

7. Malmberg A., Maskell P. The Competitiveness of Firms and Regions: "Ubiquitification" and the Importance of Localized Learning. *European Urban and Regional Studies*. 1999. Vol. 6. Issue 1. P. 9–25.

УДК 377.1

ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ОРІЄНТАЦІЮ ДОРΟΣЛОГО НАСЕЛЕННЯ

ТКАЧУК О. В.,
кандидат економічних наук,
доцент,
Центральноукраїнський
національний технічний
університет

У статті проаналізовано сучасний стан системи управління професійною орієнтацією дорослого населення. Виявлено відсутність комплексного управлінського підходу в державі для профорієнтації дорослого населення України. Аналізуються результати статистичних даних щодо безробіття осіб вікової категорії 45+ та обґрунтовується необхідність державної підтримки їх професійного самовизначення у відповідності з потребами ринку праці. Аналізуються складові механізму управління профорієнтацією дорослого населення. Обґрунтовується необхідність створення єдиної науково обґрунтованої системи професійної орієнтації дорослого населення в державі.

Ключові слова: професійна орієнтація дорослого населення, ринок праці, управління, механізм, концепція.

В статье проанализировано современное состояние системы управления профессиональной ориентацией взрослого населения. Выявлено отсутствие комплексного управленческого подхода в государстве для профориентации взрослого населением Украины. Анализируются результаты статистических данных по безработице лиц возрастной категории 45+ и обосновывается необходимость государственной поддержки их профессионального самоопределения в соответствии с потребностями рынка труда. Анализируются составляющие механизма управления профориентацией взрослого населения. Обосновывается необходимость создания единой научно-обоснованной системы профессиональной ориентации взрослого населения в государстве.

Ключевые слова: профессиональная ориентация взрослого населения, рынок труда, управление, механизм, концепция.

The article analyzes the current state of the adult vocational guidance management system. The absence of an integrated managerial approach in the

state for career guidance of the adult population of Ukraine is revealed. The results of statistics on unemployment of persons of the 45+ age category are analyzed and the need for state support for their professional self-determination in accordance with the needs of the labor market is substantiated. The components of the mechanism for managing career guidance for adults are analyzed. The necessity of creating a unified scientifically-based system of vocational guidance for adults in the state is substantiated.

Key words: *vocational guidance of the adult population; labor market, control, mechanism, concept.*

Постановка проблеми. В умовах реформування економіки України змінюються підходи до профорієнтації, вся система якої до цього часу була направлена на професійне навчання і виховання молоді. Незважаючи на високий рівень державної підтримки цього процесу, профорієнтація не відповідає потребам ринку праці. Наукові дослідження доводять, що молодь, обирає для навчання спеціальності, за якими важко влаштуватися на роботу, має хибні уявлення про престижність професії та можливості працевлаштування. Професійна орієнтація учнів, яка здійснюється зараз навчальними закладами спільно із службою зайнятості не виконує своєї ролі щодо орієнтації молоді на актуальні професії на ринку праці, освіта, яку отримали випускники вищих навчальних закладів, не виконує завдання щодо забезпечення національного господарства кваліфікованими фахівцями, формуючи їх надлишок на ринку праці, незважаючи на його потреби

Зараз роботодавці цінують так звані «soft skills» (м'які навички), які дозволяють гнучко реагувати на виклики ринку праці. Це потребує досконалого переогляду підходів до сучасної профорієнтації з акцентом на роботу з дорослим населенням України, яка досі не склалася в систему. Причина полягає в тому, що традиційно профорієнтація націлена на випускників шкіл та професійно-технічних навчальних закладів. Але зараз на ринку праці склалася така ситуація, коли доросла людина, яка вимушено змінює професію в силу різноманітних причин, перш за все, безробіття, потребує практичних рекомендацій по підборі варіантів працевлаштування. Тоді ціллю профорієнтації дорослих є професійне самовизначення особистості, що відповідає потребам ринку праці. Державна служба зайнятості України займається профілактикою дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці, в якості пріоритетних завдань вважає профілактику безробіття шляхом профорієнтаційних заходів з дорослим населенням, а само: перенавчання,

отримання нової професії, затребуваної на ринку праці. Водночас функції з професійної орієнтації лишаяються другорядними.

