

УДК 69.007;658.014

**ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ БУДІВЕЛЬНОГО РИНКУ**

В. Р. Сердюк, Н. Г. Белецька

*В статті дано оцінку стану професійно-технічної освіти (ПТО) та визначення пріоритетних напрямків кадрового забезпечення будівельної галузі. Окреслені вимоги до завдань підготовки кадрів для будівельного комплексу в умовах впливу науково-технічного прогресу.*

*В статье дана оценка состояния профессионально-технического образования (ПТО) и определения приоритетных направлений кадрового обеспечения строительной отрасли. Очерченные требования к заданиям подготовки кадров для строительного комплекса в условиях влияния научно-технического прогресса.*

*The estimation of the state of professionally- technical education (PTE) and determination of priority directions of the skilled providing of a build industry is given in the article. Outlined requirements to the tasks of training of personnels for a build complex in the conditions of influence of scientific and technical progress.*

**Вступ**

Найважливішою умовою подальшого розвитку вітчизняного будівельного комплексу є кадрове забезпечення, роль якого в останні роки недооцінювалася в силу відсутності загальної стратегії розвитку даної галузі. Питання професійної підготовки кадрів є однією з найбільш важливих складових загального підвищення ефективності виробництва. Чим більше висококваліфікованих робітників задіяні в економіці країни, тим швидше вона розвивається.

Дефіцит кваліфікованих робочих кадрів, у тому числі і у будівельній галузі, пов'язаний з надмірною міграцією найактивнішої частини робітничих кадрів країни в пошуках гідної заробітної плати, випереджаючим ростом технологічної складності робіт.

У будівельному комплексі протягом тривалого часу зберігаються диспропорції в забезпеченні робітничими кадрами. По ряду спеціальностей кількість фахівців готується значно більше, ніж потрібно. У той же час відчувається дефіцит фахівців інших окремих спеціальностей.

За часів існування СРСР потужні державні будівельні трести мали в своїй структурі навчально-курсівні комбінати, які відповідно до технологічних потреб здійснювали професійне навчання і перенавчання робітничих кадрів. Основним постачальником робітничих кадрів для народного господарства була система професійно-технічних училищ (ПТУ).

Вкладення засобів у підвищення кадрового потенціалу є економічно обґрунтованим, що підтверджується досвідом багатьох країн Заходу, США і Японії. Підвищення якості підготовки робітничих кадрів неможливе без науково-технічного відновлення матеріально-технічної бази навчальних закладів.

Розвиток економіки, реалізація інвестиційних та інноваційних проектів формують стійкий попит на кваліфіковані робітничі молоді кадри. Далеко не завжди роботодавці погоджуються брати на роботу випускників професійних училищ, ліцеїв і технікумів, посилаючись на той факт, що на сучасному виробництві просто немає роботи для працівників другого розряду.

**Метою статті** є оцінка стану професійно-технічної освіти (ПТО) та визначення пріоритетних напрямків кадрового забезпечення будівельної галузі.

**Результати аналітичних досліджень**

Проблемам професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу приділяють увагу багато вітчизняних вчених. У працях [1-5] 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, проте вона має розглядатись як важливий чинник відродження економіки та зростання добробуту населення, зменшення міграційних процесів.

Основні тенденції розвитку освіти, в тому числі професійної, у європейських країнах свідчать про те, що незважаючи на суттєві відмінності, спричинені політичним устроєм, рівнем добробуту та традиціями, вони мають спільні напрямки, коли мова йде про ПТО, а саме: акцент на

гнучкість та швидкість реагування на потреби ринку праці, децентралізація; дотримання національних стандартів якості, орієнтація на навчання упродовж всього життя, посилення профорієнтаційної роботи в школах; посилення зв'язків між профтехосвітою та роботодавцями; відкритість та партнерство з приватними, державними і недержавними підприємствами; багатоканальна система фінансування; інформатизація управління професійною освітою.

