	<b>98</b>

<b>№6/2010 ПЕНСИОННАЯ СИСТЕМА: ПУТИ МОДЕРНИЗАЦИИ</b>		
<b>Бобков В.Н.</b>	Высокие социальные стандарты заработной платы – основа достойных трудовых пенсий	<b>3</b>
<b>Шмаков М.В.</b>	Перспективы развития пенсионной системы в России	<b>15</b>
<b>Куртин А.В.</b>	Развитие методов государственного регулирования пенсионной системы России	<b>19</b>
<b>Соловьев А.К.</b>	Развитие пенсионной системы в условиях финансового кризиса	<b>27</b>
<b>Роик В.Д.</b>	Пенсионная система России и направления ее модернизации	<b>36</b>
<b>Синявская О. В.</b>	О возможностях изменения пенсионного возраста в России	<b>47</b>
<b>Яковлева Т.В.</b>	Проблема модернизации здравоохранения и увеличения продолжительности жизни населения	<b>56</b>
<b>Горлов И.С.</b>	Новый порядок формирования трудовых пенсий	<b>63</b>
<b>Белановский С.А.</b>	К вопросу об отношении населения к долгосрочным накоплениям	<b>77</b>
<b>ПРОБЛЕМЫ НАКОПИТЕЛЬНОГО ПЕНСИОННОГО СТРАХОВАНИЯ</b>		
<b>Очирова А.В.</b>	Проблемы накопительного пенсионного страхования на современном этапе развития пенсионной системы	<b>83</b>
<b>Берг А.А.</b>	Накопительное пенсионное страхование как неотъемлемая часть национальных пенсионных систем	<b>86</b>
<b>Колобаев О.М.</b>	Будущее накопительной пенсионной системы России	<b>91</b>
<b>Заргарян И.В.</b>	Социальная инфраструктура для пожилых людей нуждается в модернизации	<b>97</b>

<b>№ 7/2010 ИТОГИ НАУЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОАО ВЦУЖ за 2009 год</b>		
<b>Бобков В.Н.</b>	Последствия финансово-экономического кризиса для рынка труда и уровня жизни граждан	<b>3</b>
<b>Гулюгина А.А.</b>	Мониторинг доходов и уровня жизни населения (ВЦУЖ)	<b>7</b>
<b>Бобков В.Н. Гулюгина А.А.</b>	Мониторинг качества жизни населения Самарской области	<b>12</b>
<b>Меньшикова О.И.</b>	Научно-методическое обеспечение коллективно-договорного регулирования заработной платы на отраслевом и внутрифирменном уровне	<b>21</b>
<b>Меньшикова О.И. Чащина Т.В.</b>	Экспертная оценка уровня заработной платы работников различных видов экономической деятельности в региональном разрезе на основе системы потребительских бюджетов различного уровня достатка	<b>28</b>
<b>Маликов Н.С. Порядина Е.Д. Одинцова Е.В.</b>	Семья в России: проблемы и решения	<b>50</b>
<b>Кузьминова Т.В. Горлов И.С. Одинцова Е.В.</b>	Состояние системы государственной поддержки инвалидов в области занятости	<b>59</b>

## СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА ЗА 2010 ГОД

Кузьминова Т.В.	Совершенствование механизма реализации государственных гарантий инвалидам в области занятости	69
Павленко А.Ю.	Качество трудовой жизни как мотивирующий фактор экономической деятельности	73
Лукина Л.Г.	Международная научно-практическая конференция «Качество и уровень жизни населения в условиях глобального кризиса»	81
Бобков В.Н. Акумова Н.В.	О работе совета по защите докторских и кандидатских диссертаций при ОАО «ВЦУЖ»	83
<b>Список публикаций сотрудников ОАО «ВЦУЖ» за 2008-2009 гг.</b>		<b>87</b>

