

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ

Н.О. Коваль

Вінницький національний технічний університет, м. Вінниця

Оцінено традиційну систему професійної підготовки трудових ресурсів, урахувуючи особливості регіонального ринку освітніх послуг. Виявлено основні проблеми системи підготовки висококваліфікованих трудових ресурсів. Запропоновано механізм підвищення ефективності підготовки кадрів на регіональному рівні. Подано основні підходи щодо покращання організації підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, зацікавленість учасників у впровадженні безперервної професійної підготовки. Визначено «вузькі місця», які стримують розвиток професійної підготовки висококваліфікованої робочої сили.

ВСТУП

Питання професійної підготовки кадрів на виробництві – одне з найбільш важливих складових загального підвищення ефективності виробництва. Ця підготовка, на нашу думку, має бути випереджальною, гнучкою та адаптованою до сучасних вимог ринку праці, розвитку економіки. Зрозуміло, що чим більше висококваліфікованих робітників у країні, тим швидше розвивається її економіка.

Адже протягом тривалого часу кризи в галузях виробництва, коли спостерігалось падіння обсягів випуску продукції, поширення простоїв підприємств та робота в умовах неповної зайнятості, питанню підготовки кадрів на виробництві практично не надавалось уваги і, як наслідок, – ліквідація структурних навчальних підрозділів, майже в 5 разів відбулося скорочення осіб, які отримують нову робітничу професію на підприємстві [1]. Крім того, за офіційними даними, на сьогоднішній день 3-5 млн громадян працюють за межами країни. Спостерігається суттєве зниження чисельності загального рівня кваліфікованих працівників підприємств. У зв'язку з цим професійна підготовка персоналу набуває особливої актуальності.

На сучасних підприємствах відбувається значне скорочення життєвого циклу професійних знань з метою виробництва конкурентної продукції, яка б дозволила б виробникам конкурувати на світових ринках, впроваджувати науково-технічні нововведення. Як відомо, в розвинених країнах 60-75% приросту ВВП досягається саме завдяки впровадженню інноваційних технологій. Невід'ємною умовою такої роботи є створення швидкого механізму підготовки та перепідготовки персоналу. Враховуючи те, що Україна стала членом СОТ, впровадженню інноваційних методів професійної підготовки трудових ресурсів не має альтернативи, адже розвинені країни вже не перший рік реалізують концепцію „навчання протягом життя“ [2].

Проблемам професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу приділяють увагу багато вітчизняних вчених. У працях Д. Богині [3], Е. Лібанової [4], О. Грішньої [5], А. Колота [6], І. Терюханової [7] та інших розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки і працевлаштування громадян, у тому числі безробітних. Водночас, як зазначають науковці, професійну підготовку в Україні розглядають лише як проблему освітньої галузі. А її потрібно розглядати як один з головних чинників, що забезпечує відродження економіки. Особливої уваги заслуговує питання професійної підготовки кадрів на

виробництві, яка отримала досить широке поширення в розвинених країнах. Адже в умовах інноваційного розвитку, впровадження нових конкурентоспроможних технологій необхідно мати відповідну матеріальну базу яка на сьогоднішній день відсутня в закладах професійно-технічної підготовки.

ПОСТАНОВКА ЗАВДАННЯ

Метою статті є дослідження механізму системи безперервної професійної підготовки, а також пошук заходів удосконалення існуючої системи підготовки робочих кадрів з метою наближення їхніх якісних параметрів до потреб сучасного виробництва.

РЕЗУЛЬТАТИ

Система професійного навчання кадрів, з одного боку, є компонентом системи освіти, а саме професійної. З іншого - елементом інфраструктури ринку праці, інструментом здійснення державної політики зайнятості на ринку праці, механізмом реалізації соціальної політики, важливим засобом підвищення конкурентоспроможності робочої сили на ринку праці.

Професійно-технічна освіта України ще залишається потужною системою, хоча за останні 16 років відбулося скорочення її мережі майже на 300 державних навчальних закладів професійно-технічної освіти (ПТО). Суттєво за цей час скоротився і контингент учнів: з 647 тис. у 1992 році до 430 тис. у 2006 році. Нині функціонує 927 професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), які підпорядковані Міністерству освіти і науки України. Серед них 173 вищі професійні училища, 32 центри ПТО, 505 професійних ліцеїв та 239 професійно-технічних училищ. Крім того, працюють понад 1500 навчальних закладів першого атестаційного рівня недержавної форми власності [8].

