

У рамках дії механізму розвитку трудового потенціалу доцільним є проведення практичної підготовки службовців з урахуванням передового досвіду діяльності в сфері державного управління, ознайомлення з останніми змінами та доповненнями у законодавчій базі; вивчення теоретичних основ діяльності державного службовця в рамках його посадових функцій і завдань. Основними формами навчання та розвитку персоналу можуть стати семінари, наради, конференції з актуальних питань діяльності організацій та установ галузі, стажування, безпосереднє навчання на робочому місці (якщо об'єктом розвитку є працівник без відповідного досвіду роботи) та навчання на робочому місці із залученням позитивного досвіду споріднених організацій (у випадку підвищення кваліфікації).

Таким чином, ключовим завданням у сучасних умовах функціонування державних установ та організацій є всебічний розвиток та підвищення ефективності використання трудового потенціалу. Це стане можливим шляхом комплексного застосування наявних чинників та резервів, серед яких чільне місце посідає навчання та підвищення кваліфікації, оплата і стимулювання праці, а також оптимізація процесів формування та використання трудового потенціалу.

## **2.2. Сутність і специфіка організації професійної підготовки безробітних навчальними закладами державної служби зайнятості**

Професійне навчання безробітних та незайнятих громадян у системі державної служби зайнятості розглядається як найважливіший елемент активної політики держави на ринку праці в сучасній Україні, оскільки воно є найбільш масштабною і дорогою програмою, як за кількістю її учасників, так і за обсягами фінансування. Витрати на активну політику зайнятості складають близько 25% від загальних витрат, приблизно половина цих коштів (12-12,5%) виділяється на професійне навчання. Відповідно до Конвенції Міжнародної організації праці 1966 № 122, професійне навчання безробітних є складовою частиною активної політики зайнятості, що включає сприяння в працевлаштуванні всіх, хто готовий приступити до роботи і шукає її; досягнення максимальної продуктивності в роботі, а також забезпечення кожному потенційному працівнику свободи вибору зайнятості і можливості отримати спеціальну підготовку, використовувати свої навички і здібності для виконання того виду праці, до якої він придатний найбільшою мірою.

Сучасна ситуація в сфері зайнятості висуває підвищені вимоги до якості навчання, ефективності освітніх технологій, введення профорієнтаційного супроводу процесу професійного навчання, реалізації заходів щодо професійної та соціальної реабілітації безробітних та незайнятих громадян. У зв'язку з цим питання про ефективність

професійного навчання в системі державної служби зайнятості та його теоретично-прикладне дослідження мають особливу актуальність.

Концептуальні положення щодо професійної підготовки підприємців сфери послуг із числа безробітних знайшли відображення в Законах України «Про зайнятість населення», «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття», «Про професійно-технічну освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про підприємництво», «Про Національну програму сприяння розвитку малого підприємництва в Україні»; у «Положенні про порядок надання Фондом загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації», «Концепції професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення», «Національній доктрині розвитку освіти», а також у Конвенції та рекомендаціях Міжнародної організації праці «Про сприяння зайнятості і захисту від безробіття».

Одним із пріоритетних напрямів діяльності державної служби зайнятості України є професійна підготовка безробітних до трудової діяльності, спрямованої на забезпечення професійної самореалізації особистості громадянина, здобуття ним, на основі наявного освітнього рівня та досвіду попередньої роботи, нової професії чи спеціальності, формування поглиблених професійних знань, умінь, навичок і здатностей. Успішність професійної підготовки великою мірою залежить не тільки від того, наскільки вона зорієнтована на задоволення потреб ринку праці, а й від того, наскільки враховані особистісні бажання різних категорій населення. Показником такої успішності виступають умови, створені для ціннісно-рольового самовизначення особистості в основних соціальних ролях та для досягнення високого рівня засвоєння нею певних знань, умінь, навичок і здатностей. Це, у свою чергу, спонукає організаторів професійної підготовки безробітних до пошуку оптимальних форм і методів, адаптованих до завдань освіти дорослих [39, с. 91].

