

**Висновки.** Зміни, які відбуваються останнім часом у діловому середовищі, вказують на необхідність побудови не просто сильних корпоративних культур, а гнучких, адаптивних, здатних у короткий строк пристосовуватися до зовнішніх умов. З огляду на залучення України до процесів глобалізації, а також у зв'язку з політичною та фінансово-економічною кризою, розвиток корпоративної культури набуває особливого значення.

Міцна корпоративна культура може і має стати тією основою, що допоможе не лише зберегти колектив підприємства в складні часи, але й набути особливих конкурентних переваг. Тому для подальшого ефективного розвитку національної економіки формування на підприємствах прогресивної корпоративної культури є необхідним фактором.

### **Література**

1. Асаул А. Н. Организация предпринимательской деятельности: Учебник. — СПб.: АНО ИПЭВ, 2009. — С. 155—178.
2. Николаев А. Инновационное развитие и инновационная культура // Наука и науковедение. — 2011. — №2. — С. 15—18.
3. Шейн Э. Организационная культура и лидерство. — СПб: Питер, 2002. — 336 с.
4. Хаєт Г.Л. Корпоративна культура: Навчальний посібник. — К.: Центр навчальної літератури, 2003. — С. 196.
5. Жмут К., Голдсмит Дж. Конец менеджмента и становление организационной демократии. — СПб.: Питер, 2004. — С. 179.
6. Спивак В.А. Корпоративная культура: теория и практика. — М.: Питер, 2001. — 341 с.
7. Капитонов С.А. Корпоративная культура: теория и практика. — М.: Издательство Альфа — Пресс, 2005.— 352 с.
6. Євтушевський В.А. Основи корпоративного управління: Навч. посіб. — К.: Знання — Прес, 2002. — 317 с.
7. Скуратівський А. Правова культура в контексті особливостей розвитку соціального буття українського суспільства та національного характеру українців. // Вісник УАДУ при Президентіві України. — №1. — К.: УАДУ, 2002 — 255 с.

Стаття надійшла до редакції 05.09.2014 р.

УДК 331.548

**Харабуга С.В.,**

канд. екон. наук,  
завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці,  
Маріупольський інститут МАУП

### **ОСОБЛИВОСТІ ІНСТИТУЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ОРІЄНТАЦІЄЮ**

*Стаття присвячена дослідженню інституційного забезпечення системи управління професійною орієнтацією населення в Україні. У статті розглянуто особливості функціонування та засоби управління системою професійної орієнтації в сучасних умовах. На основі проведеного аналізу запропоновано напрями вдосконалення механізму управління системою профорієнтації населення, визначено його принципи, функції, структуру, методи, суб'єкти та об'єкти управління.*

*Статья посвящена исследованию институционального обеспечения системы управления профессиональной ориентацией населения в Украине. В статье рассмотрены особенности функционирования и методы управления системой профессиональной ориентации в современных условиях. На основе проведенного анализа предложены направления совершенствования механизма управления системой профориентации населения, определены его принципы, функции, структура, методы, субъекты и объекты управления.*

*This article deals with the institutional support of management vocational guidance of the population in Ukraine. The article considers the peculiarities of contemporary issues and management system of vocational guidance in the modern world. Based on the analysis suggested ways of improving the mechanism of system management professional orientation of the population, defined its principles, functions, structure, methods, subjects and objects of control.*

**Ключові слова.** Інституційне забезпечення, система управління професійною орієнтацією, механізм управління профорієнтацією, нормативно-правова база, рівні управління, суб'єкти та об'єкти управління профорієнтацією, центр зайнятості, навчальні заклади.

**Ключевые слова.** Институциональное обеспечение, система управления профессиональной ориентацией, механизм управления профориентацией, нормативно-правовая база, уровни управления, субъекты и объекты управления профориентацией, центр занятости, учебные заведения.

**Keywords.** Institutional support, the management system of vocational guidance, vocational guidance control mechanism, legal and regulatory framework, levels of management, management subjects of vocational guidance, vocational guidance facilities management, employment centers, educational institutions.