Певна частина науковців та виробничників вважає, що рівень підготовки робітників у ПТНЗ є низьким і таким, що не повною мірою відповідає потребам виробництва. Професійна підготовка кадрів проходить без урахування вимог ринку праці, які постійно змінюються. Матеріально-технічна база навчальних закладів за останні 16 років, по суті, не зазнала жодних інноваційних змін. І держава в найближчій час не має фінансової можливості швидко її оновити.

На сучасному етапі розвитку підготовки кадрів на виробництві виділяють організаційні форми професійного навчання, до яких належать:

- 1) професійне навчання в навчальному закладі осіб, які звернулися або самостійно, або за направленням центрів зайнятості, тобто професійне навчання незайнятих громадян;
- 2) професійне навчання кадрів на виробництві;
- 3) професійне навчання в навчальному закладі на замовлення роботодавця.

За даними Міністерства праці [9], середній вік працюючих у сфері матеріального виробництва дорівнює 55 рокам. До того ж частка робітників високої кваліфікації серед них дуже мала - до 10%, тоді як у США - 43%, Німеччині - 56%. При цьому робітники в Україні проходять перепідготовку чи підвищення кваліфікації в середньому 1 раз на 13-15 років (промисловість - 8,1 року, будівництво - 28,3 року, транспорт і зв'язок - 12,1 року, освіта - 12,9 року, охорона здоров'я та соціальна допомога - 11,4 року).

У країнах Західної Європи, США та Японії чергове підвищення кваліфікації проводиться через 2-5 років. В Англії наприклад, у 2003 році навчалися нових професій та підвищували кваліфікацію близько 53% найманих працівників [10,11]. Таким чином, в Україні, на

сьогоднішній день терміни підвищення кваліфікації в декілька разів перевищують періодичність оновлення знань порівняно з розвиненими країнами.

Сучасна економіка, яку називають «економікою знань», висуває високі вимоги до рівня кваліфікації і компетентності кожного працівника. Світова практика свідчить, що найбільш стійкою є економіка країн, де спостерігається безперервне зростання кількості високоосвічених і висококваліфікованих робітників. Це є одним із сприятливих факторів інвестиційної привабливості країни.

Програми професійного навчання розробляються в рамках активної політики зайнятості у багатьох країнах і носять, як правило, чітко виражений адресний характер. Крім того, проблеми професійної підготовки кадрів тісно перекликаються із особливостями українського ринку праці, які пов'язані з постійною міграцією кваліфікованої робочої сили. Це викликає необхідність комплексного підходу до проблем професійної освіти та підготовки кадрів на виробництві. На сьогоднішній день відбувається відтік професійних кадрів з промислових підприємств, а також стрімке падіння престижності трудової діяльності у вітчизняній промисловості та освіті.

Великою проблемою є нерозуміння важливості підготовки персоналу з боку керівників підприємств. Лише незначна частина підприємств витрачає кошти на підготовку та перепідготовку персоналу в достатньому обсязі.

Концепція збереження трудового потенціалу України до 2017 року передбачає вкладання коштів у професійний розвиток робочих кадрів не менше ніж 3% від фонду оплати праці, а також здійснення перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників 1 раз на 3-5 років. Якість робочої сили знижується через демографічні зміни (старіння та поступове вибуття висококваліфікованих працівників), плинність кадрів. Прийом на роботу значної чисельності нових працівників здійснюється без попереднього професійного навчання.

На кінець 2007 року в Україні на діючих підприємствах навчанням на виробництві було охоплено лише 11% кадрів. У той час в розвинених країнах, наприклад у Німеччині, цей показник досягає 60-80%, в Данії і в США – понад 50%, а в Японії – 80%. Аналогом професійного навчання на виробництві, в колишньому Радянському Союзі, були учбово-курсівні комбінати (УКК) та професійні училища, які функціонували на базі великих промислових підприємств та будівельних трестів. У зв'язку з приватизацією, реформуванням та закриттям більшості потужних підприємств, УКК втратили зв'язок з виробництвом та не мають потужної матеріально-технічної бази. Вони сьогодні працюють як організації, які надають різноманітні послуги сучасного інжинірингу. На жаль, поки що, країна не має розробленого ефективного механізму професійної підготовки трудових ресурсів на виробництві.