Результативність організації професійної підготовки можлива за умови застосування оптимальних підходів, які відповідають особливостям суб'єктів навчання – безробітних як окремої категорії дорослих громадян, які мають професію (спеціальність), життєвий і професійний досвід, психологічні характеристики, пов'язані з втратою роботи чи необхідністю змінювати професію. Адаптація цієї соціально незахищеної групи дорослого населення до швидкої зміни соціального, економічного, технологічного, політичного середовища, формування активного повноцінного способу життя, інтеграція у соціум, участь у суспільному житті країни неможливі без оновлення знань, умінь, навичок та здатностей незалежно від віку та соціального становища, тому головним принципом професійної підготовки як системи є неперервність освіти, створення оптимальних умов для

розвитку кожної людини, незалежно від її соціального статусу, впродовж усього життя. Доцільність неперервності освіти у сучасному суспільстві загально визнана, її розглядають як один із головних елементів соціальної моделі [26, с. 91].

Система організації професійного навчання безробітних, створена в Україні – це впорядкована сукупність взаємопов'язаних між собою навчальних закладів та органів управління, головним завданням яких є забезпечення підвищення професійної компетентності безробітних на ринку праці. Основні функції цієї системи ми бачимо у вдосконаленні науково-методичної підготовки, професійної майстерності, підвищенні загальнокультурного розвитку особистості дорослої людини, використанні прогресивного андрагогічного досвіду [23].

Одним із основних шляхів розвитку системи професійної підготовки соціально незахищених груп з числа дорослого незайнятого населення є інституціоналізація, розвиток її інституціональних форм. Останнім часом відбулася інституціоналізація різних видів освіти. Спеціальна термінологія, введена ЮНЕСКО, відображає різні форми організованості освітніх послуг: формальну, неформальну, інформальну. Впродовж багатьох років в Україні освітній процес проводився за формальною та неформальною формами, при цьому переважала формальна, оскільки успішне закінчення освітнього процесу підтверджувалось видачею документів відповідно до державних стандартів освіти в Україні.

Навчання в рамках формальної освіти орієнтується на формування соціальної компетентності – готовності до виконання основних соціальних функцій в умовах швидких соціальних змін життєдіяльності людини. Особи, які втратили роботу, тобто безробітні, перш за все, орієнтуються також на формальну освіту - перепідготовку, підвищення кваліфікації чи здобуття другої професійної освіти з метою формування професіоналізму та своєї адаптації до трудової діяльності в різних соціально-економічних умовах [15].

Порівняння спеціальної термінології, визначеної ЮНЕСКО та Законом України «Про професійний розвиток працівників», яка відображає різні ступені організованості освітніх послуг представлено у табл. 2.4.

Таблиця 2.4

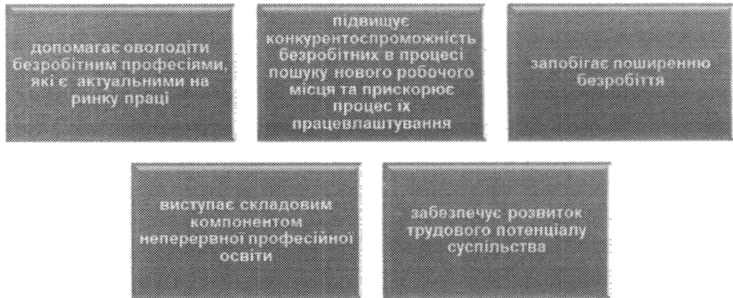
*Термінологічне порівняння форм професійної освіти дорослих*

За ЮНЕСКО	За Законом України «Про професійний розвиток працівників»
1	2
<p><b>неформальна</b> - здійснюється не навчальними закладами, а різними іншими закладами і організаціями, не завжди професійними викладачами, не обов'язково завершується видачею загально визнаного документа про освіту</p>	<p><b>неформальне професійне навчання працівників</b> - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок, не регламентоване місцем набуття, строком та формою навчання</p>

