

РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ОРІЄНТАЦІЇ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Незалежно від того стратегічного напрямку, який обере для себе Україна, - Європейський чи Митний союз, поставлених цілей можна досягти лише завдяки ефективному використанню людських ресурсів, яка на рівні підприємства визначається якістю формування й ступенем реалізації трудового потенціалу кожного працівника.

Як зазначає Васильченко В. С. трудовий потенціал працівника є інтегрованими кількісними та якісними характеристиками робочої сили, яка забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Трудовий потенціал визначає максимально можливу потенційну здатність до праці індивіда. Його реалізація, в першу чергу, залежить від обґрунтованості професійного вибору.

Тому важливо на етапі професійного вибору максимально сприяти молодій людині у виборі підходящої професії залежно від її здібностей, щоб у майбутньому вона була конкурентоздатною на ринку праці, досягла високої продуктивності праці, професійно-кваліфікаційного зростання. Все це має забезпечувати ефективна система професійної орієнтації молоді. Її існування історично обумовлене суспільним поділом праці. Загалом, як соціально-економічна категорія, профорієнтація являє собою певні соціально-трудові відносини, що виникають між суспільством, найманими працівниками та роботодавцями, а також між самими людьми з приводу вибору професії, місця навчання або працевлаштування та участі в суспільному виробництві шляхом здійснення впливу на своєрідні особистісні механізми у коротко-, середньо- та довгостроковому періодах, з урахуванням суспільних та особистих потреб, з метою підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу, що зазначає у своїх дослідженнях Дробиш Л. В.

Як було окреслено на IV Всеукраїнській науково-практичній конференції на тему “Актуальні проблеми професійної орієнтації та професійного навчання незайнятого населення в умовах фінансово-економічної кризи” (30 жовтня 2009 р.) саме у площині профорієнтації закладаються паростки майбутньої особистості, створюється платформа для її подальшого становлення та розвитку, формуються її світогляд, моральні принципи та загальна культура. Результати розв’язання проблеми професійного самовизначення суттєво впливають як на долю самої людини, так і на життя усієї країни. Пересічній людині профорієнтація допомагає виявити й розвинути особистісні якості та визначити шляхи їх реалізації у сфері трудової діяльності; озброює людину знаннями та навичками, що сприяють адаптуванню до мінливих обставин на ринку праці та розв’язанню проблемних ситуацій, що виникають на шляху професійного становлення та розвитку; підказує оптимальні напрями розбудови професійної кар’єри. Тільки особа, яка вільно та свідомо обирає для себе сферу діяльності з урахуванням власних інтересів та можливостей, здатна до продуктивної праці та виявляє стійке прагнення до підвищення професійної майстерності. Зацікавлений та освічений працівник більш схильний до інновацій, пошуку досконалих форм, знарядь та засобів виробництва; їх приклад стимулює інших працівників до продуктивної праці та творчого ставлення до неї, до професійного зростання. Через призму трудової діяльності формується й ставлення особи до суспільства, держави, влади. Позитивним воно стає у тому випадку, коли результати особистої діяльності забезпечують гідне існування самої людини, дозволяють задовольняти її матеріальні та духовні потреби, знаходять визнання у суспільстві та сприяють підвищенню її соціального статусу. У такому разі працівник виявляє лояльне ставлення до політичних і соціальних програм уряду, бере активну участь у їх практичній реалізації, а у разі необхідності, стає на їх захист.

Такі авторитетні вчені як Кібанов А.Я., Щокін Г.В. зазначають, що коли вимоги до працівників швидко змінюються, і багатьом з них неодноразово приходиться вирішувати проблему переходу в нову сферу діяльності, профорієнтація стає необхідною взаємообумовленою ланкою між людиною, системою освіти, професійного навчання та господарством. Коли людина потрапляє на “своє” робоче місце, виграє і вона сама, тому що найбільш повно реалізує свій потенціал, і суспільство, отримуючи від працівника максимальну віддачу. Якщо ж вибір зроблений неправильно, то для працівника це означає марні затрати засобів і часу на набуття “непідходящої” спеціальності, складності при працевлаштуванні, а згодом в процесі роботи; суспільство ж через безліч таких помилок несе втрати від нерационального витрачання засобів на профнавчання, від нестачі одних спеціальностей і дефіциту інших.

Рационально та системно організована робота, спрямована на виявлення профпридатності людини, з включенням до неї сучасних досягнень психодіагностики, дає можливість досягти значного соціального та економічного ефекту. Завдяки чому, як вказано в Концепції державної системи професійної орієнтації

населення затвердженою Постановою КМУ №842 від 17 вересня 2008 р., продуктивність праці може підвищуватися на 20-30%, значно зменшуються витрати, пов'язані з підготовкою кадрів (у 2-3 рази), спостерігається скорочення плинності кадрів (на 20-25%), а також зменшуються витрати, які пов'язані з виробничим травматизмом, аварійністю і захворюваністю (на 10-15%), продовжується період працездатності на 8-10%, спостерігається зниження відрахування учнів з професійних навчальних закладів у 3-4 рази. Одночасно зростає задоволеність працею, розвивається творча активність, удосконалюється майстерність.