За даними Державної служби зайнятості [12] у ПТНЗ готують у 3,5 раза менше кадрів з розрахунку на 10 тис. населення, ніж у вищих навчальних закладах, тоді як ринок праці на 80% зацікавлений у робітничих професіях і менш ніж на 20% - у фахівцях з дипломами вищих навчальних закладів (ВНЗ) третього та четвертого рівнів акредитації.

У 2007 році у професійно-технічних навчальних закладах країни професійна підготовка становила лише 17% від загального обсягу підготовки кадрів народного господарства. Найбільша питома вага припадає на індивідуальну підготовку кадрів (41%) та курсову підготовку (38%). Підготовка у вищих навчальних закладах становить 4% (табл. 1) [13].

Наведені в таблиці 1 дані свідчать про незначне скорочення обсягів індивідуальної форми підготовки протягом останніх чотирьох років, при

цьому спостерігається зростання питомої ваги таких форм підготовки, як курсова, та підготовка у професійно-технічних навчальних закладах (з 16,8% до 17,1%).

Провідна роль у підготовці кадрів належить мережі ПТНЗ промисловості. Темпи зростання цієї форми підготовки, після стрімкого падіння до 2000 року, за 2004-2007 роки становили 144,2%, тоді як темпи зростання загальних обсягів підготовки дорівнювали 114,2%.

Таблиця 1– Професійне навчання кадрів на виробництві за формами навчання

Форми навчання	Одиниця вимірювання	Роки			
		2004	2005	2006	2007
Всього	Осіб	285458	296645	321821	316995
	%	100	100	100	100
Індивідуальна	Осіб	120719	123768	136321	130352
	%	42,3	41,7	42,4	41,1
Курсова	Осіб	104882	108147	118896	119250
	%	36,7	36,5	36,9	37,6
У ПТНЗ	Осіб	48054	50314	54450	54304
	%	16,8	17	16,9	17,1
У ВНЗ	Осіб	11803	14416	12154	13089
	%	4,1	4,9	3,8	4,1

За даними офіційної статистики спостерігається збільшення питомої ваги підготовки у професійно-технічних навчальних закладах кадрів для харчової промисловості та виробництва сільськогосподарських продуктів (з 12,1% у 2004 році до 15,4% у 2007 році), виробництва деревини та виробів з деревини (з 8,8% у 2004 році до 11,6% у 2007 році), видавничої справи (з 7,5% у 2004 році до 19,5% у 2007 році) та хімічної і нафтохімічної промисловості (з 3,6% у 2004 році до 10,3% у 2007 році). При цьому спостерігається значне збільшення питомої ваги підготовки кадрів для виробництва у професійно-технічних закладах для будівництва (з 28,2% у 2004 році до 37,8% у 2007 році). Потрібно також відмітити зменшення питомої ваги кадрів, що були підготовлені у ПТНЗ для сільського та лісового господарств (з 33,2% у 2004 році до 29,2% у 2007 році).

Таким чином, хоча в країні зберігаються позитивні тенденції щодо зростання обсягів професійної підготовки, але працевлаштування осіб, які пройшли кваліфікаційну підготовку в ПТНЗ, носить регіональний або місцевий характер. Враховуючи реалії сьогодення, молодий випускник ПТНЗ, як правило, не має змоги виїхати за направленням та влаштуватися за спеціальністю, отримати тимчасове житло, грошову компенсацію як молодий спеціаліст. Практично відсутня можливість стати в пільгову чергу на житло та інше. Існуючий рівень заробітної плати не дозволяє йому наймати тимчасове помешкання та успішно працювати на перспективу за межами місця проживання.