1	2
<b>формальна</b> - та, яка здійснюється через традиційну систему державних і недержавних освітніх закладів, спеціально підготовленим персоналом, де успішне закінчення освітнього процесу підтверджується видачею документів відповідно до державних стандартів	<b>формальне</b> професійне навчання працівників - набуття працівниками професійних знань, умінь і навичок у навчальному закладі або безпосередньо у роботодавця відповідно до вимог державних стандартів освіти, за результатами якого видається документ про освіту встановленого зразка
<b>інформальна</b> освіта, за своєю сутністю, близька до самоосвіти і здійснюється у процесі повсякденного життя з використанням сучасних інформаційних технологій, шляхом ефективної організації дозвілля і активного використання освітнього середовища (театри, телебачення, бібліотеки, клуби, ЗМІ тощо)	<b>інформальне</b> професійне навчання - неорганізоване, тобто неофіційне, набуття інформації, яке не має цілеспрямованого характеру, через самоосвіту, відвідування бібліотек, театрів, музеїв, навіть спілкування в соціумі

*Складено авторами*

На нашу думку, професійна підготовка безробітних – це, в першу чергу, соціально-економічне явище, виникнення й розвиток якого зумовлені насамперед такими чинниками: структурними трансформаціями у виробництві, змінами у сфері зайнятості, швидкою адаптацією суб'єктів до нових умов праці (рис. 2.5).



**Рис. 2.5. Функції професійної підготовки безробітних**  
*Побудовано авторами*

Як видно з рис. 2.5, професійна підготовка безробітних виконує ряд важливих функцій, які, в свою чергу, покладені в основу діяльності державної служби зайнятості. Адже остання захищає особу від безробіття, допомагає оволодіти безробітним професіями, актуальними на ринку праці, прискорює працевлаштування безробітних та підвищує їх конкурентоспроможність в процесі пошуку нового робочого місця. І все це вона здійснює і через організацію професійної підготовки безробітних. Як свідчать матеріали опитувань, кожен другий респондент зазначив необхідність

покращення практичної підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах. Майже кожен третій роботодавець визначив рівень підготовки випускників як такий, що частково або повністю не відповідає потребам виробництва. На думку Н. Бідюк, «... ідея створення самостійної системи професійної підготовки безробітних є виправданою і відповідає меті та завданням державної політики у сфері освіти усіх категорій дорослого населення. Система організації професійної підготовки безробітних є впорядкованою сукупністю взаємопов'язаних навчальних закладів, організацій, соціальних служб, органів управління, які забезпечують вирішення завдань професійної компетенції безробітних...» [2]. Дана система передбачає не тільки наявність чіткої організації структури, певним чином упорядкованої сукупності закладів, а й процесу їхньої діяльності та функціонування.

Порядок надання державною службою зайнятості послуг з організації професійного навчання безробітних виглядає наступним чином (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

*Етапи організації професійної підготовки безробітних*

Етапи	Заходи, що здійснюються на даному етапі
1 етап: визначення потреби в навчанні безробітних громадян	<ul style="list-style-type: none"> <li>- аналіз стану ринку праці регіону;</li> <li>- огляд джерел інформації щодо напрямів професійного навчання безробітних;</li> <li>- формування переліку професій та спеціальностей, що користуються попитом на ринку праці;</li> <li>- визначення обсягів навчання.</li> </ul>
2 етап: відбір громадян на навчання, комплектування навчальних груп	<ul style="list-style-type: none"> <li>- інформування шукачів роботи щодо можливостей професійного навчання;</li> <li>- виявлення схильностей особи щодо обраної професії та рівня мотивації до навчання;</li> <li>- надання інформації про місце майбутнього працевлаштування (за умови навчання під конкретне замовлення роботодавця);</li> <li>- укладання договору між центром зайнятості та особою, яка направляється на навчання; оформлення направлення на навчання;</li> <li>- комплектування групи кандидатів на навчання.</li> </ul>
3 етап: укладання договорів	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вивчення стану та можливостей навчально-матеріальної бази: аналіз матеріально-технічного, кадрового, науково-методичного забезпечення навчальних закладів, підприємств, організацій та установ регіону щодо можливості навчання безробітних;</li> <li>- формування бази даних з урахуванням професійної спеціалізації навчальних закладів.</li> </ul>
4 етап: контроль професійного навчання безробітних	<ul style="list-style-type: none"> <li>- відвідування спеціалістами служби зайнятості навчальних закладів та місць проходження виробничої практики;</li> <li>- здійснення контролю за дотриманням режиму навчання та виконанням навчальних планів і програм навчальним закладом;</li> <li>- фіксація результатів контролю;</li> <li>- прийняття рішення про продовження співпраці або розірвання договору з навчальним закладом.</li> </ul>
5 етап: аналіз проведеної роботи	<ul style="list-style-type: none"> <li>- вивчення статистичної звітності;</li> <li>- моніторинг та оцінювання якості навчання.</li> </ul>

