

Ю. М. Маршавін,

кандидат історичних наук, доцент

(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України,

м. Київ)

Критерії оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості¹

Постановка проблеми в загальному вигляді. Рівень зайнятості населення та її якісні характеристики визначають обсяг національного виробництва і прибутковість економіки, а звідси й економічну базу соціальної політики. До того ж стан і характер зайнятості визначають рівень оплати праці працівників, а отже, формують добробут та соціальне самопочуття населення. На думку автора, головними факторами продуктивної зайнятості є соціальна відповідальність роботодавців, висока мотивація до чесної і напруженої праці найманих працівників, рівень їхньої кваліфікації. Останнє, у свою чергу, значною мірою визначається правильним вибором професії молоддю і незайнятими громадянами, тобто станом профорієнтаційної роботи.

На сьогодні потреби суспільства в працівниках певних професій і спеціальностей і професійні наміри незайнятого населення і молоді часто не збігаються, що можна умовно проілюструвати у вигляді пірамід (рис. 1). В основі піраміди професійних потреб ринку праці в робочій силі – велика кількість важких і непримітних професій, а вершину становить мала кількість яскравих (так би мовити, романтичних), добре оплачуваних професій² (див. рис. 1,*а*). З іншого боку, професійні наміри населення, перш за все молоді, можна також уявити у вигляді піраміди, тільки перевернутої (див. рис. 1,*б*).

¹ Стаття підготовлена в рамках виконання науково-дослідної роботи “Визначення критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості”.

² Професії і спеціальності, зазначені на рисунку, відібрані умовно, довільно, хоча в окремих випадках вони можуть досить точно віддзеркалювати ситуацію на певних ринках праці.

Її основу становлять наміри нечисленної категорії молоді, що бажає працювати на важких і непримітних ("звичайних") роботах, а верхню частину піраміди – наміри численної когорти молоді, яку приваблюють яскраві, добре оплачувані професії. Наклавши обидві піраміди одна на одну, отримаємо сектор збігу професійних потреб економіки з професійними намірами молоді і незайнятих громадян (див. рис. 1,в). Для осіб, професійні наміри яких збігаються з професійними потребами економіки, переважною характеристикою є задоволення від роботи, творче ставлення до виконання виробничих функцій, нарешті, високопродуктивна праця. Але незаштриховані сектори обох пірамід, де ці потреби і наміри не збігаються, свідчать про незбалансованість потреб ринку праці і підготовки кадрів навчальними закладами. Отже, на ринку праці дефіцит працівників багатьох професій та спеціальностей має місце поряд із наявністю певної кількості фахівців, на яких немає попиту.

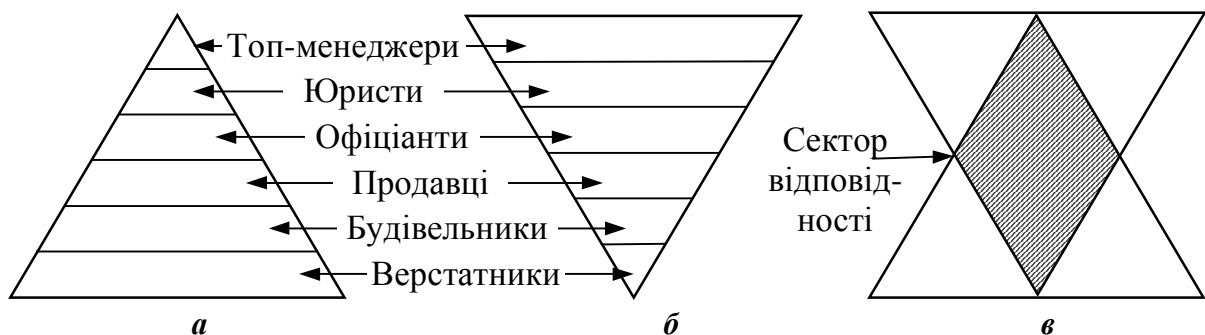


Рис. 1. Піраміди суспільного попиту на працівників і професійних намірів:

a – професійні потреби ринку праці; б – професійні наміри молоді і незайнятого населення; в – збіг професійних потреб і професійних намірів