<b>№ 8/2010 ТРУД И ЗАНЯТОСТЬ</b>		
<b>ОБЩИЕ ВОПРОСЫ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ</b>		
Герций Ю.В. Вовченко А.В. Лунева Н.К.	Рынок труда России: итоги 2009 года, перспективы 2010	3
Лайкам К.Э. Рыжикова З.А.	О ситуации на рынке труда в 2009 году и I квартале 2010 года	19
Берешев С.	Грейдовые и тарифные системы оплаты труда: общие черты и различия	37
Кузьминова Т.В. Игнатенко М.Н.	Анализ качества трудовой жизни в современной России	43
Баймурзина Г. Р.	Возможности и проблемы индикации показателей достойного труда в регионах России.	51
Игнатенко М.Н.	Качество трудовой жизни в свете Концепции долгосрочного социально-экономического развития России до 2020 года	64
<b>СОЦИАЛЬНАЯ, ЭКОНОМИЧЕСКАЯ И РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ЗАНЯТОСТИ В ПЕРИОД ПРЕОДОЛЕНИЯ ГЛОБАЛЬНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА</b>		
Шевчик Н.А.	Опыт реализации антикризисных мероприятий в Тюменской области	73
Нефедова Т.Г.	Кризис и занятость в сельской местности. Доклад на совещании у М.Е. Николаева 15 марта 2010 года	79
Богдановский В.А.	Занятость работников сельского хозяйства: продолжительность и доходность	88
Мисюряев С.Г.	Сопоставительный анализ производительности труда, структуры занятости и качества жизни населения России и стран мира	98
Шкиренко Г.А	Рынок труда и бедность	115
Соснина С.Ф. Волосников Д.К.	Трудовая занятость и уровень жизни семей, имеющих детей подросткового возраста	117

<b>№ 9/2010 Международная научно-практическая конференция «КАЧЕСТВО И УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ: РЕГИОНАЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ СОЦИАЛЬНЫХ ПОСЛЕДСТВИЙ ФИНАНСОВО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА»</b>		
Бобков В.Н.	Взаимное влияние сферы образования, особенностей экономического цикла и уровня жизни домохозяйств в России	3
Волгин Н.А.	Социальные последствия мирового финансового кризиса в России	12

**СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКОВ ЖУРНАЛА ЗА 2010 ГОД -**

<b>Васильева Е. В. Куклин А.А. Леонтьева А.Г.</b>	Социальная защита населения, ее роль в повышении качества жизни в регионах России	<b>22</b>
<b>Лайкам К.Э.</b>	Статистика социальной сферы: возможности для анализа последствий мирового экономического кризиса	<b>32</b>
<b>Шкловец И.И. Лунева Н.К.</b>	Рынок труда России в посткризисный период: общая динамика и влияние принятых мер	<b>39</b>
<b>Антонова Н.А.</b>	О мерах по реализации основных направлений антикризисных действий Правительства Российской Федерации в социально-трудовой сфере	<b>45</b>
<b>РЕГИОНАЛЬНАЯ СПЕЦИФИКА ПРЕОДОЛЕНИЯ КРИЗИСА</b>		
<b>Овчарова Л.Н. Зубаревич Н.В.</b>	Антикризисные меры социальной поддержки на региональном уровне	<b>52</b>
<b>Нуриддинова А.Г.</b>	Влияние образовательного комплекса на регулирование рынка труда Узбекистана	<b>60</b>
<b>Хайруллаева Т.Г.</b>	Устойчивое развитие здравоохранения важнейший приоритет реализуемой сильной социальной политики в Узбекистане	<b>66</b>
<b>Мирзабалаева Ф.И.</b>	Социальные последствия экономического кризиса в депрессивном регионе	<b>71</b>
<b>Бурькин Д. Е. Дульзон С.В Липатов М.А.</b>	Сравнительная характеристика продовольственного потребления городских и сельских жителей	<b>78</b>
<b>Скальная М.М.</b>	Уровень доходов сельского населения и тенденции их дифференциации	<b>82</b>
<b>ОСОБЕННОСТИ ОТДЕЛЬНЫХ НАПРАВЛЕНИЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ПЕРИОД КРИЗИСА</b>		
<b>Жаромский В.С. Сопцов В.В.</b>	Актуальные проблемы семейной политики	<b>86</b>
<b>Шабунова А.А.</b>	Кризисное состояние здравоохранения: проблемы и перспективы преодоления	<b>98</b>
<b>КВАЛИМЕТРИЯ И ИЗМЕРЕНИЯ КАЧЕСТВА ЖИЗНИ</b>		
<b>Коршунов Л.А. Лыков И.А. Никулина Н.Л.</b>	Прогнозирование показателей качества жизни методами нелинейной динамики	<b>100</b>