Як видно з табл. 2.5, на першому етапі на основі аналізу стану ринку праці регіону визначається потреба в навчанні. Для цього фахівці обласних, районних і міських центрів зайнятості повинні визначити та обґрунтувати обсяги та напрями професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних громадян, які перебувають на обліку в державній службі зайнятості. Найважливіша місія на цьому етапі відводиться центрам зайнятості базового рівня, тобто районним та міським (рис. 2.6).



Рис.2.6. Структура державної служби зайнятості  
Побудовано авторами

Другий етап – це відбір громадян на навчання та комплектування навчальних груп. Передбачається, що на цьому етапі спеціалістом з організації професійного навчання буде проведена бесіда з безробітним, відбудеться ознайомлення з рекомендаціями профконсультанта, їх аналіз, визначення особистих бажань безробітного. Результатом цієї зустрічі має стати укладання договору між центром зайнятості та особою, яка направляється на навчання та видача направлення на навчання. На третьому етапі відбувається укладання договорів з навчальними закладами різних типів, підприємствами, організаціями та установами. Основними критеріями відбору є: наявність відповідних ліцензій; стан навчально-матеріальної бази; рівень кваліфікації педагогічних працівників, які залучаються до навчання безробітних, наявність у них відповідного досвіду; вартість навчання, її обґрунтованість; можливість забезпечення навчальної бази для проходження виробничої практики, тобто стабільні зв'язки навчального закладу з підприємствами. Четвертий етап – це контроль організації професійної підготовки

безробітних. Спеціалісти служби зайнятості з організації професійного навчання повинні систематично слідкувати за дотриманням режиму навчання та виконанням навчальних планів і програм навчальним закладом. Виявлені порушення можуть бути підставою для розірвання укладеного договору. П'ятим етапом є аналіз проведеної роботи. Його основою вважається статистична звітність. У зв'язку з цим, вважаємо за доцільне на заключному етапі включити до визначеного порядку процедуру проведення моніторингу та оцінювання якості професійного навчання безробітних.

Професійна підготовка безробітних має ряд особливостей порівняно з іншими видами навчання. Це, насамперед, стислі терміни навчання; практична спрямованість; постійний психологічний супровід безробітних; відсутність чітко окресленого виховного процесу. До всіх навчальних закладів, підприємств та організацій, у яких організовується професійна підготовка безробітних за попередніми угодами з державною службою зайнятості, висуваються такі вимоги: безробітні, що проходять професійну підготовку, повинні мати чітке уявлення про професію, якій навчаються, і про те, що їх чекає після закінчення терміну навчання; навчання повинно бути конкретним, тобто охоплювати ті питання, що безпосередньо пов'язані саме з даною тематикою; до програми навчання необхідно включати лише професійно спрямовані дисципліни; навчання повинно бути вмотивованим, щоб застерегти слухачів від розчарувань у подальшому.

