

підвищення кваліфікації безробітних. У 2015 р. серед осіб, які закінчили навчання, – 88% підвищили кваліфікацію, майже всі вони набули статус спеціаліста.

У вищих навчальних закладах освіти навчалось майже 74% осіб, зареєстрованих у Київському міському і районних центрах зайнятості, у професійно-технічних – біля 14%. На відміну від інших регіонів, безпосередньо на підприємствах, в організаціях (установах) навчалось лише 12,5% безробітних.

Опираючись на чинне законодавство, у службу зайнятості вакансії подають переважно ті роботодавці, хто тривалий час не може заповнити їх самостійно. Важелі впливу на столичних роботодавців практично відсутні як у законодавчій, так і в адміністративній площині. Оскільки на робочому місці спеціаліст потрібен якнайшвидше, і є багато претендентів, які готові приступити до роботи негайно, то чекати місяць чи три (період навчання) не має сенсу.

Враховуючи специфіку міста щодо кількості роботодавців, одним із основних завдань служби зайнятості для отримання позитивного результату є налагодження взаємодії з підприємствами, організаціями та установами. З метою якісного задоволення кадрових потреб столичних підприємств та ефективного підбору персоналу на замовлення роботодавців, районними центрами зайнятості м. Києва з травня 2015 р. запроваджена нова форма роботи з цільовою групою роботодавців – організація та проведення “Дня відкритих дверей роботодавця”, яка передбачає:

- організацію та проведення заходу на базі районного центру зайнятості за участю підприємства, що має актуальні вакансії;

- презентацію роботодавцем безробітним свого підприємства із зазначенням умов праці, її оплати та вимог до своїх працівників;

- представлення центром зайнятості безробітних, запрошених до участі у заході;

- індивідуальну співбесіду роботодавця з кожним претендентом;

- відбір осіб, які відповідають вимогам роботодавця та виявили бажання працювати на цьому підприємстві, організацію їх виїзду на територію підприємства для безпосереднього знайомства з виробництвом та умовами праці;

- прийняття остаточного рішення учасниками заходу щодо працевлаштування на підприємстві.

Застосування такої форми роботи дає змогу посилити взаємодію з роботодавцями, збільшити обсяги працевлашту-

вання безробітних та укомплектування вакансій. З цією метою “Дні відкритих дверей роботодавця” були проведені для ДП “Антонов”, ДП “Завод 410 цивільної авіації”, ДП “Урядовий контактний центр”, Київської міської дирекції УДППЗ “Укрпшта” тощо.

Служба зайнятості міста практикує проведення заходів під конкретну потребу роботодавця та залежно від ситуації. Так, у січні 2016 р. на базі Київського міського центру зайнятості проведено презентацію роботодавця – Головного територіального управління юстиції у м. Києві за участі заступника Міністра юстиції України. Про наявні вакансії, вимоги до них та про умови конкурсу (а саме на конкурсній основі здійснюється набір фахівців) безробітним, які були запрошені на зустріч, розповів начальник управління.

Залучення безробітних до підприємницької діяльності є однією із активних форм реалізації державної політики зайнятості. Ця послуга з кожним роком набуває все більшої популярності серед киян.

Переважає більшість безробітних, котрі перебувають на обліку в столичній службі зайнятості, – це люди з вищою освітою, високим рівнем заробітної плати за попереднім місцем роботи, особи, які нерідко обіймали керівні посади. Таким безробітним складно підібрати підходящу роботу. Це – одна із причин прийняття ними рішення про відкриття своєї справи. Нерідко започаткування бізнесу – єдиний шанс для безробітного реалізувати свої здібності й поліпшити матеріальний стан домогосподарства.

За сприяння Київського міського центру зайнятості у 2015 р. лави підприємців поповнили понад тисячу осіб. Найпоширеніші види діяльності серед підприємців-початківців – оптова та роздрібна торгівля, ремонт автотранспортних засобів, професійно-наукова та технічна діяльність, інформація та телекомунікації, надання послуг та інші цікаві й суспільно-корисні види діяльності.

Таким чином, Київ живе життям всієї країни, відчуває на собі ті ж проблеми, як і регіони держави, намагається їх розв’язувати з урахуванням притаманних лише йому особливостей. Київський міський центр зайнятості прагне бути максимально корисним людям, відповідати столичному рівню, займати активну позицію на ринку праці та робити все можливе, щоб надавати реальну допомогу в пошуку роботи кожному, хто її потребує, у т.ч. шляхом запровадження нових форм та методів роботи.

Стаття надійшла 27.01.2016

Л.В. Падалка

Padalka, L.V.