Саме тому проблема професійної орієнтації населення, перш за все молоді, набуває надзвичайної актуальності. Завдання професійної орієнтації в узагальненому вигляді полягає в **досягненні двох цілей, що взаємодоповнюють одна одну**. По-перше, професійна орієнтація має сприяти всебічному та глибокому професійному розвитку людського потенціалу, тобто вибору кожною особою такої зайнятості, яка б відповідала

її індивідуально-психологічним особливостям, інтересам, здібностям, нахилам і можливостям. До речі, у рекомендаціях ЮНЕСКО, прийнятих XXVI Міжнародною конференцією з народної освіти, вказується, що "суспільство не буде правильно розвиватися, якщо люди не зможуть правильно вибрати собі професію, яка відповідає їхнім інтересам і нахилам, і не будуть відчувати задоволення від роботи" [1].

По-друге, профорієнтація має сприяти підвищенню конкурентоспроможності безробітних і молоді на ринку праці, активізації їхнього потенціалу, орієнтації на професії, що потрібні економіці та соціально-гуманітарній сфері, досягненню збалансованості між попитом і пропозицією на ринку праці. Автор підтримує думку І. Назімова [2] про те, що систему професійної орієнтації можна визнати ефективною тільки в тому разі, якщо вона, будучи засобом збільшення економічного потенціалу країни, одночасно сприяє збереженню здоров'я людей, задоволеності фізичних і духовних потреб кожної людини, виявленню й розвитку її здібностей, потенційних можливостей.

Отже, для розв'язання завдань гармонізації зайнятості, подальшого людського розвитку необхідно, щоб наймані працівники мали професії (спеціальності), які не тільки відповідають бажанням, здібностям, нахилам, іншим якостям людини, а й перш за все є потрібними на ринку праці. На думку автора, негативні явища й тенденції сучасного ринку праці України викликають потребу в удосконаленні форм і методів професійної орієнтації, підвищенні її ефективності.

Аналіз останніх публікацій, в яких започатковано вирішення проблеми. Проблема визначення критеріїв ефективності професійної орієнтації взагалі знайшла відображення в деяких розробках А. Леонтєвої, А. Магницького, І. Назімова, В. Авансова, В. Степанова, М. Талалай, С. Вершиніної та інших. Окремі аспекти критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості розглядаються в роботах вітчизняних науковців, зокрема В. Савченка, М. Бендюкова,

Т. Целіковської. Проте визначення критеріїв оцінювання ефективності професійної орієнтації як цілісна і самостійна проблема вітчизняними дослідниками ще не аналізувалася, не знайшла віддзеркалення в наукових працях і публікаціях фахівців.

Метою цієї статті є розробка методологічних підходів до оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості, що сприятиме, зокрема, вирішенню такого *практичного завдання*, як подолання професійного дисбалансу між попитом і пропозицією на ринку праці через впровадження більш досконалих форм, методів, інструментарію профорієнтації незайнятого населення і молоді. Об'єктивне оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості на підставі надійних критеріїв і показників дасть змогу:

- визначити центри зайнятості, в яких досягається найвища ефективність профорієнтації; вивчити, узагальнити та поширити досвід їхньої роботи;
- визначити, які форми, методи і засоби профорієнтаційної роботи є найефективнішими для кожної категорії населення;
- з'ясувати наявні перешкоди, причини низької ефективності профорієнтаційної роботи певних центрів зайнятості;
- перерозподілити кадрові і матеріальні ресурси на користь найефективніших форм, методів, інструментарію профорієнтації.

Виклад основного матеріалу. У науковій літературі під терміном "оцінювання" зазвичай розуміють систематичне порівняння результатів певної діяльності або зміст процесів (процедур і операцій) з чітко визначеними або неявними стандартами, нормами, планами, завданнями для досягнення економічних, політичних або соціальних та інших цілей. У зв'язку з цим вказується на необхідність визначення змісту таких чотирьох елементів:

- 1) мета, задля досягнення якої провадиться оцінювання;
- 2) визначення об'єкта, на який спрямоване дане оцінювання;

3) певні стандарти, вимоги (писані і неписані норми), з якими має здійснюватися порівняння;

4) систематичність (періодичність, частота) оцінки стану конкретної діяльності або її окремих напрямів, форм і методів.