Незважаючи на те, що в службі зайнятості відкрито онлайн-платформу з професійної орієнтації та розвитку кар'єри з метою безкоштовного надання послуг з профорієнтації у дистанційному режимі, вона не в повній мірі виконує діагностику природних задатків людини, не пов'язана з концепцією управління людськими ресурсами, а весь комплекс засобів, характерних для неї, використовується персоналом кадрових служб та центрів зайнятості фрагментарно. Це стримує стратегічний розвиток економіки країни в цілому.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Професійну орієнтацію учнівської молоді як перспективну складову ринку праці, висвітлено в наукових працях Л. Ільїч [1, с. 70], Л. Лавриненко [2, с. 592-596] та багатьох інших вітчизняних та зарубіжних вчених. Специфіку професійної орієнтації, яку проводить державна служба зайнятості та її підрозділи досліджували Л. Дробиш [3, с. 42], Л. Згалат – Лозинська [4, с. 313-323], Ю. Маршавін [5], Н. Ортікова [6, с. 13-17] та інші вчені. Але проблематиці управлінської складової профорієнтації дорослого населення в наукових працях вітчизняних вчених не приділяється достатньо уваги, вона розглядається в контексті загальних проблем взаємодії ринку праці та ринку освітнянських послуг. Вітчизняна наука тільки починає окреслювати шляхи вирішення проблеми профорієнтації дорослого населення та системної підтримки його в умовах безробіття.

Мета статті. Головною метою цієї роботи є дослідження діючої системи професійної орієнтації дорослого населення та обґрунтування системи управління нею як пріоритетного напрямку роботи державної служби зайнятості.

Виклад основного матеріалу дослідження. В Україні зі всього багатограння форм профорієнтаційної роботи з дорослим населенням в практичному аспекті реалізується тільки професійне інформування та індивідуальне консультування фахівців центрів зайнятості під час звернення громадян в пошуках роботи або підвищення кваліфікації за рахунок «розширеного ваучера» для категорії громадян вікової категорії 45+.

Дані соціологічних опитувань показують, що програма ваучеризації не отримала підтримки населення в Україні. Так, за 9 місяців 2019 р. за даними Державної служби зайнятості ваучери отримали всього 1,3 тис.

осіб за 32 спеціальностями Це особи віком 45+ зі стажем не менше 15 років, ВПО, звільнені з військової служби, учасники АТО з числа інвалідів та інші до набуття права на пенсію Серед причин – розбіжність між потребами ринку праці і професіями, на опанування яких видається ваучер, незацікавленість роботодавців в фахівцях 45+, доступ до провайдерів формальної освіти значно перевищує неформальну.

Між найбільша частина зареєстрованих безробітних – 41% – це особи віком понад 45 років, 14% – особи, яким залишилося 10 і менше років до пенсії [7]. В умовах, коли рок від року зростає пенсійний вік, проблема перенавчання та працевлаштування осіб 45+ загострюється.

На підставі розпорядження Кабінету Міністрів України «Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення на період до 2023 р.», передбачено повномасштабне оновлення останньої в Україні. Позитивним є те, що систему професійної орієнтації включено до територіальних та місцевих програм зайнятості, передбачено запровадження он-лайн платформи державної служби зайнятості з професійної орієнтації та розвитку кар'єри в дистанційному режимі. Передбачено створити в закладах освіти курси профорієнтаційного спрямування на підставі гендерної рівності для усвідомленого та обізнаного вибору професії та професійної кар'єри. На роботодавців покладено формування професійних компетенцій дорослого населення з урахуванням перспективних потреб ринку праці. Враховано запити суспільства до професійної переорієнтації та адаптації військовослужбовців, які брали участь в АТО (ООС) із забезпечення національної безпеки та оборони, на сході України, звільнених із установ виконання покарань, внутрішньо-переміщених осіб, безробітних, фахівців з професійної орієнтації державної служби зайнятості тощо, сприяння підвищенню рівня їх соціальної та професійної мобільності. В п. 21 Розпорядження прямо наголошується про забезпечення надання профорієнтаційних послуг особам віком старше 45 років для формування в них конструктивної стратегії поведінки на ринку праці [8].