<b>№ 10/2010 ЖИЛИЩНЫЙ ВОПРОС В РОССИИ</b>		
<b><u>О ходе реализации приоритетного национального проекта «Доступное и комфортное жилье – гражданам России»</u></b>		<b>3</b>
<b>Денисов Н.А.</b>	Современная жилищная политика России и пути ее совершенствования	<b>5</b>
<b>Черковец В.Н.</b>	К жилищному вопросу в современной России	<b>9</b>
<b>Кульков В.М.</b>	Теоретические и структурные аспекты жилищной проблемы	<b>21</b>
<b>Казаков В.Н.</b>	Проблемы и направления реформирования ЖКХ в России	<b>28</b>
<b>Гуртов В.К.</b>	Малоэтажное жилье – эффективная составляющая социально-экономической стратегии в процессе выхода страны из кризиса.	<b>35</b>
<b>Бояринцев Б.И. Бикмухаметов И.И.</b>	Управление развитием социальной инфраструктуры городов России в системе национального проектирования	<b>54</b>
<b>Бирюков В.А.</b>	Опыт решения жилищной проблемы в развитых странах.	<b>58</b>
<b>Ноздрин Н.Н., Шнейдерман И.М.</b>	Влияние кризиса на жилищные условия населения	<b>69</b>



<b>№ 12/2010 ДВАДЦАТИЛЕТИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ УКРАИНЫ</b>		
<b>Герций Ю.В.</b>	<b>ПРИВЕТСТВИЕ</b> <b>Руководителя федеральной службы по труду и занятости</b>	<b>3</b>
<b>Галицкий В.М.</b>	Государственная служба занятости Украины: стратегия инновационного развития	<b>4</b>
<b>Зинкевич Н.И.</b>	Тенденции развития украинского рынка труда на этапе преодоления последствий мирового финансового кризиса	<b>12</b>
<b>Маршавин Ю.Н.</b>	Совершенствование технологических основ предоставления социальных услуг населению и работодателям как фактор повышения функциональной эффективности центров занятости	<b>21</b>
<b>Стащенко Е.П.</b>	Новые информационные технологии как фактор повышения качества социальных услуг на рынке труда Украины	<b>31</b>
<b>ВОПРОСЫ ПРЕОДОЛЕНИЯ БЕЗРАБОТИЦЫ</b>		
<b>Ткачук И.Ф.</b>	Профессиональное обучение безработных в Ровенском центре профессионально-технического образования Государственной службы занятости	<b>35</b>
<b>Чупина Г.Ю.</b>	Общественные работы: временная занятость безработных на пользу общества	<b>39</b>
<b>Родионова М.А.</b>	Образование – клад, труд – ключ к нему	<b>45</b>
<b>Маршавин Д.Ю.</b>	Усовершенствование инструментария для профориентации и подбора работы людям с инвалидностью	<b>49</b>
<b>Кравчук И.В.</b> <b>Рывкова Т.Н.</b>	Из опыта работы Хмельницкой областной службы занятости по организации профессионального обучения безработных граждан по заказу работодателей	<b>57</b>
<b>Довжук Б.С.</b>	Служба занятости в регионе: реалии и перспективы	<b>65</b>
<b>Кузнецова В.П.</b>	Поддержка предпринимательской инициативы безработных - одно из стратегических направлений содействия занятости населения Днепропетровщины	<b>71</b>

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ  
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

---

---

<b>Галицкий Владимир Михайлович</b>  <i>V. Galitsky</i>	Директор Государственного центра занятости Министерства труда и государственной политики Украины – руководитель исполнительной дирекции Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы 01601, Украина, г. Киев, ул. Эспланадная, 8/10 Тел. (044)2843894 e-mail: <a href="mailto:dcz@dcz.com/ua">dcz@dcz.com/ua</a> Факс (044)2897628 <i>Director of State Employment Service of Ukraine, The Head of Executive Directorate of Obligatory State Social Insurance Fund in Case of Unemployment in Ukraine.</i>
---	--