Україна — не виняток, і заплановані та втілювані реформи мають на меті розвиток національної системи фахової підготовки робітничих кадрів згідно із загальноєвропейськими тенденціями. Впровадити заплановане неможливо без концептуальних змін законодавства та системи фінансування, прискорення децентралізації, розпочатої ще кілька років тому, постійного врахування потреб ринку праці та оновлення змісту освіти.

За даними [6], фактично контингент учнів професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) в Україні становить менше 5 % від загальної кількості тих, хто навчається. В державному бюджеті 2008 року на професійно-технічне навчання виділялось 6 % від загальних асигнувань на освіту (з них 80 % з державного і 20 % з місцевих). Проблема фінансування ПТО полягає не тільки в загальній недостатності коштів, а й в їх нераціональному використанні (надмірній централізації).

Міністерство освіти і науки України завершує розробку проекту Концепції розвитку професійно-технічної освіти, що визначить стратегічні напрямки її розвитку до 2020 року та сформулювало головні напрями розвитку професійно-технічної освіти країни:

- децентралізація управління професійно-технічною освітою;
- оптимізація мережі та диверсифікація фінансування;
- створення системи забезпечення якості професійно-технічної освіти;
- підвищення престижності висококваліфікованої робітничої професії;
- оновлення нормативно-правової бази в галузі професійної освіти.

Досвід США свідчить, що з часом 90 % сфер зайнятості, які найбільш швидко розвиваються, потребують вищої освіти або додаткового професійного навчання. Протягом наступних 20 років чисельність працюючої молоді не збільшиться, а зростання рівня кваліфікації буде сповільнюватися. За прогнозами Бюро статистики праці, 63 % нових робочих місць, які виникнуть у період до 2014 р., будуть призначені для працівників, які мають, як мінімум, диплом бакалавра. Аналогічні тенденції мають місце і в інших розвинених країнах, і концепція безперервної освіти стає реальністю.

Масштабність процесів депопуляції населення України суттєво скорочує приток робочої сили в економіку країни. Лише упродовж 1991-2007 років кількість народжених зменшилася на 158,2 тис. осіб, або на 25 %. На рис.1 наведена динаміка чисельності випускників ПТНЗ країни за останні роки [7].

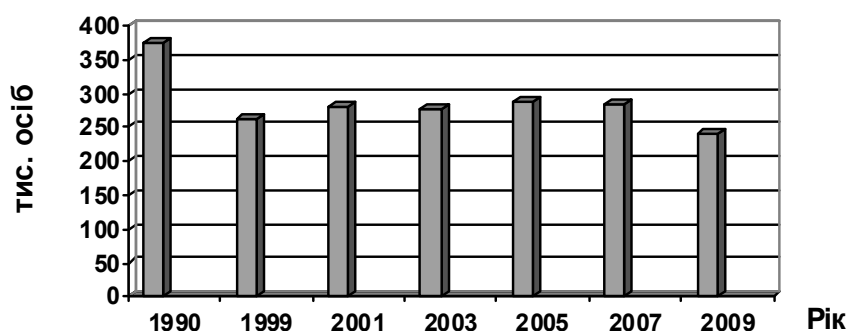


Рис. 1. Динаміка підготовлених системою ПТНЗ кваліфікованих робітників

Як видно з рис. 1, в країні має місце стрімке скорочення чисельності випускників професійних навчальних закладів. Це в свою чергу супроводжується скороченням чисельності навчальних закладів.

З вересня 2009 року в Україні працювало 993 навчальних закладів професійно-технічної освіти різних типів, з них 876 державних професійно-технічних навчальних закладів, 72 навчальних центрів при установах виконання покарань, 45 професійно-технічних училищ, які є структурними підрозділами вищих навчальних закладів. За прогнозованими даними приступити до занять мали понад 420 тис. осіб. Обсяги замовлення роботодавцями робітників різного рівня кваліфікації на 2009/2010 навчальний рік становлять понад 190 тис. осіб [8].