Отже необхідно створити сучасний механізм управління профорієнтацією дорослого населення, який би відповідав запитам населення і ринку праці.

Механізм (від грецького *mechané* – машина), система тіл, призначена для перетворення руху одного або декількох тіл в необхідні рухи ін. тіл. У загальному значенні під механізмом можна розуміти «сукупність процесів,

прийомів, методів, підходів, за допомогою яких відбувається рух всієї системи і здійснюється досягнення певної мети» [9, с. 17-32].

Механізм управління профорієнтацією дорослого населення це сукупність нормативних, законодавчих актів, якими керуються стейкхолдери для надання дорослим відповідних освітянських послуг з метою формування у них конкурентоспроможних якостей на ринку праці. Найважливішим і досі не вирішеним питанням є питання складових такого механізму, а само: яким чином останні повинні бути організовані в систему, їх взаємодія та регулятивна функція для оптимального впливу на працевлаштування і ефективністю результатів [10, с. 9-13].

Структурними складовими такого механізму є мета, суб'єкти, об'єкти, предмет, функціональне забезпечення реалізації мети, принципи, методи (засоби), функції (рис. 1).

Метою профорієнтації дорослого населення є задоволення існуючих та перспективних потреб дорослого населення у виборі або зміни професії та професійної кар'єри, формування професійних компетенцій, що сприятимуть підсиленню конкурентоспроможності на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості.

Згідно з Конституцією України, до суб'єктів управління відноситься народ, який є первинним суб'єктом управління, а створені ними установи, організації, інститути (вторинні суб'єкти) спрямовують свою діяльність на забезпечення та вдосконалення усіх сфер життєдіяльності людини. Тобто, громадяни (групи людей), як суб'єкти управління є носіями певних інтересів і потреб, на яких ґрунтується їхня спільна діяльність.

Суб'єктами *профорієнтації* дорослого населення є *фізичні посадові особи*: Міністр соціальної політики, Міністр освіти і науки України, голова Державної служби зайнятості. *Юридичні особи*: навчальні заклади, заклади охорони здоров'я, реабілітаційні установи, медико-соціальні експертні комісії, об'єднані територіальні громади (ОТГ), що реалізують державну політику в сфері зайнятості населення та трудової міграції, центри професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (ЦПТО), військкомати, установи виконання покарань, державні установи, організації та підприємства, незалежно від форм власності та видів господарювання, що надають послуги з профорієнтації дорослого населення.

Мета: задоволення існуючих та перспективних потреб дорослого населення у виборі або зміни професії та професійної кар'єри, формування професійних компетенцій, що сприятимуть підсиленню конкурентоспроможності на ринку праці та досягнення ефективної зайнятості.

Суб'єкти

Фізичні посадові особи: *Юридичні особи:* навчальні заклади, заклади охорони Міністр соціальної політики, здоров'я, реабілітаційні установи, медико-соціальні Міністр освіти і науки експертні комісії, ОТГ, ЦПТО, військкомати, установи України, голова Державної виконання покарань, державні установи, організації та служби зайнятості підприємства

Об'єкти

Процеси і умови надання послуг з профорієнтації, на які спрямовано організаційну, координаційну та стимулюючу діяльність відповідних суб'єктів державних владних структур, система профорієнтації (професійного інформування, навчання та відбору).

Предмет

Професійне самовизначення дорослої людини на підставі прогнозування тенденцій ринку праці та можливостей отримання необхідних освітянських послуг.

