

УДОСКОНАЛЕННЯ МЕТОДІВ СОЦІАЛЬНОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглядається сутність досвіду, який полягає у розробці та впровадженні інформаційних технологій у навчання; підвищенні якості навчання; сприянні розвиненню регіональної системи регулювання ринку праці та створенні додаткових мотиваційних заходів із підвищення індивідуального рівня освіченості випускників ВНЗ.

В статье рассматривается сущность опыта, который заключается в разработке и внедрении информационных технологий в обучении; повышении качества обучения; содействии развитию региональной системы регулирования рынка труда и создании дополнительных мотивационных мероприятий по повышению индивидуального уровня образованности выпускников ВУЗа.

In the article the essence of experience is examined, which consists in: the development and introduction of IT in teaching; improving the education quality; the assistance to development of the regional system of adjusting of labor market; and the creation of additional motivational measures on the increase of individual educational level of higher school graduates.

Актуальність статті

Найгірші перспективи зайнятості й безробіття в нашій країні нині серед випускників ВНЗ економічних спеціальностей. Враховуючи це, макроекономічна політика зайнятості повинна орієнтуватися, з одного боку, на розширення доступності й підвищення якості професійної освіти, а з іншого боку, на захист зон кваліфікованої праці в економіці держави.

Таким чином, назріла необхідність поширення та удосконалення методів соціального регулювання регіонального ринку праці для забезпечення принципів демократичності, незалежності та прозорості у вигляді єдиного кадрового резерву з випускників ВНЗ для підприємств, організацій та установ регіону, а також покращення роботи з освітньо-професійного навчання у ВНЗ;

Крім того, цей захід буде сприяти розвиненню регіональної системи регулювання ринку праці та створенню додаткових мотиваційних заходів із підвищення індивідуального рівня освіченості випускників ВНЗ.

Метою статті є висвітлення та удосконалення методів соціального регулювання ринку праці шляхом співставлення обсягів ринку підготовки фахівців та ринку праці.

Дослідження літератури

Сутність досвіду полягає у розробці та впровадженні інформаційних технологій у навчання; підвищенні якості навчання; удосконаленні Положення про систему Державної атестації

бакалаврів та магістрів за напрямками 0501 «Економіка і підприємництво»; підвищенні інформаційної культури всіх суб'єктів освітньої діяльності; сприянні розвиненню регіональної системи регулювання ринку праці та створенні додаткових мотиваційних заходів із підвищення індивідуального рівня освіченості випускників ВНЗ.

Видатні українські вчені Б. Гуршинський, Є. Машбиц, І. Підласий висвітлюють педагогічні підходи до комп'ютеризації навчального процесу; В. Кухаренко, Т. Олійник, В. Рибалка – використання Інтернету в сучасному суспільстві; О. Новікова, Н. Лук'янченко, Н. Шаульська, І. Швець, О. Мортякова, О. Фінагіна, О. Кратт досліджують проблеми соціального розвитку, соціальної політики, зайнятості та регулювання ринку праці. Однак недостатньо розкритими залишилися питання партнерства між освітою та працею, враховуючи інтеграцію освітніх та інформаційних технологій.

Виклад основного матеріалу

Сьогодні свідчить, що розроблено і набуває впровадження проект Закону України «Про вищу освіту», де встановлено нові вимоги, у тому числі кількісні та якісні показники з освітньої роботи ВНЗ різних типів щодо права на підготовку фахівців певних освітньо-кваліфікаційних рівнів, кількості студентів денної форми навчання, галузевої освіти та наукових спеціальностей.

Дослідження методів соціального регулювання та розкриття сутності колективного дого-

вору дали змогу вирішити наступне, що в першу чергу регулюються самою системою трудових відносин, а ось процеси зайнятості не охоплені соціальним регулюванням, таким чином, процес формування професійної підготовки триває протягом усього життя людини. На кожному етапі він наповнюється новим змістом, новими організаційно-педагогічними формами та методами, новими потребами й відповідними підходами до інтегрування індивідуальних, професійних, соціальних аспектів життя.