**Вступ.** У сучасних умовах розвитку ринкових відносин є досить актуальним питання інституціонального забезпечення та управління процесом професійного становлення особистості, а саме — вибору трудового виду діяльності, професії. Професійна орієнтація займає одне із важливіших місць у життєвому виборі молоді. Це пояснюється тим, що у молодій особі виникає більше можливостей вибору напрямів професійної діяльності, постійно зростає рівень інформації, який безпосередньо впливає на кожну людину.

Дослідженню проблем професійної орієнтації та професійного самовизначення присвячено багато наукових праць. У роботах таких Учених, як Н. Абашкіна, К. Абульханова-Славська, К. Бондарчук [1], В. Гладкова, М. Захаров [2], Є. Клімов [3], Г. Костюк, Е. Лібанова, Ю. Маршавін [4], І. Назімов, М. Піддячий, К. Платонов, М. Пряжніков, В. Пухлій, В. Рижков, В. Савченко, В. Симоненко, Б. Федоришин, С. Чистякова [5], В. Ядов досліджено різні аспекти формування готовності молоді до праці і свідомого вибору професії. Фактично, ця проблема достатньо висвітлена у науковій літературі. Проте, недостатньо дослідженим залишається питання інституційного забезпечення системи управління професійною орієнтацією та механізму формування ефективної системи профорієнтації молоді. Загалом, досліджувані питання є завжди актуальними, адже в сучасних умовах професійна орієнтація населення є одним із головних напрямів державної політики зайнятості населення.

**Постановка завдання.** Метою дослідження є вивчення інституційного забезпечення системи управління професійною орієнтацією в Україні, визначення та розробка напрямів вдосконалення механізму управління системою професійної орієнтації.

**Результати дослідження.** У сучасних умовах профорієнтація впевнено набуває визначального характеру серед молоді, і стає одним із пріоритетних напрямів державної політики зайнятості, що вимагає ефективної роботи з її удосконалення. В процесі формування розвинутого ринку праці профорієнтація населення набуває все більш системного характеру. В цьому зв'язку важливу роль відіграють завдання по створенню чіткої системи управління професійною орієнтацією на державному рівні.

На основі аналізу підходів до визначення сутності управління системою профорієнтації [1; 4; 6—8], вважаємо за доцільне визначити управління системою професійної орієнтації як цілеспрямовану, чітко скоординовану, безперервну та постійно відновлювану роботу державних органів (міністерств, відомств, департа-

ментів, центральних органів виконавчої влади), державної служби зайнятості, обласних і міських центрів зайнятості, навчальних закладів всіх рівнів акредитації, підприємств і громадськості, що охоплює правове, організаційне, економіко-інформаційне, теоретико-методологічне, кадрове, фінансове, матеріально-технічне забезпечення, що в сукупності спрямоване на надання допомоги молоді у професійному самовизначенні, у виборі місця роботи і навчання, а також на досягнення високих соціально-економічних результатів на державному рівні, на рівні ринку праці, підприємства та індивіда.

Управління системою професійної орієнтації населення на загальнодержавному і територіальному рівнях направлене на забезпечення цілі професійної орієнтації (надання профорієнтаційних послуг у повному обсязі усім групам громадян з метою вільного і свідомого вибору професії з урахуванням попиту ринку праці, професійних інтересів, нахилів, здібностей та стану здоров'я особи).

На державному рівні в основу профорієнтаційної роботи з населенням покладено такі принципи: комплексний характер надання населенню профорієнтаційних послуг; рівні можливості отримання профорієнтаційних послуг; доступність професійної інформації стосовно можливостей вибору професії; добровільність і безкоштовність отримання профорієнтаційних послуг. Державна система професійної орієнтації населення виконує функції у галузі профорієнтаційних послуг та психологічної підтримки громадян, інформаційно-методичної роботи, координаційної і науково-дослідної діяльності.

На основі проведеного аналізу доцільно структурувати вплив держави на систему управління професійною орієнтацією. Принципи, функції, методи, складові елементи та взаємозв'язок між ними представлено на рис. 1.