Принципи

<i>Свідомості при виборі або зміни професії</i>	<i>Активності (професійне самовизначення)</i>	<i>Розвитку (професійний розвиток та кар'єра)</i>	<i>Загальнопедагогічні принципи, в т.ч. безперервність освіти</i>
---	---	---	---

Методи

Організаційно-адміністративні, економічні, соціально-психологічні

Функціональне забезпечення реалізації мети

Планування:	Організація:	Мотивація	Контроль
виявлення довгострокових перспектив затребуваності професій на ринку праці визначення заходів, спрямованих на підготовку, перепідготовку підвищення кваліфікації дорослого населення	реєстрація безробітних громадян 45+ за допомогою створення загальнонаціональної бази даних, соціальний захист населення, професійне навчання безробітних 45+, сучасні технології навчання, оволодіння навичками «soft skills»	Встановлення обґрунтованого розміру заробітної плати, гарантій в сфері оплати праці. Формування відчуття поваги до нової професії незалежно від її статусу в суспільстві	Системи державного контролю, контролю місцевих громад та суб'єктів підприємництва за сприяттям працевлаштуванню дорослого населення і соціального захисту безробітних старших вікових груп

Розробка стратегій регулювання ринку праці

структурної перебудови профорієнтації дорослого населення, стратегій взаємозв'язку ринку праці та ринку освітянських послуг

Рис. 1. Механізм управління професійною орієнтацією дорослого населення. Джерело: Розроблено автором.

Об'єктами профорієнтації дорослого населення є процеси і умови надання послуг з профорієнтації, на які спрямовано організаційну, координаційну та стимулюючу діяльність відповідних суб'єктів державних владних структур, система профорієнтації (професійного інформування, навчання та відбору).

Предметом профорієнтації дорослого населення є професійне самовизначення дорослої людини на підставі прогнозування тенденцій ринку праці та можливостей отримання необхідних освітянських послуг.

Під *принципами управління* розуміють керівні правила, основні положення, норми поведінки, що відображають найбільш стійкі риси законів і закономірностей управління, яких необхідно дотримуватися в управлінській діяльності. До загальних принципів профорієнтації дорослого населення відносяться: *свідомості* при виборі або зміні професії (прагнення задовольнити не тільки свої особисті потреби, інтереси, але й держави); *активності* (професійне самовизначення); *розвитку* (спрямованість особистості на професійний розвиток та кар'єру); *загальнопедагогічні принципи*: безперервності освіти, інтеграції суб'єктів профорієнтації дорослого населення, спрямованих на професійне самовизначення, вільного доступу для отримання необхідних компетенцій шляхом розповсюдження освітніх он-лайн платформ навчання; системності, наступності і послідовності [11, с. 25-26].

Управління профорієнтацією дорослого населення передбачає використання методів, тобто спеціальних прийомів, засобів. А само: організаційно-адміністративних (нормативно-правове регулювання процесів професійної орієнтації, реалізація територіальних програм зайнятості населення, організація роботи державної служби зайнятості України, організація системи навчання та перенавчання); економічних (бюджетна, фінансово-кредитна, економічна та фіскальна політика); соціально-психологічних (психодіагностичне тестування інтерв'ю, профорієнтаційне опитування, створення особистого профілю за допомогою он-лайн платформи служби зайнятості).

Функціональне забезпечення реалізації мети управління профорієнтацією дорослого населення розглядаються в науковій літературі в якості цілісної системи. Виділяються наступні функції: а) соціальна; б) економічна; в) психолого-педагогічна; д) медико-психофізіологічна [11, с. 31-35]. Але вони відображають лише приватні функції управління. За

межами дослідницької діяльності залишаються основні функції: планування, організація, мотивація, контроль.

Оскільки метою профорієнтації дорослого населення є задоволення існуючих та перспективних потреб дорослого населення у виборі або зміні професії та професійної кар'єри, необхідно вирішувати такі планові завдання. Першим завданням є виявлення довгострокових перспектив затребуваності професій на ринку праці. Друге завдання – чітке визначення заходів, спрямованих на підготовку, перепідготовку підвищення кваліфікації дорослого населення, уникання масових звільнень за віковими ознаками, у тому числі подовженого безробіття. Заходи громадського впливу на профорієнтацію дорослого населення повинні враховувати інтереси працівників і роботодавців.

Організація профорієнтації дорослого населення праці повинна охоплювати організацію роботи державної служби зайнятості в умовах її повної перебудови: реєстрація безробітних громадян 45+ за допомогою створення загальнонаціональної бази даних, соціальний захист населення, в т.ч. учасників АТО (ООС) та ВПО, професійне навчання безробітних 45+, в т.ч. за допомогою соціальних програм, що фінансуються зарубіжними партнерами, використання сучасних HR-технологій, перш за все, навчання навичок «soft skills».