Навчальні заклади (центри професійно-технічної освіти) державної служби зайнятості – це державні професійно-технічні навчальні заклади, основними функціями яких є задоволення потреб безробітних в отриманні якісного професійно-технічного навчання, забезпечення потреб роботодавців у кваліфікованій робочій силі, яка володіє необхідними професійними компетенціями, де професійне навчання організовується за професіями, окремими видами робіт, що користуються сьогодні попитом на регіональних ринках праці, та за професіями, потреба в яких виникне у перспективі. Їх основними завданнями у вирішенні питань щодо ефективного професійного навчання безробітних є: забезпечення якості професійного навчання та конкурентоспроможності безробітних на ринку праці, прискорення їх працевлаштування; забезпечення організації професійного навчання безробітних у визначені терміни з урахуванням потреб виробництва; створення гнучкої системи оперативного реагування на потреби роботодавців щодо підготовки кваліфікованих працівників; розширення соціального діалогу з роботодавцями, зокрема, залучення їх до розробки робочих навчальних планів та програм, модернізації матеріально-технічної бази навчального закладу, створення нових робочих місць; впровадження інноваційних та інтерактивних технологій професійного навчання дорослого населення.

У порівнянні з іншими освітніми установами, що здійснюють професійне навчання безробітних, навчальні заклади державної служби зайнятості мають ряд особливостей та переваг. По-перше, це

заклади, які займаються навчанням дорослого населення, яке є складовим компонентом безперервної професійної освіти. Адаптивне старіння наукової інформації, поява нових технологій призвели до того, що сьогодні вже не досить навчитися один раз на все життя, потрібно постійно поновлювати і поглиблювати свої знання, набувати вмінь вчитись щоденно. По-друге, впровадження випереджувального професійного навчання. Так професійне навчання у навчальних закладах державної служби зайнятості організовується не лише за професіями чи окремими видами робіт, на які сьогодні є попит на регіональних ринках праці, а й за тими професіями, потреба в яких виникне у перспективі. По-третє, вирішення проблем швидкого реагування на коливання регіональних ринків робочої сили. На відміну від інших професійно-технічних навчальних закладів, які займаються професійним навчанням безробітних, навчальні заклади державної служби зайнятості, як структурні одиниці самої служби, мають тісний зв'язок та постійну взаємодію з різними підрозділами державної служби зайнятості (рис. 2.7).

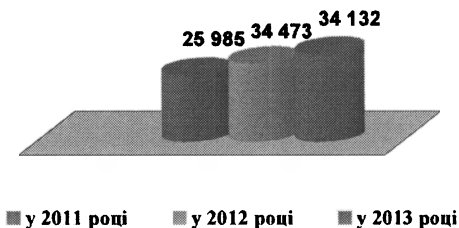


Рис.2.7. Кількість безробітних, що пройшли навчання у навчальних закладах державної служби зайнятості

Як видно з рис. 2.7, кількість безробітних, які пройшли професійну підготовку у навчальних закладах державної служби зайнятості, щороку збільшується: у 2011 р. – 14,1% від загальної кількості, у 2012 р. – 16,0%, у 2013 р. – 18,0%. У порівнянні з іншими навчальними закладами, що здійснюють професійну підготовку безробітних, цей показник постійно зростає. Наприклад, у системі професійно-технічної освіти за той самий період пройшли навчання: у 2011 р. – 32,7% безробітних, у 2012 р. – 31,0%, у 2013 р. – 29,6% відповідно. Все це свідчить про підвищення якості професійної підготовки у НЗ ДСЗ. По-четверте, вивчення та врахування у навчальному процесі специфічних особливостей контингенту слухачів: їх психофізіологічного та емоційного стану; здатності приймати виважені рішення щодо подальших дій; можливого заниження власної ролі у вирішенні проблеми свого працевлаштування та міри усвідомлення особистісної відповідальності за результати прийнятих рішень і своїх дій, схильності зневіри у власних силах і можливостях



[22]. По-п'яте, використання навчальних технологій, в яких дорослий є суб'єктом навчального процесу, а його професійний та життєвий досвід може бути використаний в процесі навчання, тобто так званої андрагогічної моделі навчання [51].