Стисло охарактеризуємо визначені елементи в контексті оцінювання профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості.

1. *Метою* оцінки ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості, яка потребує розробки певних критеріїв, є:

– визначення найефективніших форм, методів, інструментарію професійної орієнтації для використання їх центрами зайнятості, перерозподілу кадрових і матеріальних ресурсів;

– визначення особливостей надання ефективних профорієнтаційних послуг різним категоріям, групам населення, зокрема незайнятим громадянам та учнівській молоді, та найефективніших форм, методів і засобів профорієнтаційної роботи для кожної категорії клієнтів;

– виявлення центрів зайнятості, в яких досягається найвища ефективність профорієнтації, для подальшого вивчення, узагальнення та поширення досвіду їхньої роботи;

– визначення найефективніших профорієнтаційних послуг залежно від особливостей місцевих ринків праці, кадрових, матеріальних і фінансових ресурсів конкретних центрів зайнятості;

– надання на основі відповідної оцінки практичних рекомендацій щодо вдосконалення організації та форм, методів, засобів і прийомів профорієнтаційної роботи центрів зайнятості.

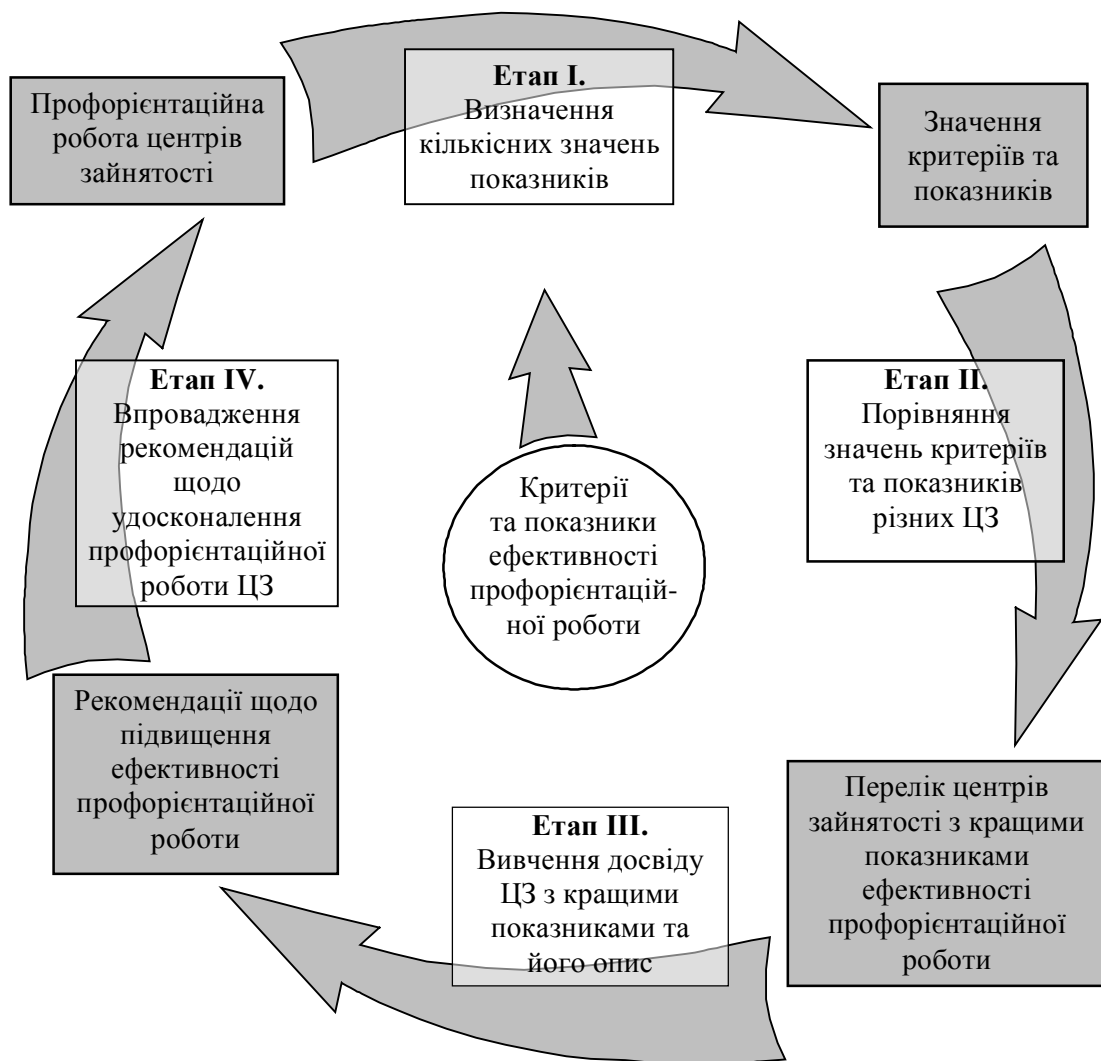


Рис. 2. Вплив критеріїв оцінювання профорієнтаційної роботи центрів зайнятості на її ефективність

2. Оцінювання ефективності профорієнтаційних послуг центрів зайнятості має передбачати *визначення міри досягнення поставлених цілей (кінцевого або проміжних результатів)* профорієнтації, а в окремих випадках (зокрема, коли кінцевий або проміжний результат можна виміряти тільки через декілька років або точно виміряти взагалі неможливо) також *оцінку процесу профорієнтації*: точності виконання встановлених процедур і операцій, використання раціональних форм і методів, інструментарію.

При розробці критеріїв і показників оцінки *результатів* (як кінцевих, так і проміжних) профорієнтаційної роботи центрів зайнятості увагу необхідно зосередити на тому, що сталося з особами внаслідок їхньої участі в певній програмі чи заході або в результаті застосування конкретних форм роботи.