За умов переходу до ринкової економіки, коли значно інтенсивнішим стає процес вивільнення робочої сили та посилюються вимоги до рівня кваліфікації фахівців у різних галузях промисловості, сільського господарства і сфери обслуговування, стають об'єктивною потребою розробка й реалізація цілісної єдиної, прозорої, демократичної, незалежної системи державної атестації випускників. Особливого значення набуває думка про те, що програми професійної підготовки з більшості професій і галузей економічної діяльності повинні бути організовані за етапами, що дають можливість забезпечити подальшу підготовку та підвищення кваліфікації.

За сучасних умов і в майбутньому вкрай необхідним є пошук шляхів нового партнерства між освітою та працею, беручи до уваги потреби й загальнолюдські цінності та вимоги нових стандартів. Результати цього пошуку мають сприяти зміцненню зв'язків між освітою, промисловістю, сільським господарством та іншими галузями економіки. Помітно зростають потреби в розвитку партнерських відносин з організаціями, підприємствами, відомствами та ВНЗ на регіональному, загальнодержавному й міжнародному рівнях.

Спеціалісти Харківського інституту інформаційних технологій галузевої асоціації транспортних освітніх закладів України «УКР-ТРАНСВУЗ» одні з перших в Україні розробили та впровадили в навчальний процес систему тестування, яка дозволяє відстежувати динаміку рівня знань слухачів. Завдяки даній системі кожен викладач може коректувати свій навчальний курс, орієнтуючись на потенціал кожної конкретної групи, що суттєво підвищує ступінь засвоєння матеріалу. Використання системи тестування в останні роки привело до значного покращення якості наданих Донецьким інститутом залізничного транспорту освітніх послуг. Використовуючи порядок проведення державного тестування випускників ВНЗ (Укрзалізниця) системи Міністерства транспорту і зв'язку

України пропонується впровадження єдиної регіональної системи державного професійного тестування випускників вищих навчальних закладів III – IV рівнів акредитації державної форми власності (за рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр») із метою створення єдиного реєстру випускників на регіональному рівні та створення кадрового резерву для підприємств, організацій, установ регіону. Реалізація цього проекту включає в себе п'ять основних етапів, подолання яких сприяє досягненню мети, а саме:

1 Інформаційно-підготовчий етап (квітень – вересень 2009 р.) забезпечує:

1.1 Проведення аналізу наукових досліджень та педагогічного досвіду з проблеми.

1.2 Координацію дій Управління освіти і науки Донецької облдержадміністрації, Управління кадрової та соціальної політики Донецької облдержадміністрації і Донецького обласного центру зайнятості.

1.3 Розглядання форм співпраці з Харківським інститутом інформаційних технологій із питань впровадження та покращення системи багатопрофільного тестування випускників ВНЗ державної форми власності III – IV рівня акредитації.

1.4 Підготовку нормативно-правової бази експерименту:

- Положення про проведення державного тестування за напрямками підготовки (у тому числі «Економіка і підприємництво») випускників вищих навчальних закладів III – IV рівня акредитації державної форми власності (за рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр»);

- Програми державного тестування за напрямками підготовки (у тому числі «Економіка і підприємництво») вищих навчальних закладів III – IV рівня акредитації державної форми власності (за рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр»);

- Програми підготовки координаторів державного тестування у ВНЗ за напрямками підготовки (у тому числі «Економіка і підприємництво») випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності (за рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр») та порядок їх стажування;

- Положення про створення регіонального інформаційно-координаційного центру по забезпеченню технічної організації та стійкого функціонування телекомунікаційних мереж;

- Положення про створення єдиного регіонального реєстру випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності тес-

тування за напрямками підготовки (у тому числі «Економіка і підприємництво») та рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр»;

- Положення про створення кадрового резерву для підприємств, організацій та установ регіону.

1.5 Розробку методичного супроводу експериментального проекту.

2 Діагностико-концептуальний етап (вересень 2009 р. – лютий 2010 р.) забезпечує:

2.1 Діагностику готовності ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності (за рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр») до проведення державного тестування випускників за напрямками підготовки (у тому числі «Економіка і підприємництво») та рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр», щодо матеріально-технічного, інформаційно-телекомунікаційного забезпечення.