Підвищення ефективності пошуку роботи для безробітних

(досвід Чернігівської обласної служби зайнятості)

Improved effectiveness of job search for the unemployed

(Chernihiv Oblast Employment Service case study)

В умовах складної економічної ситуації в Україні, зміни кон’юнктури на ринку праці та скорочення вільних робочих місць підходить до обслуговування населення та робо-

тодавців державною службою зайнятості мають зазнати модернізації. Вкрай актуальним є оновлення технологічних процедур надання соціальних послуг та оптимізація навантаження на фахівців, які працюють з клієнтами.

У квітні 2015 р. Чернігівським обласним центром зайнятості було проведено опитування роботодавців щодо ступеню їх задоволення якістю отриманих послуг від центрів зайнятості регіону. Об’єктом дослідження стали 340 підприємств, які у 2014 р. подавали до служби зайнятості вакансії, що склало 11% від їх загальної сукупності.

За результатами опитування, 29% респондентів звер-

Падалка Лідія Василівна, директор Чернігівського обласного центру зайнятості (Чернігів).

Padalka, Lidiia Vasylyivna, Director, Chernihiv Oblast Employment Center (Chernihiv).

© Падалка Л.В., 2016

© Padalka, L.V., 2016

нули увагу на недоліки у співпраці з центрами зайнятості області щодо вирішення кадрових проблем. На думку роботодавців, причини, що заважають ефективній взаємодії, наступні:

1. невисока якість трудових ресурсів, які перебувають на обліку безробітних у центрах зайнятості;
2. низька мотивація безробітних до праці, у т.ч. – у зв'язку із наближенням розміру допомоги по безробіттю до розміру мінімальної заробітної плати;
3. невідповідність претендентів, котрих направляє центр зайнятості, усім вимогам вакансії або тривала перерва у трудовому стажі особи, що пов'язане з втратою професійних навичок;
4. направлення безробітних на співбесіду здійснюється фахівцями центрів зайнятості без урахування їх фізичного стану, шкідливих звичок та інших факторів, які стають причинами відмов у працевлаштуванні;
5. значний термін очікування підбору претендентів на роботу.

Дійсно, якість робочої сили у Чернігівській області залишається проблемним питанням. Серед зареєстрованих безробітних кожен третій має перерву в трудовому стажі понад рік, кожен четвертий потребує додаткових гарантій соціального захисту, кожен п'ятий – особа передпенсійного віку, кожен шостий взагалі не має професії. Проте така ситуація майже не змінюється протягом кількох років та має бути сигналом для роботодавців і фахівців служби зайнятості, що змін у структурі безробітних найближчим часом очікувати не варто.

Серед недоліків, які безпосередньо пов'язані з діяльністю служби зайнятості, можна виділити перевантаження роботодавців шукачами роботи, які не мають наміру працевлаштовуватись та вимагають запису на направлення про їх невідповідність заявленим вимогам.

Потенційних претендентів на подібні результати особистий консультант з працевлаштування бачить кожного дня на прийомі у центрі зайнятості. Отже, необхідно приділяти більше часу на розширення розуміння людиною її особистих можливостей на ринку праці, залучати інших фахівців ЦЗ до співпраці з такими клієнтами щодо зміни мотивації з одержання допомог та субсидій на працевлаштування.

Наприклад, у Чернігівському міському центрі зайнятості постійно актуальні 15–20 вакансій для продавців продовольчих та непродовольчих товарів. На обліку перебуває 250 осіб, для яких такі вакансії можуть бути підходящими. Усі вони різні за віком, досвідом роботи, фізичним та моральним станом. Проте для кожного з них ЄІАС підбирає вакансії, а фахівець центру зайнятості зобов'язаний, окрім співставлення характеристики роботи, що необхідно виконувати, з уміннями, знаннями та навичками претендента, з'ясувати відповідність претендента на роботу окремим вимогам роботодавця.

Враховуючи, що державна служба зайнятості вже багато років працює за єдиними стандартами обслуговування клієнтів та регламентом виконання відповідних операцій, на базі Чернігівського міського центру зайнятості нами були проаналізовані можливості внесення змін до цих стандартів.

Аналіз засвідчив, що зниження якості надання соціальних послуг із працевлаштування безробітних та підбору претендентів на роботу відбулось за рахунок значного збільшення навантаження на одного особистого консультанта.

Так, наданням послуг безробітним особам у Чернігівському міському центрі зайнятості постійно займаються 18 фахівців. Станом на 1 квітня 2015 р. середнє навантаження на кожного з них становило 270 клієнтів.