Суб'єктами, що забезпечують функціонування системи управління профорієнтацією, виступають: Міністерство соціальної політики; Міністерство освіти і науки; Міністерство оборони, Міністерство внутрішніх справ, інші органи, в яких проходять службу військовослужбовці; Державний департамент з питань виконання покарань; інші міністерства та центральні органи виконавчої влади; Державна служба зайнятості, обласні та місцеві центри зайнятості.

Управління системою профорієнтації населення здійснює Кабінет Міністрів України. Він затверджує концепції розвитку систем профорієнтації населення і професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятих громадян, розпорядження щодо розробки проектів нормативних актів і матеріалів та реалізації заходів, передбачених цими концепціями, заходи з профорієнтації і професійного навчання Державної програми зайнятості населення, здійснює підготовку проектів законодавчих ініціатив з питань профорієнтації та професійного навчання на розгляд Верховної Ради України, Президента України тощо.

Важливу роль у забезпеченні функціонування системи професійної орієнтації населення в Україні відіграє Державна служба зайнятості. Державною службою зайнятості постійно проводиться масштабна профорієнтаційна робота, якою охоплені не тільки особи, які звернулись до центрів зайнятості, а й молодь, що навчається у навчальних закладах різних типів, що сприяє забезпеченню легальної зайнятості, підвищенню мотивації до прикладання своєї праці в Україні за професіями, які є затребуваними у реальному секторі економіки.



Рис. 1. Державне регулювання системи управління профорієнтацією

Протягом 2013 року профорієнтаційні послуги Державної служби зайнятості отримали близько 4,2 млн осіб, з яких 1,5 млн мали статус безробітного, у т. ч. 231,7 тис. осіб, які не мали професії або спеціальності. У 2013 році профорієнтаційними послугами було охоплено 661 тис. осіб у віці до 35 років. Крім того, профорієнтаційні послуги також отримали близько 1,6 млн осіб, які навчаються у навчальних закладах різних типів, зокрема майже 1,4 млн учнів загальноосвітніх навчальних закладів. Проаналізуємо чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами, у 2012—2013 рр. у регіональному розрізі (рис. 2). Найбільша чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у 2013 р., спостерігається у Харківській (273,7 тис. осіб), Дніпропетровській (242,3 тис. осіб), Луганській (242,2 тис. осіб), Донецькій (236,6 тис. осіб), Полтавській (235,3 тис. осіб) області, найменша — у Чернівецькій (73,4 тис. осіб), Чернігівській (87,3 тис. осіб), Сумській (95,9 тис. осіб) області.

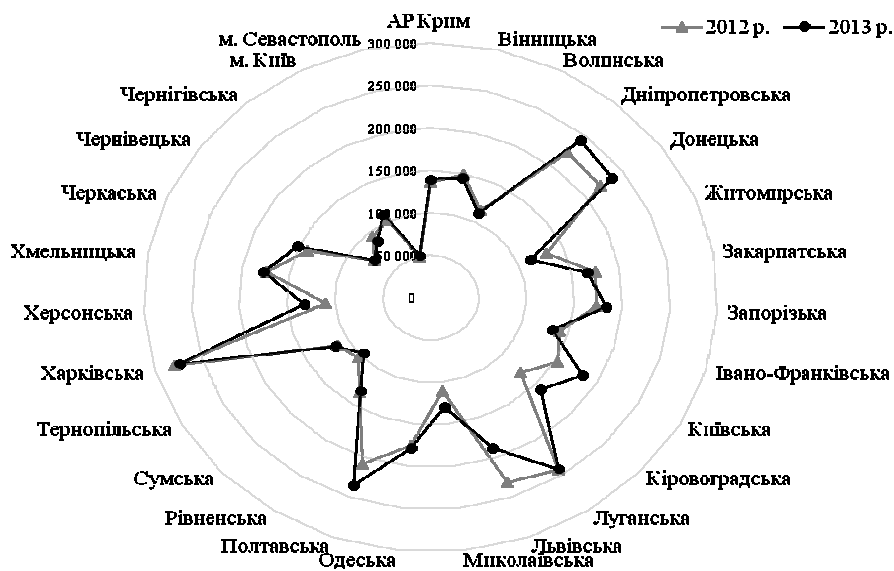


Рис. 2. Чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у 2012—2013 рр. у регіональному розрізі, осіб