За даними Держкомстату [7], якщо в 1992 році їх було 1255, то в 2009 році – 975, якщо в 1990 році система ПТНЗ прийняла на навчання 380,5 тис. учнів, то в 2009 році лише 259,9 тис. осіб. У кризовому 2009 році на обліку в службі зайнятості перебувало 542,8 тис. осіб і одночасно потреба підприємств на заміщення вакантних місць (посад) складала 65,8 тис. осіб. Це свідчить про те, що незадіяна робоча сила не має відповідного кваліфікаційного рівня, щоб заповнити наявні вакансії, або її не влаштовує рівень заробітної плати. Рівень заробітної плати працівника відіграє вирішальну роль у виборі професії та закріплені робочої сили на конкретному підприємстві та регіоні (рис. 2).

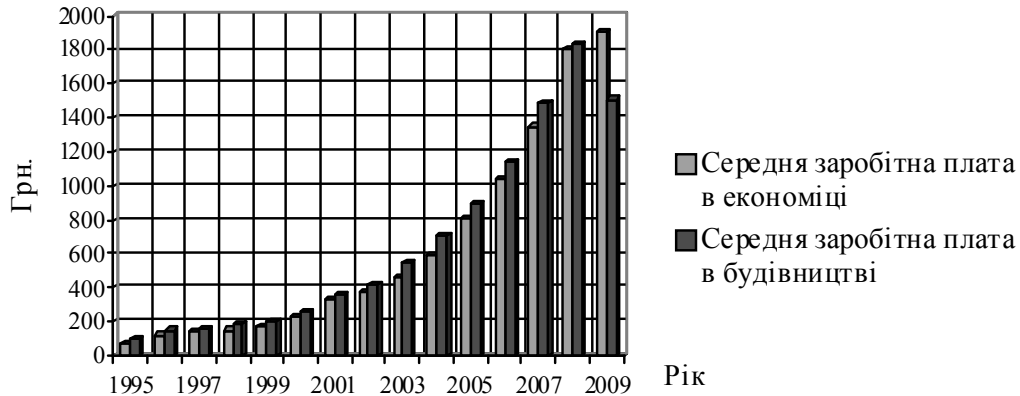


Рис. 2. Динаміка середньої заробітної плати в економіці і будівництві

Цілком очевидно, що після подолання наслідків економічної кризи, країна матиме дефіцит робочої сили, адже процеси депопуляції населення лише загальмовані. За прогнозами Інституту демографії НАН України, до 2050 року чисельність населення зменшиться до 35 млн. осіб. Тому важливим є балансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту на кваліфіковану робочу силу в розрізі кожного регіону аби уникнути дефіциту або надлишку робітників.

Існує нагальна проблема прийняття нових державних освітніх програм і державних освітніх стандартів для фахівців будівельної галузі. При цьому перелік будівельних спеціальностей необхідно оптимізувати шляхом їхнього укрупнення – щоб на виході галузь одержувала фахівців більш широкого профілю. На державному рівні необхідно постійно забезпечити підготовку сучасної навчально-методичної літератури і начального обладнання, інноваційних методів навчання.

Світовий досвід підтверджує необхідність розвивати і підтримувати в Україні практику укладання прямих угод між професійними навчальними закладами і підприємствами, що передбачають участь приватного бізнесу в навчальному процесі підготовки кадрів для своїх підприємств, а також професійної перепідготовки кадрів.