Профорієнтація водночас є фактором формування пропозиції праці і фактором попередження виникнення диспропорції між попитом і пропозицією праці. Тому формування ринку праці за професійними сегментами, а також формування кадрового потенціалу підприємств і організацій кожного регіону залежить від якості її проведення. Тому і стає необхідною постійно діюча широкомасштабна система допомоги населенню у виборі професії, отримання спеціальності і працевлаштуванні.

Залежно від потреб ринку праці конкретного регіону та вимог роботодавців ще на етапі профорієнтаційної роботи необхідно формувати майбутню пропозицію праці певних професій і спеціальностей. У зв'язку з цим, як вважає Дробиш Л.В., слід звернути особливу увагу не лише на профінформацію молоді, але й на такі елементи профорієнтації як професійна консультація, професійний добір, професійний відбір та професійна адаптація. Нехтування щодо використання вказаних елементів профорієнтації та пасивна роль роботодавців у її проведенні справляють негативний вплив на формування кадрового потенціалу підприємств та низьку його віддачу. Тому важливо активізувати їх роботу до процесу добору та відбору спеціалістів для укомплектування кадрового складу підприємств і організацій.

Основними причинами незадовільного профорієнтаційного обслуговування та факторами, що гальмують формування системи профорієнтації населення у більшості регіонів України, є: недосконалість нормативно-правової бази; відсутність розгалуженої мережі профорієнтаційних підрозділів для обслуговування різних категорій громадян; незадовільний рівень кадрового, науково-методичного забезпечення системи освіти, профорієнтаційних підрозділів державної служби зайнятості.

Таким чином, профорієнтація є важливим та необхідним етапом формування трудового потенціалу, вдосконалення його професійно-кваліфікаційної структури.

Варто звернути увагу на те, що неусвідомлений професійний вибір молоді призвів до таких негативних наслідків: зменшення їх необхідності на ринку праці, збільшення рівня безробіття, низької продуктивності праці на робочих місцях, зниження ефективності використання трудового потенціалу підприємств тощо. Недооцінювання ролі системи профорієнтації у процесі відтворення трудового потенціалу кожного підприємства слугує причиною зниження ефективності його використання, втраті позицій підприємства на ринку товарів та послуг, відставанню від сучасних стандартів економічно розвинутих країн.

Для підвищення якісного рівня профорієнтаційного обслуговування різних категорій громадян потрібно вдосконалити зміст, форми, методи роботи, затвердити стандарти з профорієнтації, розширити роботу з профконсультації, профвідбору, профдобору та професійної адаптації, реалізуючи на практиці положення концепції професійної переорієнтації населення, в першу чергу, звертаючи особливу увагу на якісну складову роботи.

Підвищенню ефективності профорієнтаційної роботи сприятиме створення єдиної державної системи профорієнтації населення за умови доповнення її недержавною. Вона повинна органічно складатися з наступних ланок: дошкільних навчальних закладів, центрів профорієнтації молоді, профорієнтаційних підрозділів державної служби зайнятості, органів з праці та соціального захисту населення, органів освіти, міжвідомчих координаційних рад на макро- і мезорівнях, приватних агентств з працевлаштування, центрів оцінки персоналу тощо. В структурі недержавної системи профорієнтації провідна роль повинна бути відведена профорієнтаційним підрозділам підприємств та приватним агентствам з працевлаштування, центрам оцінки персоналу тощо.

Оскільки організація роботи з профорієнтації пов'язана з певними витратами ресурсів, кожен профорієнтаційний захід повинен бути чітко обґрунтований критеріями оцінки та мати систему показників соціальної та економічної ефективності, що відповідає наступним принципам: відношенням отриманого кінцевого ефекту до витрат на їх здійснення; вимірюваністю витрат і результатів в однорідних одиницях; врахуванням основних функцій окремого виду економічної діяльності; побудові на обґрунтованих критеріях та системі показників, що мають відображати як економічну, так і соціальну ефективність.

Профорієнтація забезпечує ефективне використання трудового потенціалу особи, підвищення її соціальної та професійної мобільності, відіграє значну роль у профілактиці масового вимушеного безробіття. Профорієнтаційні заходи стимулюють пошук людиною найефективніших засобів підвищення свого професійно-кваліфікаційного рівня, розвиток соціально-економічної ініціативи, інтелектуальної та трудової незалежності.