Сконцентруємо увагу саме на оцінці рівня організації профорієнтаційної роботи серед молоді Донецької області. Профорієнтаційними послугами служби зайнятості охоплюється близько 90 % учнів випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів. У профорієнтаційній роботі з молоддю, яка навчається, пріоритетним напрямом є робота щодо відродження престижу робітничих професій. Так, у 2013 р. профорієнтаційними послугами було охоплено 63,3 тис. учнів загальноосвітніх шкіл (у 2012 р. — 67,0 тис. учнів), з яких 37,5 % отримали індивідуальні професійні консультації спеціалістів служби зайнятості. Результатом профінформаційної роботи центрів зайнятості серед молоді Донецької області за 2010 р. стало охоплення профорієнтаційними послугами 58,3 тис. осіб, які навчаються в навчальних закладах різних типів, що на 9,3 тис. осіб більше, ніж у 2009 р. і на 3,3 тис. осіб менше, ніж у 2008 р. (рис. 3).

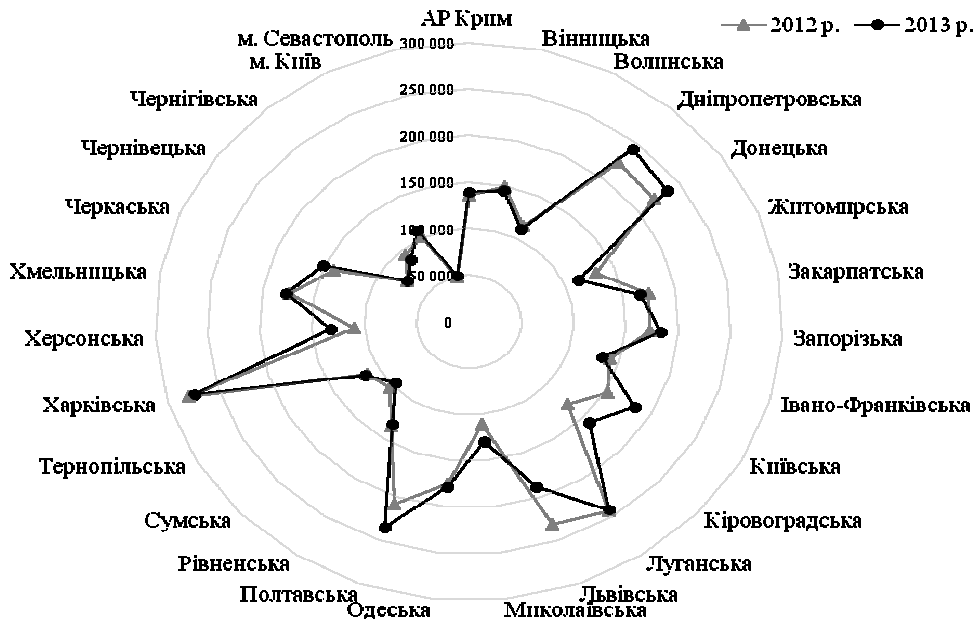


Рис. 3. Чисельність осіб, охоплених профорієнтаційними послугами у 2009—2013 рр. у Донецькій області [9]

Профорієнтація також здійснюється усіма закладами освіти на всіх ступенях навчання. Основними завданнями роботи закладів освіти з профорієнтації учнівської молоді, на наш погляд, є: ознайомлення зі світом професій, кон'юнктурою ринку праці, підприємствами і організаціями, навчальними закладами, перспективами розвитку професій; ознайомлення з послугами, які надає служба зайнятості випускникам; надання профконсультації щодо вибору професії з урахуванням індивідуальних особливостей, здібностей учня та потреб ринку праці в кадрах; формування професійних інтересів та здібностей, готовності до професійної діяльності.