2.2 Визначення та формування робочих груп викладачів-експертів у ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності (за рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр») за напрямками підготовки (у тому числі «Економіка і підприємництво») для створення тестових комплексів за ОП програмами підготовки бакалаврів та магістрів за заявленими напрямками підготовки випускників.

2.3 Підвищення кваліфікаційного рівня науково-педагогічних кадрів ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності через систему стажування, тренінгових занять.

2.4 Створення єдиних тестових комплексів за напрямками підготовки (у тому числі «Економіка і підприємництво») за освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр».

2.5 Розробку єдиних критеріїв оцінки випускників.

3 Інноваційно-практичний етап (лютий – серпень 2010 р.) забезпечує:

3.1 Впровадження технології тестування.

3.2 Забезпечення інформаційно-координаційним центром стійкості мережі та технічний контроль роботи багатьох профільного тестування.

3.3 Впровадження механізмів взаємодії суб'єктів: ВНЗ, Управління освіти і науки Донецької облдержадміністрації, Управління кадрової та соціальної політики Донецької облдержадміністрації і Донецького обласного центру зайнятості.

3.4 Представлення електронної бази даних державного тестування випускників ВНЗів до Управління освіти і науки Донецької облдерж-

адміністрації, Управління кадрової та соціальної політики Донецької облдержадміністрації з метою створення єдиного реєстру випускників.

3.5 Представлення електронної бази даних державного тестування випускників ВНЗ до Донецького державного центру зайнятості з метою створення кадрового резерву для підприємств, організацій та установ регіону.

3.6 Забезпечення оформлення результатів тестування та видачу оформлених результатів особі, яка проходила тестування.

4 Контрольно-коригувальний етап (вересень – грудень 2010 р.) забезпечує:

4.1 Експертну оцінку й аналіз результатів тестування за напрямками підготовки.

4.2 Моніторинг якості підготовки фахівців.

4.3 На підставі аналізу результатів державного професійного тестування надання керівництву Управління освіти і науки Донецької облдержадміністрації та Управлінню кадрової та соціальної політики пропозицій щодо підвищення кваліфікації спеціалістів, індивідуальної самоосвіти та прийняття відповідних рішень.

4.4 Адаптування нормативно-правової бази з питань організації та проведення державного тестування.

4.5 Методичну допомогу щодо роботи з системою випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності (за рівнем підготовки «бакалавр» та «магістр») багатопрофільного тестування.

4.6 Внесення коректив до інноваційної моделі державного тестування.

4.7 Оцінку впровадження експериментального проекту з урахуванням мети та завдання.

5 Узагальнювальний етап (січень – травень 2011 р.) забезпечує:

5.1 Проведення системного аналізу експериментального проекту.

5.2 Висвітлення результатів експерименту.

5.3 Проведення відкритої конференції з питань подальшого впровадження проекту.

Технологія створення кадрового резерву потребує дотримання наступного порядку:

I Загальні положення.

1. Положення про створення кадрового резерву у Донецькому обласному центрі зайнятості (далі Положення) визначає порядок відбору резервістів, формування списків резерву, навчання та стажування випускників, зарахованих в резерв кадрів.

2. Положення розроблено на підставі Конституції України, законів України, Постанови Кабінету Міністрів України від 18.10.1999 р.

№ 1912 «Про затвердження Положення про формування кадрового резерву керівників державних підприємств, установ і організацій».

II Формування кадрового резерву.

1. Кадровий резерв вільних вакансій підприємств, організацій і установ (далі кадровий резерв) створюється для заміщення цих посад.

2. Пропозиції щодо кандидатур для зарахування в кадровий резерв відповідних номенклатур надаються ВНЗ у Донецький обласний центр зайнятості.

3. Списки кадрового резерву номенклатури складаються по ВНЗ, погоджуються ректором.

4. Списки осіб, зарахованих до кадрового резерву, складаються за встановленою формою.

5. Списки кадрового резерву складаються щорічно.