Зокрема, такими результатами можуть бути: зміна ставлення клієнтів до вибору професії, до працевлаштування, до професійного навчання; зміна кількості учасників активних програм центрів зайнятості; працевлаштування клієнтів на високооплачувану роботу, вибір професій, що актуальні на конкретному ринку праці; скорочення тривалості безробіття серед клієнтів тощо.

Для оцінки *процесу профорієнтації* необхідно вивчити ефективність окремої програми (окремого заходу), окремої форми профорієнтаційної роботи (наприклад, певних семінарів, наочності, змісту профінформаційної бесіди тощо), що дасть змогу визначити необхідність та напрями їхнього вдосконалення. Для цього можуть бути використані показники кількісних та якісних характеристик профорієнтаційних послуг, способів і механізмів їх надання. При такому оцінюванні вивчаються складові конкретної профорієнтаційної програми, зміна поведінки на ринку праці її учасників (клієнтів центру зайнятості) і реакція зовнішнього середовища (роботодавців, педколективів, батьків учнів, громадськості тощо).

3. Важливим елементом оцінювання є ***визначення певних стандартів, норм***, з якими здійснюється порівняння. Ними можуть бути завдання правління Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття, Кабінету Міністрів України, Мінпраці, Державного центру зайнятості, певні вимоги окремих державних програм, розрахункові показники, результати, що досягнуті окремими (кращими) центрами зайнятості тощо.

4. Щодо ***періоду оцінювання*** ефективності процесу профорієнтації або її результату, то необхідно враховувати, що критерії і показники мають дати змогу робити оцінку як у короткостроковому, так і в довгостроковому періоді. Для оцінки профорієнтаційної роботи безпосередньо в ході самої роботи показники, що відстрочені в часі, мають бути обов'язково доповнені оперативними показниками.

Автор вважає, що критерії і показники оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості, система збору їх, обробки і зберігання мають відповідати таким **вимогам**:

- простота і зрозумілість для виконавців і для суб'єктів оцінювання;
- об'єктивність – зведення до мінімуму можливості фальсифікації, втручання суб'єктів оцінювання, корегування критеріїв і показників з метою "покращення";
- доступність і простота отримання необхідних статистичних та інших даних, а також розрахунків;
- максимальна залежність критеріїв і показників від профорієнтаційної роботи саме конкретного центру зайнятості.