Специфічною особливістю управління профорієнтаційною роботою в навчальних закладах є те, що профорієнтацію молоді здійснюють практичні психологи, вчителі-предметники, класні керівники, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, керівники гуртків, бібліотекарі, медичні працівники, керівники закладів освіти та практичні психологи.

Загальновідомо, що при виборі професії переважна більшість школярів прислуховується до поради своїх батьків. Саме тому слід підкреслити, що спеціалістами з профорієнтації систематично проводяться не тільки різноманітні групові профорієнтаційні заходи для учнів, а й запроваджені в практику профорієнтаційної роботи заходи з батьками учнів, індивідуальні консультації батьків з дітьми-випускниками. Зазначимо, що в період з 2009 р. по 2011 р. спостерігалось поступове підвищення кількості заходів з учнями, батьками та працівниками освіти (з 946 заходів до 1920 заходів), а з 2012 р. — їх різке скорочення (до 1495 заходів) (табл. 1).

Велика увага приділяється спільній роботі стосовно професійного самовизначення старшокласників з представниками освіти. Так, в 2013 р. профорієнтаційні заходи проводились із залученням: 70 вищих навчальних закладів (академії, університети, інститути, технікуми), 65 професійно-технічних навчальних закладів; 872 загальноосвітніх шкіл [9].

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ЗАХОДИ, ПРОВЕДЕНІ ЗІ ШКІЛЬНОЮ МОЛОДДЮ,  
БАТЬКАМИ ТА ПРАЦІВНИКАМИ ОСВІТИ [9]

Роки	Кількість ЗОНЗ, що охоплені профорієнтаційними заходами	Кількість профорієнтаційних заходів усього	З них:					
			Кількість заходів з учнями	Чисельність осіб, які прийняли участь	Кількість заходів з батьками	Чисельність осіб, які прийняли участь	Кількість заходів з працівниками освіти	Чисельність осіб, які прийняли участь
2009	946	1559	1098	39365	194	6301	267	2611
2010	946	1719	1313	57651	206	7526	200	2731
2011	957	1920	1459	63189	186	4701	275	3559
2012	872	1541	1182	50574	183	4897	176	2642
2013	858	1495	1158	45986	166	4368	171	2185

Система управління професійною орієнтацією в школі відчуває зовнішній вплив з боку: держави (за допомогою законодавства, постанов Міністерства освіти і науки, Міністерства соціальної політики, відомств, департаментів); центрів зайнятості (проведення профорієнтаційної роботи: профінформування, профконсультування, професіографічних зустрічей); ринку праці (врахування при виборі професій існуючих тенденцій на ринку праці, професійно-кваліфікаційного дисбалансу); підприємств (зустрічі з представниками підприємств різних галузей та форм власності, проведення екскурсій на підприємства, бесіди з найкращими робітниками — носіями даних професій); професійно-технічних та вищих навчальних закладів (проведення днів відкритих дверей, зустрічі з представниками, ознайомлення з професіями та спеціальностями, за якими готують спеціалістів у навчальному закладі).

**Висновки.** Таким чином, в сучасних умовах вдосконалення існуючого механізму управління системою профорієнтації населення можливо такими способами: аналіз і переоцінка усього накопиченого за останні роки вітчизняного та зарубіжного досвіду профорієнтації; постійний моніторинг та визначення пріоритетних проблем профорієнтації, які вимагають оперативного вирішення; вдосконалення організаційного забезпечення, тобто визначення виконавців, методів вирішення проблем; вдосконалення теоретико-методологічного забезпечення, тобто розробка навчально-методичних програм, літератури з профорієнтації, які забезпечували дієвість підходів до професійного вибору особистості; розробка механізмів взаємодії й інтеграції суб'єктів управління профорієнтацією молоді; розробка навчально-методичних комплексів для підготовки та перепідготовки фахівців з профорієнтації.