<b>Довжук Борис Семенович</b>  <i>B. Dovzhuk</i>	Заместитель директора Тернопольского областного центра занятости 46010, Украина, Тернополь. ул Текстильная, 1-б. Дом Труда. Тел. +380 352-42-62-45 e-mail: <a href="mailto:admincz@ukrpost.ua">admincz@ukrpost.ua</a> <i>Deputy of director of the Ternopil regional center of employment</i>
--	--

<b>Зинкевич Наталья Ивановна</b>  <i>N. Zinkevych</i>	Первый заместитель директора Государственного центра занятости Министерства труда и социальной политики Украины 01601, Украина, г. Киев, ул. Эспланадная, 8/10 Тел. (044) 289-56-82 e-mail: <a href="mailto:nataliyaz@dcz.adsl.com.ua">nataliyaz@dcz.adsl.com.ua</a> Факс (044)289-76-28 <i>First Deputy Director of the State Employment Center Ministry of Labor and Social Policy of Ukraine</i>
---	---

<b>Кравчук Иван Васильевич</b>  <i>I. Kravchuk</i>	Директор Хмельницкого областного центра занятости, Заслуженный работник социальной сферы Украины Украина, г. Хмельницкий, пер. Шевченко, 10 Тел. (0382) 76-22-56, e-mail: <a href="mailto:khm-ocz@ic.km.ua">khm-ocz@ic.km.ua</a> , 61-64-15 <i>Director of Khmelnytsky regional employment centre, Deserved worker of social sphere of Ukraine</i>
--	---

<b>Кузнецова Виктория Петровна</b>  <i>I. Kravchuk</i>	Директор Днепропетровского областного центра занятости, Украина, Днепропетровск, улица Горького, дом 2-А, Тел./факс 740-30-33 e-mail: <a href="mailto:ocz.@dnp.ukrpack.net">ocz.@dnp.ukrpack.net</a> , <a href="mailto:ocz.@dnp.ukrpack.net">ocz.@dnp.ukrpack.net</a> ; <i>Director of Dnipropetrovsk regional employment centre</i>
--	---

<b>Маршавин Дмитрий Юрьевич</b>  <i>D. Marshavin</i>	Магистр делового администрирования, старший преподаватель Института подготовки кадров государственной службы занятости Украины, Украина, г. Киев, ул. Нововокзальная, 17 Тел. (+38-044) 286-56-81, e-mail: <a href="mailto:dmmar@mail.ru">dmmar@mail.ru</a> . <i>The master of business administration, the senior teacher of Institute of a professional training of public service of employment of Ukraine</i>
--	--

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ  
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

---

---

<b>Маршавин Юрий Николаевич</b>  <i>Y. Marshavin</i>	Профессор кафедры экономики и управления персоналом Института подготовки кадров государственной службы занятости Украины, к.и.н., доцент 03038, г. Киев-38, ул. Нововокзальная, д. 17 Тел.: (044) 286-56-81 e-mail: <a href="mailto:dmmar@mail.ru">dmmar@mail.ru</a> Факс: (044) 536-14-85 <i>Professor of Economics and Management Personnel of Training institute of State Employment Service of Ukraine</i>
--	--

<b>Родионова Марина Алексеевна</b>  <i>M.Rodionova</i>	Директор Кировоградского областного центра занятости 25012, Украина, г.Кировоград, ул. Василины, 12 Тел. (0522) 22 99 86, e-mail: <a href="mailto:marina@cz.ru.ua/">marina@cz.ru.ua/</a> Факс (0522) 24 55 75, <i>The director of the Kirovograd regional employment centre</i>
--	---

<b>Рывкова Татьяна Николаевна</b>  <i>T.Ryvkoва</i>	Начальник отдела организации профобучения Хмельницкого областного центра занятости Украина, г. Хмельницкий, пер. Шевченко, 10 Тел. (0382) 72-06-68, e-mail: <a href="mailto:khm-ocz@ic.km.ua">khm-ocz@ic.km.ua</a> , 61-64-15 <i>The chief of department of Organization of Professional Training of Khmelnytsky regional employment centre</i>
---	---