6. Разом зі списками осіб, зарахованих до кадрового резерву Донецького обласного центру зайнятості, на кожного резервіста надаються по дві довідки-об'єктивки встановленого зразка та узагальнені дані якісного складу кадрового резерву на посади керівників. Списки, довідки-об'єктивки, та узагальнені дані якісного складу кадрового резерву на посади керівників додатково надаються в електронному варіанті.

7. Списки кадрового резерву переглядаються щорічно станом на 1 липня і при необхідності вносяться відповідні зміни. Інформація про зміни до кадрового резерву надається в Донецький обласний центр зайнятості до 15 липня разом із біографічними довідками на осіб, які вперше зараховані в резерв на відповідну посаду.

8. Кандидати для зарахування в резерв кадрів повинні мати освітньо-кваліфікаційний рівень, що відповідає посаді, на яку формується резерв, бути професійно підготовленими, успішно справлятися із службовими обов'язками, мати організаторські здібності.

9. На кожну посаду формується кадровий резерв в кількості не менше двох осіб.

10. Зарахування в резерв кадрів проводиться за згодою кандидата.

11. На працівника, зарахованого в резерв кадрів, заводиться спеціальна картка резервіста.

III Вивчення професійних та особистих якостей кандидата в резерв.

1. Керівники та працівники кадрових підрозділів центру зайнятості при відборі кандидатів у резерв повинні вивчити його біографічні дані, рівень досягнень кандидата, думку викладачів, які співпрацюють із кандидатом, щодо результатів його діяльності, взаємовідносин з людьми.

2. Кандидат для зарахування до резерву кадрів обов'язково проходить попереднє тестування для визначення його професійного рівня та психологічне тестування для визначення особистих якостей.

3. Тестування може бути проведено і після зарахування кандидата в резерв кадрів.

4. Тестування може проводитись працівником кадрового підрозділу, психологом центру зайнятості, навчальних закладів та соціальних питань із використанням тільки затверджених методик професійного тестування та рекомендованих психологічних тестів.

5. Результати тестування надаються керівнику підприємства, який затверджує резерв, для прийняття остаточного рішення щодо зарахування кандидата в резерв кадрів або виключення з резерву.

6. Результати професійного тестування використовуються також для визначення програми підвищення кваліфікації випускника, зарахованого в резерв кадрів.

7. Розповсюдження результатів психологічного тестування, які є конфіденційною інформацією, та ознайомлення з ними осіб, не причетних до формування резерву кадрів, категорично забороняється. За розголошення даних тестування стороннім особам, працівники, що допустили виток інформації, несуть дисциплінарну відповідальність згідно із законодавством та діючими нормативними і розпорядчими актами.

IV Заключні положення.

1. Переважне право на заміщення вакантної посади має випускник, зарахований до кадрового резерву.

2. Виключення випускника з резерву може відбуватись за його особистою ініціативою або за рішенням керівництва підприємства, установи, організації регіону, Донецького обласного центру зайнятості.

3. У випадку вибуття чи виключення працівника з резерву відповідний кадровий підрозділ протягом місяця вносить необхідні зміни в списки кадрового резерву і повідомляє про це відповідно Головному управлінню кадрової та соціальної політики чи службу кадрів навчальних закладів із соціальних питань.

4. Підприємства, установи, організації регіону систематично аналізують практику формування кадрового резерву і роботи з ним, вживають заходи щодо її вдосконалення і надають пропозиції щодо її покращання з викладенням цих питань у річному аналізі роботи з кадрами. При цьому в табличній формі надаються узагальнені дані щодо роботи з резервом.

5. Організаційно-методичне керівництво роботою, пов'язаною з формуванням кадрового резерву у ВНЗ, контроль за виконанням нормативних актів з цих питань здійснює Донецький обласний центр зайнятості.