Мотивація профорієнтації дорослого населення повинна вирішувати проблеми встановлення обґрунтованого розміру заробітної плати, що дуже важливо для людей, які вимушені змінити професію. Приведення стандартів і норм праці у відповідності до міжнародних, зменшення розриву між високооплачуваними та низькооплачуваними працівниками, впровадження норм Європейської соціальної хартії щодо формування гарантій в сфері оплати праці, вдосконалення системи пенсійного забезпечення, дотримання норм Конституції України щодо єдиного підходу в пенсійному забезпеченні громадян України, формування відчуття поваги до нової професії, навіть, якщо вона за статусними характеристиками є для дорослого населення більш низькою, ніж попередня.

Контроль результатів профорієнтації дорослого населення повинен включати виконання всіх управлінських функцій регулювання ринку праці та їх складових.

Механізм управління профорієнтацією дорослого населення обов'язково включатиме розробку загальнонаціональних та регіональних

стратегій структурної перебудови профорієнтації дорослого населення, взаємозв'язку ринку праці та ринку освітянських послуг.

Висновки і перспективи подальших досліджень. В результаті проведеного дослідження проаналізовано сучасний стан системи управління професійною орієнтацією дорослого населення, який не відповідає викликам і завданням ринку праці. Вся система профорієнтації націлена, перш за все, на молодь, але остання вибирає професії, які не є актуальними на ринку праці. Робота з профорієнтації дорослого населення, яку покладено на заклади служби зайнятості, не в повній мірі виконує діагностику природних задатків людини, не пов'язана з концепцією управління людськими ресурсами, відсутня сучасна система і механізм управління цим складним процесом. Це стримує стратегічний розвиток економіки країни в цілому.

Необхідно розробити механізм управління профорієнтацією дорослого населення, який би відповідав запитам населення і ринку праці. В статті обґрунтовано сутність та структурні складові такого механізму: мета, суб'єкти, об'єкти, предмет, функціональне забезпечення реалізації мети, принципи, методи, функції, стратегії.

Перспективи подальших досліджень передбачають проведення експериментальної частини дослідження на підставі розроблених теоретико – методичних засад механізму професійної орієнтації дорослого населення в державній службі зайнятості.

Література:

1. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування. *Економіка та держава*. 2017. №4. С. 69–74.
2. Лавриненко Л. М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг. *Глобальні та національні проблеми економіки. Наук. журнал Миколаївського нац. ун-ту ім. В. О. Сухримлинського*. 2016, № 9. С. 592–596.
3. Дробиш Л. В. Профорієнтація як орієнтир формування пропозиції праці у регіоні. *Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі*. 2014. № 5 (67). С. 38–43.
4. Згалат-Лозинська Л. О. Удосконалення професійної орієнтації на основі прогнозування тенденцій ринків праці та освітніх послуг. *Актуальні проблеми економіки*. 2015. № 9. С. 313–323.

5. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу: моногр. К.: Альтерпрес, 2011. 396 с.
6. Ортікова Н. В. Мотиваційна готовність випускників ВНЗ до праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. 2009, № 3. С. 13–17.
7. Офіційний веб-сайт державної служби зайнятості. URL: <http://www.dcz.gov.ua/control/uk/index>.
8. Про затвердження плану заходів з реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення. URL: <https://zakon.rada.gov.ua>.
9. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати: кол. моногр. / Д. П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисого та ін. К.: ІЕ НАН України, 2001. 300 с.
10. Бандур С. І. Ковенська О. А. Теоретико-методологічні імперативи державного регулювання ринку праці в контексті реформування економіки України. *Ринок праці та зайнятість населення: Зб наук праць ІПК ДСЗУ* № 2 (43) 2015 С. 9–13.
11. Професійна орієнтація: підручник для студентів / Єгорова Є. В., Ігнатович О. М., Кобченко В. В., Литвинова Н. І., Марченко І. Б., Мерзлякова О. Л., Синявський В. В., Татаурова-Осика Г. П., Шевенко А. М. / за ред. О. М. Ігнатович. Кіровоград: Імекс-ЛТД, 2014. 240 с.