До завдань підготовки кадрів для будівельного комплексу в умовах впливу науково-технічного прогресу висуваються такі вимоги:

- завдання організації випереджального формування кадрового потенціалу працівників щодо потреб будівельного виробництва, викликаних впровадженням нової техніки й матеріалів. У цей час у галузі здійснюється лише пристосування системи підготовки кадрів до поточних потреб виробництва з моменту експлуатації нового обладнання в умовах традиційних технологій.
- завдання якісної підготовки робітників широкого профілю обумовлені нерівномірністю й некомплектністю процесу механізації й автоматизації на виробництві, наявністю великої кількості малозмістовних ручних операцій. При використанні колективних форм організації праці забезпечення взаємозамінності робітників є однією з умов ефективного функціонування бригад і інших первинних структурних підрозділів на підприємствах будівельного комплексу.
- завдання підготовки нової категорії фахівців широкого профілю обумовлені автоматизацією виробництва. Вона потребує навчання фахівців, що володіють традиційними знаннями, а також основами матеріалознавства, програмування. Вітчизняні професійні навчальні заклади будівельного профілю поки що слабо реагують на потреби будівельного комплексу.
- завдання вивільнення значного числа працівників, зайнятих експлуатацією застарілої техніки, викликає необхідність організації ефективної, своєчасної перепідготовки персоналу і його

раціонального працевлаштування з урахуванням дії факторів соціального характеру.

Також необхідно передбачити створення базових центрів початкового професійного утворення за участю будівельних організацій і підприємств будівельного комплексу. Такі центри повинні створюватися в результаті тісного співробітництва професійних училищ і будівельних організацій, які будуть надавати допомогу у відновленні матеріально-технічної бази навчальних закладів, постачати необхідними матеріалами для проведення практичних занять. Матеріально-технічна база системи професійно-технічних училищ протягом останніх 20 років практично не оновлювалась.

Таблиця 1

### Основні показники будівництва в докризовий період

Показник	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Обсяг реалізованої продукції, млн. грн.	13095,8	16049,5	19853,3	29174,1	46425,7	51482,0	71913,8	107174,9
Середньорічна кількість найманих працівників в будівництві, тис. осіб	697,0	653,0	630,5	633,6	655,7	657,9	667,9	679,2
Кількість будівельних підприємств	21716	23124	24456	26856	29917	32521	35875	41491

Дані табл. 1 відображають динаміку росту чисельності працівників в галузі будівництва та кількості будівельних підприємств [7]. За оцінкою аналітиків, приблизно стільки ж працівників працюють нелегально, не сплачуючи податки. З 2000 року в країні кількість будівельних підприємств зросла більше ніж в 2 рази, а чисельність найманих працівників не зазнала суттєвих змін. За таких умов велика кількість будівельників працює без офіційної реєстрації а тому підвищення кваліфікації, перенавчання в цьому секторі бізнесу ускладнюється.

Періодичність підвищення кваліфікації в Україні в середньому становила 13 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), тоді як у країнах Західної Європи, США та Японії – від 2 до 5 років. В Англії наприклад, у 2003 році навчалися новим професіям та підвищували кваліфікацію близько 53% найманих працівників [9].

Незважаючи на те, що не до кінця подолані наслідки економічної кризи, підприємства вже сьогодні потребують робітничих кадрів, насамперед, потрібні висококваліфіковані фахівці. За даними Міністерства праці [10], 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 %, ФРН – 56 %.

За даними Державної служби зайнятості [11], у ПТНЗ зараз готують у 3,5 рази 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) перших та других рівнів акредитації. Роботодавці мають стати партнерами в підготовці висококваліфікованої робочої сили.

### Висновки

- Основна мета модернізації професійної системи навчання – це поліпшення якості підготовки кадрів і чітка орієнтація на запити роботодавців. Сучасна потужна будівельна компанія має розглядати професійне училище як варіант інвестиційного проекту. Наприклад, внески в модернізацію матеріальної бази училищ і технікумів, надання власної бази для практики стажування, спільна участь у розробці освітніх програм і кваліфікаційній оцінці випускників. У цьому випадку професійні училища зможуть випускати робітників з розрядом не нижче четвертого, у яких зацікавлена компанія. Адже їх не треба буде «доводити» до реального виробництва протягом декількох місяців.
- Ефективним заходом має стати організація безперервної системи професійного навчання, що передбачає тісну взаємодію освітніх установ всіх рівнів. Сприяти розвитку кадрового забезпечення будівельного комплексу будуть також заходи, що спрямовані на легалізацію залучення кваліфікованих робітників із ближнього й далекого зарубіжжя, розширення

практики залучення на конкурсній основі іноземних будівельних організацій для будівництва житла за участю закордонних фахівців, технологій і технічних засобів.