Також сьогодні на виробництві та у сфері послуг збільшується кількість громадян, які потребують постійного вдосконалення своїх професійних вмінь і здібностей у зв'язку зі змінами вимог роботодавців до рівня їх кваліфікації та компетентності (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

*Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів в Україні*

Країна	Навчались новим професіям		Підвищили кваліфікацію	
	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників	тис. осіб	% до облікової кількості штатних працівників
Україна	218,4	2,0	1016,5	9,5

*Джерело: дані Державної служби зайнятості, дослідження авторів*

Як видно з табл. 2.6, у 2012 р. лише 9,5% персоналу підприємств та організацій пройшли підвищення кваліфікації. В той самий час у зарубіжних країнах 50% працюючих беруть участь у системі оновлення та підвищення своїх професійних умінь і навичок. На нашу думку, сьогодні навчальним закладам державної служби зайнятості слід більше уваги приділяти питанню розбудови системи підвищення кваліфікації працівників, де вартість професійної підготовки має найбільш суттєвий вплив (табл. 2.7).

Таблиця 2.7

*Порівняння показників вартості підготовки*

Професія	Термін підготовки (місяців)	Вартість підготовки однієї особи, грн		
		НЗ ДСЗ	ІТНЗ МОН України	
			всього	у т.ч. вартість проживання
Робітник фермерського господарства	10,0	3656,4	8400	4000
Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва	6,0	1912,9	4580	2400

*Джерело: дані Державної служби зайнятості, дослідження авторів*

Вибірковий аналіз вартості професійної підготовки безробітних, представлений у табл. 2.7, засвідчив більш високу вартість підготовки робочої сили у професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України на обладнанні, яке переважно є фізично зношеним

і морально застарілим, що призводить до низької кваліфікації робітничих кадрів і, як наслідок, не задовольняє потребу роботодавців. Натомість витрати на професійне навчання безробітних у навчальних закладах державної служби зайнятості, оснащених сучасним обладнанням та навчальними технологіями, є значно нижчими [35; 42].

Високої ефективності професійної підготовки безробітних громадян у НЗ ДСЗ можна досягти лише на підставі чіткого уявлення про основні чинники, що визначають цю ефективність. Результати аналізу закордонного і вітчизняного досвіду свідчать, що вона визначається низкою чинників: визначенням професій і спеціальностей, необхідних на ринку праці відповідно до поточних та перспективних потреб; формуванням у безробітних мотивації до навчання та подальшої праці за наймом або підприємницької діяльності; рівнем кваліфікації, досвідом педагогічних працівників, знанням в предметній сфері та володінням методами, методиками та технологіями навчання дорослих; рівнем матеріально-технічного оснащення навчального закладу, методичним, дидактичним та технічним забезпеченням навчального процесу; організацією навчально-виробничої діяльності НЗ ДСЗ [40].

Отже, розглядаючи сутність і специфіку організації професійної підготовки безробітних у навчальних закладах державної служби зайнятості, ми дійшли висновків, що зазначеним закладам належить провідне місце у забезпеченні оптимальних умов щодо організації професійної підготовки безробітних за робітничими професіями. Основними завданнями НЗ ДСЗ є: забезпечення якості професійної підготовки та конкурентоспроможності безробітного на ринку праці, прискорення його працевлаштування; забезпечення організації професійної підготовки безробітних у визначені терміни з урахуванням потреб виробництва; створення гнучкої системи оперативного реагування на потреби роботодавців щодо підготовки кваліфікованих робітників; розширення соціального діалогу з роботодавцями; впровадження інноваційних та інтерактивних технологій професійного навчання дорослого населення. На нашу думку, ефективності професійної підготовки безробітних у навчальних закладах державної служби зайнятості можна досягти за умови чіткого уявлення про основні чинники, що визначають цю ефективність, а саме: визначення професій і спеціальностей, необхідних на ринку праці; формування у безробітних мотивації до навчання; кадровий ресурс; високий рівень матеріально-технічного оснащення навчального закладу.

### **2.3. Стратегічні напрями формування системи підготовки кадрів з медичного туризму в Україні**

Сучасні тенденції розвитку міжнародного та вітчизняного туристичного ринку, зміни на ринку праці спонукають до розробки