З огляду на отримані результати, у подальших дослідженнях доцільно вирішити питання фінансування системи профорієнтації, сформувати організаційно-економічний механізм проведення профорієнтаційної роботи у центрах зайнятості; структурувати вплив держави на систему управління професійною орієнтацією; впровадити систему оцінювання її ефективності та визначення критеріїв для дослідження якості проведення профорієнтаційної роботи, що потрібно для визначення та розробки науково обґрунтованих пропозицій стосовно покращення рівня надання профорієнтаційних послуг.

## Література

1. Бондарчук К.П. Основні напрями удосконалення нормативно-правового підґрунтя організаційно-управлінської структури державної системи професійної орієнтації населення в Україні / К.П. Бондарчук // Зайнятість та ринок праці: Міжвід. наук. зб. / НАН України. — К.: Рада по вивченню продуктивних сил НАН України, 2004. — Вип. 19. — 2004. — С. 23—30.
  2. Захаров Н.Н. Профессиональная ориентация школьников / Н.Н. Захаров. — М.: Просвещение, 1989. — 192 с.
  3. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения / Е.А. Климов. — Ростов-на-Дону: Феникс, 1996. — 391 с.
  4. Критерії ефективності профорієнтаційної роботи Державної служби зайнятості України: методичні рекомендації / Ю.М. Маршавін, Д.Ю. Маршавін, М.А. Міропольська та ін. — К.: ІПК ДСЗУ, 2008. — 100 с.
  5. Чистякова С.Н. Основы профессиональной ориентации школьников / С.Н. Чистякова. — М.: Педагогика, 1981. — 96 с.
  6. Професійна орієнтація незайнятого населення та молоді в системі Державної служби зайнятості. — К.: ІПК ДСЗУ, 2008. — 151 с.
  7. Тюхтенко Н.А. Організаційно-методичне забезпечення управління професійною орієнтацією: автореф. дис. на здоб. наук. ступ. канд. екон. наук (08.06.02) / Н.А. Тюхтенко. — Одес. держ. екон. ун-т. — О., 2000. — 19 с.
  8. Петюх В.М. Формування інноваційної моделі розвитку служби зайнятості / В.М. Петюх, Л.В. Щетініна // Бюлетень Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України «Ринок праці та зайнятість населення». — К.: ІПК ДСЗУ, 2008. — №3 (14). — С. 3—7.
  9. Про стан роботи служби зайнятості Донецької області щодо організації професійної орієнтації (2009—2013 рр.): звіт відділу організації профорієнтації Донецького обласного центру зайнятості. — 40 с.
- Стаття надійшла до редакції 04.09.2014 р

УДК 331.526

**Дяконенко О.І.,**

канд. екон. наук, науковий співробітник,  
ІДСД ім. М.В.Птухи НАН України

### МЕТОДИЧНІ ЗАСАДИ ОЦІНКИ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ

*У статті розкрито методичні засади оцінки зайнятості населення з позиції продуктивності, які включають відповідні критерії оцінювання, етапи та індикатори. Запропоновано методику оцінки продуктивної зайнятості, що характеризує витратний та результативний аспекти зайнятості, дає змогу об'єктивно визначити ступінь сформованості продуктивної зайнятості й розкрити природу виявлених зрушень. Проаналізовано сучасні методичні підходи до оцінки продуктивності зайнятості.*

*В статье раскрыты методические основы оценки занятости населения с позиции продуктивности, которые включают соответствующие критерии оценки, этапы и индикаторы. Предложено методику оценки продуктивной занятости, что характеризует затратный и результативный аспекты занятости, дает возможность объективно определить степень сформированности продуктивной занятости и раскрыть природу выявленных сдвигов. Проанализированы современные методические подходы к оценке продуктивности занятости.*

*The article reveals the methodical bases of estimation of employment from the perspective of productivity, which include appropriate assessment criteria, milestones and indicators. The proposed method of estimation of productive employment that reveals costly and effective aspects of employment, gives the possibility to determine the degree of development of productive employment and to reveal the nature of the revealed changes. Analyzed modern methodical approaches to the estimation of productivity of employment.*

**Ключові слова.** Продуктивна зайнятість населення, методичні засади оцінки, методика оцінки, методичні підходи до оцінки.