Нагальною вимогою часу є організація на підприємствах випереджальної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації і просування персоналу по службі на основі сучасних технологій

професійного навчання та перенавчання, наприклад модульної, яка рекомендується Міжнародною організацією праці (МОП). Особливої уваги в створенні нових робочих місць в умовах ринкової економіки потребує малий бізнес, який забезпечує в розвинених країнах 50-60% зайнятості населення, а в Японії - 75%.

ВИСНОВКИ

Потребує оновлення матеріально-технічна база системи ПТНЗ за рахунок держави та приватного сектору економіки. Через відсутність відповідної матеріальної бази в системі ПТНЗ для отримання трудових навиків окремих виробничих професій і спеціалізацій, навчання має бути перенесене безпосередньо на виробничі підприємства або спеціально створені регіональні (наприклад для 1-3 областей) ресурсні центри, які будуть укомплектовані новітнім сучасним обладнанням. Зарубіжні світові корпорації і потужні фірми пішли саме таким шляхом.

На нашу думку, покращання організації підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на сьогодні потребує:

- оновлення матеріально-технічної бази системи ПТНЗ;
- використання матеріально-технічної бази підприємств, які поєднують функції ресурсних центрів навчальних закладів;
- використання обласних та міжобласних регіональних центрів модульної підготовки, які забезпечені пакетами ліцензій на цілий ряд професій галузевого спрямування, пакетами навчальних елементів та мають сучасні ресурсні центри.

Для ефективного використання бюджетних коштів, які направляються на професійну підготовку кадрів, а також для поєднання інтересів роботодавців та робочої сили в сучасних умовах функціонування ринку праці, пропонується використати інноваційну технологію навчання, яка відома під назвою „MES”, скорочено від «Modyles Employable Skills» - модулі трудових навиків (МТН) [14], існуючу виробничу базу ряду підприємств, це дозволить мінімізувати строки та підвищити ефективність підготовки кадрів. Поданий механізм реалізується за наведеною схемою (рис. 1).

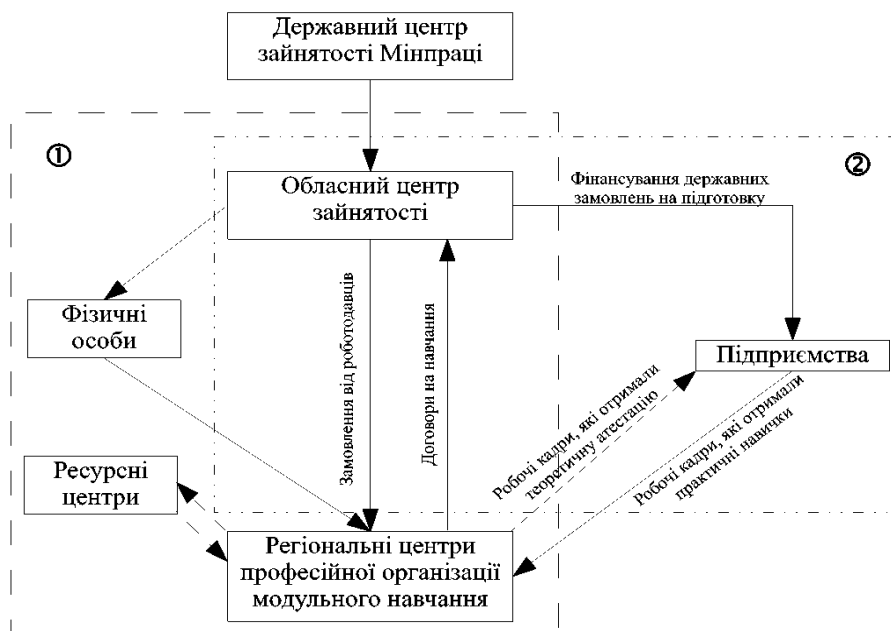


Рисунок 1 – Організація підготовки кваліфікованих кадрів

Рисунок 1 містить два логічно пов'язані блоки:

1 На замовлення обласного центру зайнятості укладається угода з регіональним центром на підготовку кваліфікованих кадрів, які створені в кожній області відповідно до постанови Кабінету Міністрів України [15]. Регіональні центри напряму працюють з підприємствами, акумулюючи у себе замовлення на підготовку кваліфікованої робочої сили. Паралельно вони здійснюють підготовку і фізичних осіб, які бажають підвищити свою кваліфікацію без відриву від виробництва. Витрати на теоретичну частину навчання в регіональних центрах мінімізуються за рахунок попереднього тестування та видалення з програми підготовки частини тієї інформації, якою вже володіє робітник. Підготовка в регіональних центрах може проходити як адресно, так і самостійно, при цьому робітник забезпечується індивідуальними пакетами навчальних елементів з відповідними тестами та інформаційними блоками. За даними Українського міжгалузевого центру модульного навчання в Україні розроблено пакети з 140 робітничих професій. Практичні навички набувають у ресурсних центрах регіональних центрів або підприємств, які мають відповідну матеріально-технічну базу.

2 У той же час, якщо процес підготовки кваліфікованих кадрів пов'язаний з великими матеріальними та фінансовими затратами, функції ресурсних центрів можуть виконувати безпосередньо підприємства. Вони мають у своєму розпорядженні новітні технології та інноваційне обладнання, що дає можливість підвищити ефективність підготовки кадрів, наблизивши її безпосередньо до виробництва. За рахунок попереднього тестування видалюються попередні розділи, тривалість навчання скорочується. Навчання стає адресним, мотивованим через чітку і якісну перспективу працевлаштування. При цьому регіональні центри модульного навчання тісно співпрацюють з ПТНЗ, курсовими комбінатами та підприємствами. Зацікавленість учасників у впровадженні безперервної професійної підготовки на виробництві реалізується для:

- роботодавця - через мінімізацію термінів підготовки, мінімізацію затрат на підготовку, максимальною наближеністю до місця роботи кадрів, відсутністю необхідності виділення житла та інше;

- працівника - через мінімізацію строків підготовки, адресне навчання, максимальною наближеністю до місця проживання, навчання та роботи;

- державної служби зайнятості - через максимальне працевлаштування працівників та зростання ефективності використання коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття.

Реалізація механізму безперервної підготовки кадрів на виробництві в Україні більшою мірою сприятиме залученню коштів самих підприємств і підвищенню їх зацікавленості в цьому процесі. Тому не випадково в країнах з розвинутою економікою професійна підготовка великою мірою фінансується за рахунок роботодавців і на державному рівні передбачено створення спеціальних фондів.

Характерним прикладом такої державної політики є фінансування післядипломної освіти у Франції. Згідно із законодавством Франції роботодавці сплачують податок на професійну освіту за ставкою 0,5% від річного фонду оплати праці з надбавкою 0,1%. Метою встановлення такого податку є фінансування розвитку професійно-технічної освіти в країні. За наявності працюючих на підприємстві більше 10 осіб підприємство зобов'язано брати участь у фінансуванні довгострокової професійної підготовки своїх працівників за рахунок акумуляції податків за ставкою 1,2% від загальної суми заробітної плати. Для підприємств,

які використовують тимчасову робочу силу, ставка цього податку становить 2%. Крім цього, запроваджено додатковий збір за ставкою 0,3%, який має спрямовуватися на професійну підготовку молоді. Якщо ж з тих чи інших причин кошти не використовуються за своїм цільовим призначенням, то вони перераховуються до державного бюджету [11].

Таким чином, для успішного розвитку механізму професійної підготовки кадрів важливо своєчасно визначити “вузькі місця”, які стримують розвиток професійної підготовки висококваліфікованої робочої сили. Пропонується акцентувати увагу на такому:

1 Розроблені та оновлені нормативно-правової бази щодо організації професійної підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, оскільки існуюча не враховує особливостей та необхідність постійних змін та інтенсифікації сучасної професійної підготовки кадрів. Це, у свою чергу, передбачає значні затрати коштів та часу, які пов’язані з отриманням ліцензії і, по суті, унеможлиблює організацію даного механізму на малих та середніх підприємствах.

2 Подальше впровадження в Україні рекомендацій МОП щодо реалізації «MES» у системі безперервної підготовки кадрів.

3 Внесення кардинальних змін щодо системи професійної підготовки кадрів, яка має бути спрямована на інноваційний розвиток економіки з відповідним оновленням матеріально-технічної бази ПТНЗ.

