



ВОЛИНСЬКИЙ
РЕСУРСНИЙ
ЦЕНТР
VOLYN
RESOURCE CENTRE

Kariera.in.ua
вибір професії та пошук роботи

Висновки та рекомендації

за результатами досліджень потреб роботодавців
та опитування незайнятого
(економічно неактивного населення)
селища Млинів та міста Сарни
Рівненської області



MINISTRY OF
FOREIGN AFFAIRS
OF DENMARK
Danida

за фінансування
Уряду Данії

Рівне, січень 2020 року



Зміст

1. Висновки за результатами досліджень у Млинівській ОТГ та місті Сарни, Рівненської області.....	3
1.1 Розвиток партнерства у сфері зайнятості.....	3
1.2 Використання технологій формування кадрової політики.....	3
1.3 Зміна обсягів підготовки робітничих кадрів.....	3
1.4 Легалізація тіньової зайнятості.....	4
1.5 Працевлаштування молоді.....	4
1.6 Стимулювання розвитку самозайнятості та підприємництва	5
2. Рекомендації щодо збалансування місцевих ринків праці за результатами досліджень	6

Перелік скорочень

ДСЗ – Державна служба зайнятості

МОП – Міжнародна організація праці

ОДА – обласна державна адміністрація

ОТГ – об'єднана територіальна громада

ПТО – професійно-технічна освіта





1. Висновки за результатами досліджень у Млинівській ОТГ та місті Сарни, Рівненської області.

1.1 Розвиток партнерства у сфері зайнятості

Місцевий бізнес несе значні витрати, пов'язані із підготовкою кадрів для власних потреб. В основному адаптація кадрів відбувається безпосередньо на виробництві протягом не значного періоду часу (кілька тижнів для простих професій та до двох- трьох місяців для професій, які потребують більш системних компетенцій). Враховуючи достатньо високий рівень плинності кадрів це суттєво впливає на рівень організаційних та фінансових витрат. Відтак, частина бізнесів готова здійснювати підготовку та підвищення кваліфікації персоналу у партнерстві із мережею професійно-технічних закладів та навчально-практичними центрами служби зайнятості. **Рекомендується звернути особливу увагу на розвиток партнерства між закладами ПТО та ДСЗ у сфері професійної підготовки кадрів.** Якщо про можливості ДСЗ роботодавці здебільшого ознайомлені, то із можливостями розвитку партнерства із закладами мережі професійно-технічних закладів інформація відсутня. Серед учасників фокус-груп зустрічалися одиничні випадки налагодженої співпраці із закладами ПТО, проте вони носять, здебільшого історичний характер, коли підприємство співпрацює із системою ПТО із часів перехідного – радянського періоду.

1.2 Використання технологій формування кадрової політики

Значний відтік кадрів закордон та внутрішні міграційні процеси в районах дослідження мають негативний вплив на можливості відбору та пошуку кадрів. Природа міграції та плинності кадрів відрізняється у Млинівській ОТГ та місті Сарни. Якщо серед основних причин звільнення у Млинові називають звільнення по причині працевлаштування закордоном, то у місті Сарни додається підробіток у сфері видобутку бурштину, де рівень оплати праці за виконану роботу є суттєво вищим у порівнянні із легальною зайнятістю. Така ситуація на ринку праці стимулює підприємства розвивати програми кадрової політики, зокрема у сфері використовуються сучасні інструменти кадрової політики, побудова бренду роботодавця та створюються додаткові лояльні умови праці. Такі підходи здебільшого стосуються міста Сарни, проте зустрічаються у провідних роботодавців Млинівщини. **Варто звернути особливу увагу на формування та поширення кращих практик розвитку кадрових політик на підприємствах, які можуть застосовуватися роботодавцями на підприємствах Рівненської області.**

1.3 Зміна обсягів підготовки робітничих кадрів

Підвищений попит на працівників робітничих професій суттєво зростає із кожною хвилиною міграції за кордон. Попри спроби замінити абсолютний дефіцит працівників за окремими професіями шляхом автоматизації – попит та такі кадри зростатиме протягом наступних років. Міграція породжує попит за основними популярними професіями. **Відтак, для зменшення диспропорції рекомендується збільшити обсяги**



підготовки за наступними робітничими професіями, за якими роботодавці найчастіше здійснюють пошук спеціалістів:

1. Бармен, офіціант;
2. Кухар, кондитер;
3. Верстатник деревообробних верстатів;
4. Водій автотранспортних засобів, машиніст сільськогосподарських машин;
5. Зварювальники ручного зварювання на автоматах на напівавтоматах, газозварювальними, зварювальники TIG, MIG/MAG, GMAW;
6. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування;
7. Кравець;
8. Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів (в т.ч. комп'ютерної діагностики автомобілів);
9. Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів (електроніка)
10. Токар, фрезерувальник.