<b>Сташенко Елена Петровна</b>  <i>E. Stashenko</i>	Начальник отдела информационных технологий Государственного центра занятости Украины. 01001,; Украина, г. Киев, ул. Эспланадная, 8/10. Тел. (044) 289-25-03 e-mail: <a href="mailto:olenas@dcz.adsl.com.ua">olenas@dcz.adsl.com.ua</a> <i>The chief of department of information technology of the State Employment Center of Ukraine</i>
---	--

<b>Ткачук Иван Федорович</b>  <i>I. Tkachuk</i>	Директор Ровенского областного центра занятости, Заслуженный работник социальной сферы Украины 33013, Украина, г. Ровно, ул. Кавказская, д. 9а Тел.: (0362) 63-31-06 e-mail: <a href="mailto:tokova@sec.rovno.ua">tokova@sec.rovno.ua</a> . <i>The director of the Rivne Vocational Training Centre of the State Employment Service</i>
---	--

<b>Чупина Галина Юрьевна</b>  <i>G. Chupyna</i>	Директор Черновицкой областной службы занятости 58000, г.Черновцы, Университетская, 31 Тел.: (0372) 553270 e-mail: <a href="mailto:ocz@chv.ukrpak.net">ocz@chv.ukrpak.net</a> Тел./факс: (0372) 553849 <i>The director of the regional Employment Service</i>
---	---

<b>12/2010 (154)</b>		
<b>«LIVING STANDARD OF THE POPULATION IN THE REGIONS OF RUSSIA»</b>		
<b>Theoretical and practical journal</b>		
<b>20 YEARS TO A PLACEMENT SERVICE OF UKRAINE</b>		
<b>GREETING OF LEADER OF FEDERAL SERVICE ON LABOUR AND EMPLOYMENT</b>		<b>3</b>
<b>V. Galitsky</b>	<b>State Employment Service of Ukraine: the strategy of innovative development</b>	<b>4</b>
<p>The article analyzes the labor market processes in Ukraine and the role of the State Employment Service in promoting employment. Emphasize is placed on a special role in the financial support of measures of active employment policy and social protection of unemployed of insurance Fund for unemployment. The content exposes providing modern technology services to the public and employers by employment centers. Much attention is paid to such forms and methods of public service employment to overcome the imbalances in the professional labor market as vocational guidance and vocational training; development of their own centers of vocational adult education. Particular emphasis is placed on the need to develop human capital, competitive labor force in the context of globalization.</p> <p><i>Keywords:</i> employment, unemployment, employment potential, human capital, employment center, career guidance, vocational training, employers, social dialogue and social services.</p>		
<b>N. Zinkevych</b>	<b>Trends of development of Ukrainian labor market for the stage of overcoming the consequences of world financial crisis</b>	<b>12</b>
<p>In article the condition of the labor market of Ukraine in crisis period is analyzed, the factors of reducing employment, growing unemployment, ways to minimize the impact of the global financial crisis on the labor market are investigated. Attention on the exceptional role of services of employment in the period of crises is accented. The priorities of activities of the State Employment Service of Ukraine in 2010-2011 are described. In the article drawn conclusion, that at this stage the key task of employment policy and social protection against unemployment is to inform and motivate the general public to acquire and develop skills, competencies and qualifications throughout their lives.</p> <p><i>Keywords:</i> global financial crisis, labor market, social protection, minimizing the negative consequences of the crisis.</p>		
<b>Y. Marshavin</b>	<b>Improvement of Technological Principles of Servicing Residents and Employers as the Factor to Increase Employment Center Performance Efficiency</b>	<b>21</b>
<p>Problems of technologization of local employment centres have been analysed in this article. The essence and content of the Integrated Technology of Serving the Unemployed Population at Employment Centers of Ukraine have been revealed. The principles of building it and the main target units have been analysed. A special attention has been paid to revealing the objectives of creation and organization of operations of functional and space sectors in employment centres, forms and methods of co-operation with employers. Technological aspects of activating the unemployed and increasing of their responsibility for finding job have been analysed.</p> <p><i>Key words:</i> technology procedure, operation, sector, job seeker, employer, employment centre, social service.</p>		