4 Законодавче врегулювання питання розроблення чіткого механізму фінансування професійної підготовки робітників із залученням коштів підприємств.

5 На рівні держави мають бути відкориговані правила працевлаштування молодих спеціалістів у державному, приватному і змішаному секторах економіки.

Таким чином, розвиток системи професійної підготовки як структурної ланки первинної освіти, безпосередньо пов’язаної з обслуговуванням виробничої сфери, передбачає насамперед удосконалення існуючої системи підготовки робітників з метою наближення якісних параметрів їх робочої сили до потреб сучасного виробництва з врахуванням досвіду розвинених країн.

SUMMARY

THE MODERN STATE OF VOCATIONAL TRAINING OF LABOUR FORCE

Koval N.O.

Vinnitsa National Technical University

There has been estimated the traditional system of vocational training of labour force taking into account the peculiarities of regional market of education. The main problems of the system of vocational training of highly skilled labour force have been discovered. There has been offered the mechanism of education effectiveness increase at the regional level. There have been shown main approaches to the improvement of training organization and raising the level of labour skills, the interest of the participants in application of continuous vocational training. There have been determined the weak points, that prevent the development of vocational training of highly skilled labour force.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Щербак Л., Щербак О. Проблеми професійного навчання та підвищення кваліфікації працюючого населення на ринку праці України / Зб. наук. праць: Професійне навчання на виробництві. – Вип.1. – К.: Науковий світ, 2003. – 40 с.
2. Головатий М. Висока освіта впродовж життя // Україна: аспекти праці. – 2006. – №37(188) 15-21 вересня. – С. 45.
3. Богиня Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституціональний аспект // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С. 33.
4. Либанова Э. От учебы к работе: состояние молодежи на рынке труда Украины // Презентация на национальном семинаре “От учебы к работе”. – Европейский Фонд Образования. – 2006. – №3. – С. 27.

5. Грiшнова О., Полив'яна Н. Управлiння людським капiталом у контекстi реалiзацiї iнновацiйної стратегiї пiдприємства // Україна: аспекти працi. – 2007. – №5. – С. 33.
6. Колот А., Данюк В. Управлiння трудовими ресурсами: Навчально-методичний посiбник. – К.: КНЕУ, 2004. – 212 с.
7. Терюханова I. Соцiально-економiчні аспекти професiйного навчання незайнятого населення: Дис. канд. екон. наук: 08.09.01. – К.: ВП, 2001. – 221 с.
8. Самойлик К. Професiйно-технiчна освiта України: виклик сьогодення // Професiйно-технiчна освiта. – 2007. – №2. – С. 40.
9. www.miprasi.gov.ua. Мiнiстерство працi та соцiальної полiтики України.
10. Костенко М. Професiйне навчання безробітних як засiб вiдновлення та розвитку трудового потенцiалу // Україна: аспекти працi. – 2007. – №2. – С. 85.
11. Матерiали мiжнародної науково-практичної конференцiї “Проблема ефективного використання та професiйно-технiчної пiдготовки кадрiв промислового сектору економiки України” / Укл. В. В. Онiкiєнко, А. О. Коваленко. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 36 с.
12. www.dcz.gov.ua. Державна служба зайнятостi. Віддiл органiзацiї та методичного забезпечення профорiєнтацiйної роботи та професiйного навчання.
13. Економiчна активнiсть населення України, 2007: Статистичний збiрник. – К.: Держкомстат України, 2008. – 215 с.
14. Н.О.Коваль. Iнновацiйні методи навчання в контекстi мiжнародного досвiду: Зб. наук. праць “Актуальні проблеми теорiї i практики менеджменту в умовах трансформацiйної економiки” / Пiд ред. Л.Ф. Кожушко. – Вип. 1. – Рiвне: НУВГП, 2007. – 157 с.
15. www.UAPravo.net. Законодавельство України. Постанова Кабiнету Мiнiстрiв України. “Про Концепцiю професiйної пiдготовки, перепiдготовки та пiдвищення квалiфiкацiї незайнятого населення”, N150 вiд 01.02.1996р.

Коваль Н.О., асистент

Надiйшла до редакцiї 31 жовтня 2008 р.