У плані-графіку прийому фахівців з працевлаштування було зарезервовано 4 первинних прийоми громадян по 30 хв, 4 наступних прийоми по 20 хв для надання статусу безробітного та призначення матеріального забезпечення на випадок безробіття, 30 хв для обробки результатів автопошуку вакансій та на роботу з документами, 2 технологічні

перерви по 10 хв та 230 хв для наступних прийомів для пошуку варіантів працевлаштування безробітних, з яких 14 прийомів по 15 хв та 2 прийоми по 10 хв.

У березні 2015 р., враховуючи зростання середнього навантаження на одного фахівця до 26 клієнтів на день, середній час, витрачений на один наступний прийом особистим консультантом, становив лише 9 хв.

На нашу думку, первинну реєстрацію та допомогу у самостійному підборі роботи доцільно було б виділити в окремий сектор та збільшити час прийому у особистого консультанта для пошуку роботи безробітним. Ця пропозиція ґрунтувалася на досвіді Федеральної агенції з працевлаштування Німеччини, де функції фахівців розділені; ті, хто здійснює первинний прийом і реєстрацію безробітних громадян та ті, хто безпосередньо займається питаннями працевлаштування. Технологія обслуговування незайнятих громадян у Німеччині побудована наступним чином:

– спочатку людину реєструють, здійснюють первинний прийом, організують анкетування та співбесіду з роботодавцями;

– у разі відсутності підходящої вакансії клієнта направляють до спеціаліста (особистого консультанта), який займається підбором для нього роботи. Він самостійно визначає необхідну тривалість прийому, періодичність відвідувань безробітним агентства праці та варіанти працевлаштування. Спільно з клієнтом спеціаліст з'ясовує необхідність організації професійного навчання або переїзду в інший регіон, де є підходяща робота, розглядає інші можливості для зайнятості.

Ми вийшли з ініціативою до керівництва Державної служби зайнятості щодо впровадження на базі Чернігівського міського центру зайнятості пілотного проекту по виділенню в окремий сектор первинної реєстрації громадян. Мета цього проекту – через розвантаження особистих консультантів та збільшення часу на пошук роботи для безробітних прискорити їх працевлаштування, підвищити якість і оперативність укомплектування вакансій, зменшити період перебування безробітних на обліку, що сприяло б скороченню терміну виплати допомоги по безробіттю.

На підставі дозволу Державної служби зайнятості (Центрального апарату) реалізація пілотного проекту на базі Чернігівського міського центру зайнятості відбулась з травня по вересень 2015 р.

До інформаційного сектору були переведені 4 фахівці. Згідно з їх функціональними обов'язками та розрахунками навантаження вони мали приймати по 15 громадян (60 осіб) на день, здійснювати виключно їх реєстрацію без прийняття рішень та надавати допомогу у підборі підходящих вакансій. Організацію їх роботи та контрольні функції здійснював закріплений за сектором заступник начальника відділу організації працевлаштування населення.

Були затверджені новий регламент робочого часу для фахівців відділу сприяння працевлаштуванню та сектору первинної реєстрації, загальний графік організації прийому безробітних.

Зміни у графіку дозволили збільшити час прийому для розгляду варіантів пошуку роботи безробітним, зарезервувавши для цього 5 відрізків часу по 10 хв та 17 – по 15 хв. При цьому від особистих консультантів вимагалось забезпечити:

– щоденну обробку вакансій шляхом автопошуку та виклик безробітних до центру зайнятості;

– запрошення безробітних, які мають актуальні професії (спеціальності) на наступний прийом не менше одного разу на тиждень;

– обов'язкове спілкування з роботодавцем та узгодження часу співбесіди при видачі безробітному направлення на вакансію;

– з'ясування у роботодавця причин відмови у працевлаштуванні.

З іншого боку, для розширення можливостей зайнятості безробітних необхідно було оновити підходи до взаємодії

Таб. Результати впровадження пілотного проекту в Чернігівському міському центрі зайнятості