- Найбільш перспективний шлях розвитку початкового професійного навчання – це інтеграція його із середнім рівнем. В Україні, як і в сусідніх Росії, Білорусії, декілька років поспіль почали суттєво скорочуватись училища і ліцеї початкового професійного навчання через відсутність попиту. У цій ситуації цілком логічними діями стала інтеграція початкового і середнього рівнів навчання. Проте навіть якщо піти за такою моделлю, неможливо рівною мірою інвестувати в абсолютно всі навчальні заклади, розташовані на тій або іншій території.
- На регіональному рівні мають бути створені ресурсні центри та укрупнені професійні навчальні центри, які стануть базами колективного користування і мереженим взаємодії з іншими навчальними закладами цього ж профілю. У створенні таких центрів зацікавлений і бізнес, і влада.
- Найбільш вагомим аргументом необхідності модернізації професійної підготовки робітничих кадрів, які висуває ринкова економіка, є потреба швидко і в потрібному місті готувати робітничі кадри. Так, в США існує система так званих муніципальних "ком'юніті" – коледжів, де готують фахівців середньої ланки для окремої території. Як правило, це дуже гнучкі освітні програми. Аналогом американських муніципальних "ком'юніті"-коледжів в Україні є регіональні центри модульного навчання, які в свій час були створені в кожному обласному центрі.

#### Список літератури

1. Богиня Д. Трансформаційні процеси в системі формування національного ринку праці: інституціональний аспект / Д. Богиня // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С. 33.
2. Либанова Э. От учебы к работе: состояние молодежи на рынке труда Украины / Э. Либанова // Презентация на национальном семинаре От учебы к работе Европейский Фонд Образования. - 2006. – №3. – С. 27.
3. Грішнова О. Управління людським капіталом у контексті реалізації інноваційної стратегії підприємства / О. Грішнова, Н. Полив'яна // Україна: аспекти праці. – 2007. – №5. – С. 33.
4. Колот А. Управління трудовими ресурсами: навчально-методичний посібник / А. Колот, В. Данюк. – К.: КНЕУ, 2004. – 212 с.
5. Терюханова І. Соціально-економічні аспекти професійного навчання незайнятого населення: Дис...канд. екон. наук: 08.09.01. - К.: ВШ, 2001. - 221 с.
6. Біла книга національна освіти України / Акад. пед. наук України; за ред. В. Г. Кременя. – К., 2009. – 120 с.
7. Державний комітет статистики України. Електронний ресурс. Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
8. Міністерство освіти і науки України МОН. Електронний ресурс. Режим доступу: [www.mon.gov.ua](http://www.mon.gov.ua).
9. Костенко М. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового потенціалу // Україна: аспекти праці. – 2007. – №2. – С. 85.
10. Міністерство праці та соціальної політики України/ Аналітична записка. 2007 / Укл. [www.rada.gov.ua](http://www.rada.gov.ua). – К.: Рада, 2007. – 15 с.
11. Матеріали міжнародної науково-практичної конференції: “Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України” / Укл. В. М. Онікієнко, А. О. Коваленко. – К.: Рада з вивчення продуктивних сил України НАН України, 2007. – 36 с.

**Сердюк Василь Романович** – д.т.н., професор, зав. кафедри Менеджменту в будівництві та цивільної оборони Вінницького національного технічного університету.

**Белецька Надія Григорівна** – аспірант кафедри Менеджменту в будівництві та цивільної оборони Вінницького національного технічного університету.