<b>E. Stashenko</b>	<b>New information technologies as a factor in improving the quality of social services in the Ukrainian labor market</b>	<b>31</b>
<p>The article describes the basic automation principles of Employment Service of Ukraine. The implementation results of the Unified Information Analytical System Public Employment Service of Ukraine, its capabilities in various stages of operation, the impact on the efficiency in accordance of social services. Particular attention is paid to modern methods of information, which allowed attracting more users of social services. Technological aspects of information in connection with transition to more advanced tools are being analyzed.</p> <p>Keywords: Unified information-analytical system, Employment Centre, Employment Service, database, Internet, on-line mode, modernization, technology, employment, vacancies, job selection.</p>		
<b>I. Tkachuk</b>	<b>Vocational Training of the Unemployed in the Rivne Vocational Training Centre of the State Employment Service</b>	<b>35</b>
<p>This article studies the practice of vocational training of the unemployed in the Rivne Vocational Training Centre of the State Employment Service that is a state-owned vocational training institution with an 18-year history. On the basis of licenses the centre provides training and retraining and advanced training for the unemployed in 38 occupations. The article reveals advantages of training the unemployed on the basis of the State Employment Service's own facilities.</p> <p>Keywords: vocational training, work occupations, folk-crafts, entrepreneurship and self-employment, educational technologies, employers.</p>		
<b>G.Chupyna</b>	<b>Public Works: Temporary employment for unemployed to the benefit of society</b>	<b>39</b>
<p>This article features special aspects of overcoming the negative tendencies in the labor market through public works establishment. The analysis is based on current legislation of Ukraine in the sphere of the employment as well as on generalization of experience of conducting the public works by Chernivtsi regional employment service. The economic feasibility of public works is shown for both the employers and the unemployed. The practical approaches are described and examples are provided for the implementation of priority tasks for public works by Chernivtsi regional employment service.</p> <p>Key words: employment service, public works, unemployed, employer, market for labor, material support, social infrastructure.</p>		
<b>M. Rodionova</b>	<b>Education is treasure, work is the key to it</b>	<b>45</b>
<p>The article analyzes the problems of interaction between the labor market and market of educational services, the formation of qualitatively new workforce, providing the economy of Kirovograd region with skilled labour. It reveals the essence and content of training of the unemployed population by centres of employment. The principles and forms of training for the unemployed are analysed there. Particular attention is paid to the vocational training of rural residents, youth, persons with disabilities.</p> <p>Keywords: labour market, the market of educational services, vocational training, the unemployed, the employer, employment centre.</p>		

**СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ  
И АННОТИРОВАННОЕ СОДЕРЖАНИЕ ВЫПУСКА НА АНГЛИЙСКОМ ЯЗЫКЕ**

<b>D. Marshavin</b>	<b>Career Guidance and Job Selection for People with Disabilities</b>	<b>49</b>
<p>This article, on the basis of the experience of the State Employment Service of Ukraine, has revealed the problem in question and described tools for career guidance and job selection for clients with disabilities, considering the peculiarities of their disabling disorders.</p> <p>Keywords: disabled, career guidance for the disabled, employment of people with disabilities, State Employment Service of Ukraine, employment center.</p>		
<b>I. Kravchuk T.Ryvko</b>	<b>From the Experience of Work of Khmelnytsky Regional Employment Centre as for Organization of Professional Training of Unemployed Citizens on the Order of Employers</b>	<b>57</b>
<p>The system of work of Khmelnytsky regional employment centre as for the improvement of instruments of active policy of labour market, in particular organization of professional training of unemployed citizens on the basis of study and prediction of the employers' demands in qualified specialists at the moment and for the further perspective has been revealed in the article. Special attention is paid to the analyses of methods of such work, kinds and forms of professional training of adults, usage of which guarantees gaining final goals - job placement of unemployed with proper job, rise of competitiveness at the labour market and gratification of employers' demands in qualified specialists.</p> <p>Key words: professional training, probationary period, practices, target courses, order of business, employers, unemployed, educational programs.</p>		
<b>B. Dovzhuk</b>	<b>Service of employment in region: realities and prospects</b>	<b>65</b>
<p>Companies are gradually overcoming crises, seek to preserve and increase production. Accordingly, the labor market of Ternopil region responds: wages in some places have gone down, and requirements for personnel have increased. Under these conditions, the tasks complicates, improving state service of employment, its regional structure and the employment centers of using the gained experience.</p> <p>Keywords: Service of employment, Single technology of maintenance of unemployment population, professional orientation, professional education, employment, paid social works, labour migration.</p>		
<b>V. Kuznetsova</b>	<b>The Supporting Program of Entrepreneurial Initiative From Unemployed People Is One of the Assisting Strategic Directions to Help the Inhabitants Employment in Dnipropetrovsk Region</b>	<b>71</b>
<p>In the article the effectiveness of the head and regional employment centers work on the implementation of the unemployment level abatement, one of the foreground directions, and the development of small businesses, the perspective economic sector, is studied. The experience, the methods of work with potential entrepreneurs, the role of social participation with the executive authorities, local government and public bodies are developed here. The author interprets other important aspects of the employment service performance in the assistance to the development of entrepreneurship, particularly the work on analyzing the labour market and the collaboration with scientific methodologists.</p> <p>Keywords: small-scale business, Entrepreneurship, Unemployment reduction, Active employment programs</p>		

**ОАО «Всероссийский центр уровня жизни»  
продолжает подписную кампанию  
на 2011 год  
ВЦУЖ издает информационно – аналитический журнал, на который  
Вы можете подписаться через ВЦУЖ и по Объединенному каталогу  
«ПРЕССА РОССИИ»**

**ВЦУЖ** комплексно исследует проблемы уровня и качества жизни населения, социально-экономическое положение регионов более 15 лет. Научная тематика ВЦУЖ с каждым днем становится актуальнее, так как без знания реального состояния уровня жизни в стране, тенденций расходования заработанных средств, получения доходов и экономического состояния семьи как основы государства невозможно решение ни социальных, ни экономических задач.

**Журнал призван оперативно осуществлять научно-методическую и информационно-статистическую поддержку всем, кто неравнодушен к социально-экономическим проблемам России**

✓ **«Уровень жизни населения регионов России»**  
(подписной индекс 71187) — *ежемесячный*.

В журнале публикуются результаты научных исследований и практических разработок ВЦУЖ как в регионах, так и по отраслям экономики и отдельным предприятиям. В каждом номере представлена актуальная статистика по федеральным округам и отдельным регионам.

**Журнал входит в перечень ведущих рецензируемых научных журналов и изданий ВАК, в которых должны быть опубликованы основные научные результаты диссертации на соискание ученой степени доктора и кандидата наук.**

С 2011 года в журнале будут публиковаться рейтинги регионов России по различным социально-экономическим индикаторам. Издание содержит цифровую и аналитическую информацию, полученную при исследовании взаимосвязанной системы показателей, характеризующих доходы и уровень жизни населения по методикам, разработанным во ВЦУЖ. На новой базе дана количественно-качественная характеристика концентрации и дифференциации покупательной способности денежных доходов.

*Наш журнал предназначен для широкого круга читателей, заинтересованных в решении проблем уровня и качества жизни в России: работникам органов исполнительной и законодательной власти на федеральном и региональном уровнях, органов по труду и социальной защите населения, профсоюзных и общественных организаций, государственных внебюджетных фондов, профильных научных организаций, преподавателям высших учебных заведений, студентам и аспирантам, изучающим общественные и экономические дисциплины, представителям социально-ответственного бизнеса, консалтинговых и маркетинговых организаций.*

✓ **ЧИТАЙТЕ ЖУРНАЛ «УРОВЕНЬ ЖИЗНИ НАСЕЛЕНИЯ РЕГИОНОВ РОССИИ»**

**ВСЕРОССИЙСКОГО ЦЕНТРА УРОВНЯ ЖИЗНИ!**

Дополнительную информацию о Всероссийском центре уровня жизни можно получить на сайте в Internet: <http://www.vcug.ru>