Індикатори	Станом на 01.04.2015 (початок упровадження проекту)	Станом на 01.10.2015 (завершення упровадження проекту)	Станом на 01.10. 2014	Відхилення (грн. 3– грн. 4)
За напрямом взаємодії з роботодавцями				
Кількість зареєстрованих вакансій (одиниць)	x	5165	5082	83
Кількість укомплектованих (одиниць)	x	4189	3760	429
Рівень укомплектування (%)	x	72,8	67,1	5,7
Середня тривалість укомплектування вакансій (календарних днів)	15	14	15	-1
Середня тривалість актуальності вакансій (календарних днів)	35	31	34	-3
Кількість роботодавців, які подавали вакансії (одиниць)	x	1375	1402	-27
Кількість роботодавців, вакансії яких укомплектовані (одиниць)	x	1186	1169	17
Частка роботодавців, вакансії яких укомплектували (%)	x	86,4	83,4	3
За напрямом працевлаштування безробітних				
Кількість зареєстрованих безробітних з початку року (осіб)	x	5535	4769	766
Кількість безробітних на дату (осіб)	4645	3446	3430	16
Кількість отримувачів допомоги по безробіттю (осіб)	3193	2650	2609	41
Навантаження на одного особистого консультанта (осіб)	258	191	191	0
Кількість довготривалих безробітних на кінець періоду (осіб)	312	83	164	-81
Частка довготривалих безробітних, станом на кінець періоду (осіб)	6,7	2,4	4,8	-2,4
Кількість працевлаштованих осіб (осіб)	x	4271	3789	482
з них безробітні (осіб)	x	2047	1797	250
<i>Середній час здійснення прийому (особистими консультантами) (хв)</i>	9	15,2	x	x
<i>Середній час здійснення прийому (реєстраційний сектор) (хв)</i>	x	31,3	x	x

з роботодавцями. Шляхи активізації цієї роботи передбачали:

- планування відвідувань підприємств на підставі аналізу різноманітних джерел інформації про вакансії;
- інформування новостворених суб'єктів господарювання про послуги служби зайнятості протягом тижня з дня отримання даних про їх державну реєстрацію;
- аналіз державного реєстру соціального страхування та виявлення роботодавців, які взяли на роботу працівників без сприяння служби зайнятості, проведення з ними інформаційно-роз'яснювальної роботи про переваги співпраці зі службою зайнятості;
- опрацювання регіональних та місцевих засобів масової інформації щодо наявності вакансій, а також розміщення інформації про довготривалі вакансії у друкованих ЗМІ та на різних інтернет-ресурсах.

Для оперативності укомплектування вакансій особистим консультантам роботодавців була надана в ЄІАС можливість перегляду персональних карток безробітних. Окрім того, оновлена "Картка укомплектування вакансій", котра на відміну від "Картки співпраці з роботодавцем" стала не черговим звітом, а засобом планування заходів щодо заповнення вільних робочих місць.

Для контролю за ходом реалізації пілотного проекту були визначені індикатори його ефективності, створені робочі групи на регіональному та базовому рівні, забезпечений щоденний аналіз роботи реєстраційного сектору, особистих консультантів безробітних та роботодавців засобами ЄІАС та шляхом відвідування Чернігівського міського центру зайнятості; проводяться щотижневі оперативні наради та заслуховування робочою групою особистих консультантів щодо якості надання соціальних послуг з обов'язковим виконанням технологічних процедур та інші заходи.

За п'ять місяців упровадження пілотного проекту результати роботи Чернігівського міського центру зайнятості

відчутно покращились (див. табл.).

Позитивна динаміка показників порівняно з відповідним періодом минулого року та місяцем початку впровадження проекту була досягнута за напрямками: кількість, рівень та середня тривалість укомплектування вакансій, кількість працевлаштованих громадян та ін. Чисельність довготривалих безробітних завдяки активізації роботи щодо їх працевлаштування зменшилась майже у 4 рази – з 312 до 83 осіб.

Окрім того, незважаючи на значний економічний спад в регіоні та припинення діяльності 1874 суб'єктів господарювання у Чернігові, завдяки системній роботі фахівців Чернігівського міського центру зайнятості з роботодавцями, не було допущено зменшення кількості зареєстрованих вакансій при незначному зменшенні кількості роботодавців, які заявили про потребу в кадрах.

Середній час прийому безробітних особистими консультантами з питань працевлаштування збільшився з 9 до 15,2 хв.

Отже результати впровадження пілотного проекту по виділенню первинної реєстрації в окремий сектор та збільшення часу на пошук роботи фахівцями з питань працевлаштування можна вважати позитивними. На нашу думку, цей досвід корисний для застосування у практиці роботи міських та міськрайонних центрів зайнятості України, де кількість працюючих дозволяє у складі відділів сприяння працевлаштуванню населення (надання соціальних послуг) виділити в окремий сектор фахівців, котрі б здійснювали виключно функції реєстрації незайнятих громадян.

В умовах модернізації служби зайнятості та зростання навантаження на фахівців, які надають соціальні послуги, такі технологічні зміни будуть сприяти підвищенню ефективності працевлаштування безробітних та задоволенню кадрових потреб роботодавців.

Стаття надійшла 18.01.2016