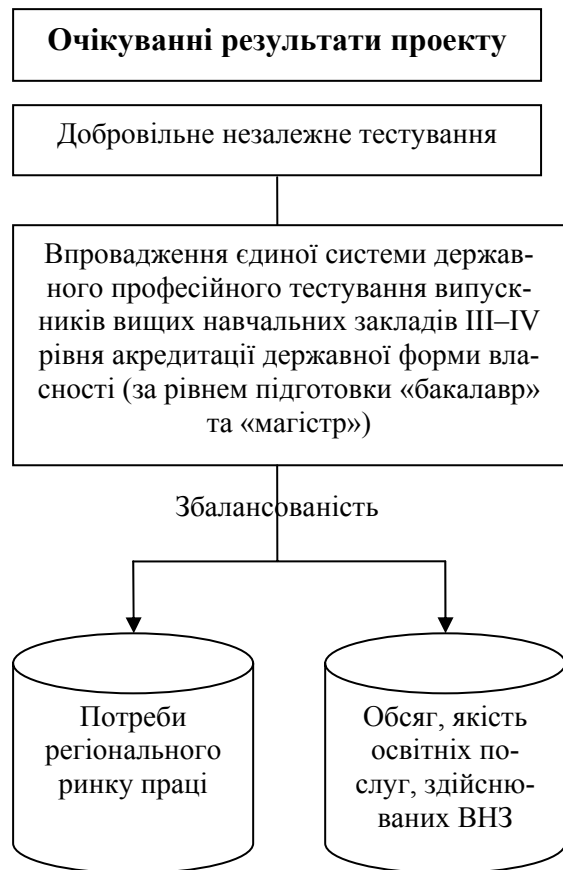


Рис. 1

Висновок

Впровадження очікуваних результатів сприяють, по-перше, соціальному регулюванню регіонального ринку праці, а також:

- створенню та впровадженню системи інформаційної підтримки процесу державної атестації випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності для реалізації принципів створення рівних умов у освіті;
- розробці та реалізації Програми моніторингу якості освіти в системі підготовки «бакалаврів» і «магістрів» за заявленими напрямками;
- створенню нормативно-правової основи взаємодії закладів освіти з установами, які реалізують завдання державного тестування фахівців;

- створенню єдиного реєстру випускників на регіональному рівні за напрямками підготовки, спеціальностями та за кваліфікаційним рівнем;
- формуванню кадрового резерву (із випускників ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності за заявленим напрямком підготовки та рівнем кваліфікації) для підприємств, організацій та установ регіону;
- отриманню показників якості; надання освітніх послуг є основою для визначення показників рейтингу ВНЗ III – IV рівня акредитації державної форми власності на регіональному рівні;
- якості підготовки випускників (оцінюється роботодавцями в момент погодження кадрового резерву);
- соціальному регулюванню ринку праці.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК

1. Закон України «Про освіту» [Текст] : в ред. Закону України від 23.03.1996 р. № 100/96-Вр із змінами та доповненнями. – К.: Ліга-Закон, 2001. – 38 с.
2. Балашов, Ю. К. Внепроизводственная система профессионального обучения рабочих в ведущих зарубежных странах [Текст] / Ю. К. Балашов // Труд за рубежом. – 1995. – № 2. – С. 56-64.
3. Грішнова, О. А. Людський капітал в системі освіти і професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2001. – 234 с.
4. Грішнова, О. А. Проблеми ринкової трансформації освіти та професійної підготовки [Текст] / О. А. Грішнова // Україна: аспекти праці. – 1998. – № 1. – С. 24-27.
5. Про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів: Конвенція МОП № 142 (2975 р.): Витяг [Текст] // Законодавство України про працю станом на 25 травня 1999 р. – К.: Істина, 1999. – Т. 1. – С. 229-300.
6. Соколова, О. С. Людський капітал та освіта як фактори економічного зростання [Текст] / О. С. Соколова // Матеріали VII Міжн. наук.-практ. конф. «Наука і освіта – 2004». – Т. 67. Економіка підприємства. – Д.: Наука і освіта, 2004. – С. 33-35.
7. Куликов, Ю. М. Система освіти як елемент регулювання зайнятості молоді [Текст] / Ю. М. Куликов, М. С. Мутяк // Вісник соціально-економічних досліджень. – Вип. 14. – Одеса: ОДЕУ, 2003. – С. 165-169.

Надійшла до редколегії 27.05.2009.
Прийнята до друку 11.06.2009.