Слід погодитися із точкою зору І. Назімова, який вважає, що наукове вирішення питань оцінювання ефективності профорієнтації потребує врахування як економічних, так і соціальних показників. Не можна не погодитися із думкою В. Аванесова [3] щодо визнання одним із основних критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи успішність вибору особою професії. Стосовно роботи центрів зайнятості цей критерій слід інтерпретувати як успішність працевлаштування. У цьому контексті заслуговує на увагу розроблена В. Аванесовим класифікація напрямів оцінювання ефективності профорієнтації за критерієм успішного вибору професії за трьома основними аспектами.

У соціальному аспекті успішність вибору професії означає оптимальне узгодження потреб ринку праці в кадрах з планами професійного і соціального самовизначення індивідів.

В економічному аспекті успішний вибір професії означає головним чином досягнення найбільшої продуктивності праці.

Психолого-педагогічний аспект полягає у визначенні міри відповідності індивідуального вибору професії рекомендаціям педагогів, задоволеність вибраною професією, відповідність індивідуальних можливостей особистості вимогам професії.

Проведений автором аналіз дає підстави для твердження, що критерії ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості мають розроблятися диференційовано для оцінки різних напрямів профорієнтації, різних категорій, верств і прошарків клієнтів. На думку автора, критерії оцінки профорієнтаційної роботи центрів зайнятості та системи їх застосування можна класифікувати таким чином:

- за спрямованістю – економічні, соціальні, організаційні;
- за об'єктом оцінювання – результативні, процесуальні;
- за характером – кількісні, якісні;
- за ступенем врахування впливу центру зайнятості – безпосередні, опосередковані;
- за рівнями – державний, регіональний, базовий;
- за методом віддзеркалення змін – статичні, динамічні;
- за методом вимірювання показників – абсолютні, відносні;
- за ступенем врахування результатів – кінцеві, проміжні;
- за періодичністю оцінювання – разові, тривалі;
- за періодом оцінювання результатів, процесів – короткострокові (поточні), довгострокові (перспективні);
- за повнотою охоплення клієнтів, програм, форм роботи – суцільні, окремі (спеціальні).

Виходячи із цього посилання, можна запропонувати такі **основні критерії оцінювання** профорієнтаційної роботи центрів зайнятості.

Перший критерій: *активність клієнтів служби зайнятості на ринку праці*. За допомогою цього критерію має оцінюватися особиста поведінка клієнта на ринку праці, яка відрізняється інтенсивністю і цілеспрямованістю пошуку роботи. В ході профорієнтаційної роботи у клієнтів центрів зайнятості формується мотивація до праці та активність на ринку праці, готовність до реального професійного вибору. Адже розуміння клієнтом ситуації на ринку праці, пізнання своїх професійних нахилів і здібностей, вимог різних професій дають змогу людині швидше розібратися й

адаптуватися до ситуації, оптимізувати, прискорити пошук роботи. Ефективно організована профорієнтаційна робота сприяє залученню клієнтів центрів зайнятості до таких заходів активної підтримки безробітних, як семінари з техніки пошуку роботи, професійне навчання, започаткування власної справи, оплачувані громадські роботи тощо. Головним результатом активної поведінки клієнта центру зайнятості на ринку праці є свідомий вибір ним професії, профілю професійного навчання, місця роботи та успішне працевлаштування відповідно до власних здібностей, інтересів, нахилів та потреб ринку праці.

Другий критерій: *відповідність обраної професії інтересам, нахилам та здібностям особи*. Оскільки однією з цілей профорієнтаційної роботи є допомога людині в оптимізації її професійного самовизначення на основі виявлення індивідуально-психологічних характеристик, професійних інтересів, нахилів, стану здоров'я, особливостей життєвих ситуацій, то результатом профорієнтації має стати не просто працевлаштування особи або вибір профілю навчання, а відповідність обраної професії зазначеним вимогам. Міра цієї відповідності усвідомлюється людиною впродовж певного періоду, і об'єктивно оцінити цей процес безпосередніми показниками майже неможливо. Але при цьому мають враховуватися: відповідність робочого місця (посада, рівень зарплати) отриманій професії (спеціальності); закріплення на робочому місці; успішність навчання в навчальному закладі; тривалість працевлаштування випускника після навчання.