1.4 Легалізація тіньової зайнятості

У попередніх дослідженнях заходи з легалізації зайнятості та підвищення мінімальної заробітної плати викликали невдоволення роботодавців. Ситуація суттєво змінилася протягом останнього року. Значна частка робочих місць була легалізована, при цьому роботодавці відзначають бажання отримання однакових умов для всіх гравців на ринку. Роботодавці вбачають загрозу у можливості нелегальної зайнятості окремими учасниками ринку, що дає їм не правомірну конкурентну перевагу та несе суттєві збитки для тих, хто легалізував усі робочі місця. **Для урегулювання балансу на ринку варто продовжувати роз'яснювально-контролюючу діяльність у сфері просування офіційної зайнятості.**

1.5 Працевлаштування молоді

Роботодавці позитивно оцінюють якість підготовки випускників окремих закладів професійно-технічної освіти. Відзначається низька мотивація молоді до праці і суттєво завищені вимоги до рівня оплати праці. Відтак, на підприємствах представлено надзвичайно малу частку молоді. Фактично відсутні молоді фахівці на підприємствах добувної, будівельної та транспортної галузей. Виняток становлять підприємства торгівлі, готельно-ресторанного бізнесу та сфери телекомунікацій та інформаційних технологій. Роботодавці зазначають, що мотивація до роботи є дедалі важливішим параметром у порівнянні із наявністю диплому про освіту. При цьому часто на робітничі професії претендують молоді особи які не мають профільної технічної освіти або мають диплом про вищу освіту. Як зазначалося раніше, значна частка підприємств самостійно забезпечує навчання персоналу. **Виходом із ситуації може стати провадження ефективної регіональної політики у сфері професійної орієнтації молоді.** Варто звернути особливу увагу на застосування сучасних відеоформати подачі інформації про переваги обрання робітничих професій та легальної зайнятості. Серед пріоритетних каналів мають стати найпопулярніші соціальні мережі (Instagram, Facebook, Tik-Tok, тощо)



та регіональне телебачення, яке досі доводить свою ефективність у поширенні інформації.

1.6 Стимулювання розвитку самозайнятості та підприємництва

Більшість робочих місць в Україні та світі створюється за рахунок малого бізнесу та самозайнятості. За результатами актуальних досліджень МОП¹ – 7 із 10 працівників зайняті або само-зайняті або працюють в малому бізнесі. Відтак, розвиток та підтримка підприємницьких ініціатив залишається одним із основних інструментів стимулювання зайнятості. В рамках проведення конкурсу із відбору бізнес-планів, які мають отримати мікрофінансову допомогу варто звертати увагу на ідеї, які інтегруються в існуючу регіональну економічну структуру та ланцюги створення доданої вартості. Бізнеси, орієнтовані на переробку та реалізацію сільськогосподарської продукції, виготовлення готової продукції із деревини, послуги для населення тощо. Однією із причин низького рівня залученості мешканців до створення власної справи є відносно низький рівень фінансової та економічної грамотності. Майбутні підприємці приймають рішення про започаткування власної справи на основі різних причин. За даними досліджень (AGER)², більше 34% вмотивовані можливістю додаткового доходу, 21% — називають самореалізацію, 16% — можливість бути незалежним від роботодавця та лише 14% — альтернативу безробіттю. Відтак, цільовою аудиторією ініціатив із започаткування бізнесу мають стати особи, які вже мають можливості до заробітку але не можуть застосувати власні знання та навички в сфері, яка відкриватиме перед ними більше можливостей самореалізації та отримання додаткового доходу та створення нових робочих місць. При цьому, в процесі прийняття рішень, майбутні підприємці, часто, зустрічаються із рядом проблем, переконань та перепон. Зменшення кількості та впливу яких, може суттєво збільшити частку осіб які започаткують власну справу. Для малого і середнього підприємництва, чутливого до найменших змін, важливим є пристосуватися до нових умов функціонування та диверсифікувати власну діяльність, тому важливим інструментом є знання та компетенції у сфері бізнес-планування, реєстрації та фіскального супроводу діяльності, тощо.

¹ Малі мають значення: дані про роль самозайнятості, мікропідприємства і МСП в світовій зайнятості (SMALL MATTERS: Global evidence on the contribution to employment by the self-employed, micro-enterprises and SMEs) – Жовтень 2019 року

² Глобальний звіт із розвитку підприємництва Емвей (Amway Global Entrepreneurship Report) – грудень 2018



2. Рекомендації щодо збалансування місцевих ринків праці за результатами досліджень

1. **Зкладам професійної освіти** розвивати партнерство з роботодавцями для удосконалення навчальних програм підготовки робітничих кадрів - з метою розширення спектру практичних навичок випускників та більш повного врахування потреб місцевих роботодавців.
2. **Регіональний раді з питань професійно-технічної освіти** збільшити обсяги регіонального замовлення підготовки робітничих кадрів за професіями/спеціальностями:
 1. Бармен, офіціант;
 2. Кухар, кондитер;
 3. Верстатник деревообробних верстатів;
 4. Водій автотранспортних засобів, машиніст сільськогосподарських машин;
 5. Зварювальники ручного зварювання на автоматах на напіваавтоматах, газозварювальними, зварювальники TIG, MIG/MAG, GMAW;
 6. Електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування;
 7. Кравець;
 8. Слюсар з ремонту колісних транспортних засобів (в т.ч. комп'ютерної діагностики автомобілів);
 9. Слюсар з контрольно-вимірювальних приладів (електроніка)
 10. Токар, фрезерувальник.
3. **Органам місцевого самоврядування та базовим центрам зайнятості** – проводити інформаційні кампанії, спрямовані на легалізацію робочих місць.
4. **Управлінню освіти і науки Рівненської ОДА, районним, міським управлінням/відділам освіти** – впровадити системну роботу з закладами загальної середньої освіти, спрямовану на популяризацію серед учнівської молоді найбільш масових та дефіцитних робітничих професій.
5. **Органам місцевого самоврядування** – проводити заходи з консультативної та мікро-фінансової підтримки самозайнятості, підприємництва та розвитку компетенцій ведення бізнесу.
6. **Роботодавцям, які відчують кадровий голод** - ознайомитися з досвідом роботи підприємств деревообробки (Млинів), металообробки (Сарни), харчової промисловості (Млинів, Сарни), які мають стабільний персонал завдяки застосуванню умов оплати праці за формулою “зарплата в Польщі мінус 40%”.