Третій критерій: *відповідність обраної професії потребам ринку праці*. Професійна орієнтація в системі державної служби зайнятості має свою специфіку, детерміновану, зокрема, безпосереднім зв'язком з ринком праці, вимогами роботодавців та конкретних робочих місць. Тому професійна орієнтація має здійснюватися з акцентом на тих професіях та сферах зайнятості, що є актуальними на ринку праці. Сутність профорієнтаційної роботи центрів зайнятості полягає у врахуванні поточних і перспективних

потреб ринку праці у працівниках певних професій. Ефективною може вважатися тільки така профорієнтація, завдяки якій будуть найкраще задоволені поточні потреби економіки (роботодавців), а також забезпечена можливість професійного зростання людини протягом життя, її швидка адаптація до змін у техніці і технології.

Четвертий критерій: *охоплення клієнтів державної служби зайнятості профорієнтаційними послугами*. Цей критерій віддзеркалює зусилля центрів зайнятості в залученні клієнтів до активних методів сприяння працевлаштуванню, їхнє намагання допомогти якомога більшій кількості безробітних і молоді правильно вибрати професію (спеціальність). Він також характеризує розуміння центрами зайнятості пріоритетів їхньої діяльності, їхні намагання допомогти кожному клієнту зорієнтуватися в економічній ситуації, адаптуватися до економічних умов, здобути професію, на яку є сталий попит.

П'ятий критерій: *охоплення загальноосвітніх навчальних закладів заходами профорієнтаційної спрямованості*. Проведення центрами зайнятості профорієнтаційної роботи в школах допомагає молоді зорієнтуватися у складному світі професій на первинному етапі побудови професійної кар'єри. Чим більше учні знатимуть про ринок праці, світ професій, тим більш усвідомлено вони будуть обирати свій подальший життєвий шлях, розуміючи, що недостатньо обрати лише престижну й «модну» професію, необхідно також врахувати, яких працівників потребує сучасний ринок праці.

З іншого боку, ефективність профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю значною мірою залежить від участі в ній педагогічних колективів. Вони мають підвищити виховні функції навчальних предметів, наблизити їх до соціальної практики через проведення різноманітних профорієнтаційних заходів, спрямованих на ознайомлення учнів з професіями, що відповідають специфіці того чи іншого предмета. Тому одним із критеріїв ефективності профорієнтаційної роботи центрів зайнятості є залучення ними

педколективів шкіл і навчальних закладів до профорієнтаційних заходів.

Висновки. Зазначені критерії, взяті в комплексі, дадуть змогу всебічно оцінювати ефективність профорієнтаційної роботи центрів зайнятості з різними категоріями клієнтів, за різними напрямками, формами і методами. Подальше дослідження проблеми критеріїв оцінювання ефективності профорієнтаційної роботи державної служби зайнятості має спрямовуватися на визначення показників, за якими мають вимірюватися критерії, що дасть можливість об'єктивно оцінити ефективність профорієнтаційної роботи центрів зайнятості, своєчасно вжити заходів щодо подолання недоліків, корегування форм і методів роботи з метою підвищення її ефективності.

Список використаних джерел

1. *ЮНЕСКО.* XXVI Международная конференция по народному образованию. Женева, 1-2 июля 1963 г. Рекомендация №156. – Женева : ЮНЕСКО, 1963.

2. *Назимов И.* Проблемы профориентации и профотбора / И. Назимов. – К. : Наук. думка, 1984.

3. *Аванесов В.С.* Критерии эффективности профориентационной деятельности / В.С. Аванесов // Актуальные вопросы повышения эффективности профориентации молодежи в условиях осуществления реформы общеобразовательной и профессиональной школы. – Пермь, 1985. – С. 24–27.