

ют возможности для исследования влияний на процессы, происходящие на региональном рынке рабочей силы ряда субъективных факторов, что, в свою очередь, позволяет расширить исследовательскую базу для выработки компромиссных решений в этой сфере.

Стаття надійшла до редакції 05.03.2007

УДК 377.3:331.5 (477.62)

*Л.В.Шаульська, д-р екон. наук, проф.,
Г.В.Солдатова, аспірант,
Донецький національний університет*

ПІДГОТОВКА РОБІТНИЧИХ КАДРІВ В АСПЕКТІ СУЧАСНИХ ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ

АНОТАЦІЯ. В статті досліджено структуру пропозиції та попиту на робітничі кадри на ринку праці Донецької області і одну з найгостріших проблем — їх невідповідність за окремими професіями та спеціальностями. Досліджено систему підготовки кадрів професійно-технічними закладами області, виділено проблеми та перспективи розвитку цієї сфери. Надано рекомендації щодо забезпечення відповідності робітничих кадрів вимогам і потребам сучасного ринку праці.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Система освіти, професійно-технічна освіта, попит на робочу силу, пропозиція робочої сили, ринок праці, професійна структура підготовки кадрів

Світові тенденції глобалізації економіки, прогресуючі технологічні зміни, революція в інформаційних технологіях і викликаний ними швидкий темп соціальних змін зумовлюють необхідність формування чіткої парадигми розвитку системи професійної, у тому числі професійно-технічної освіти. Оновлена система професійної освіти має відповідати таким вимогам: бути гнучкою, інноваційною, продуктивною, забезпечувати формування потрібних знань, випускати здатних до самонавчання осіб, відповідати вимогам ринку праці, що змінюються, здійснювати підготовку і перепідготовку випускників шкіл, зайнято-

го населення, безробітних громадян, інших верств населення і забезпечити гарантоване працевлаштування у різних галузях економіки.

Значний внесок у дослідження проблем вдосконалення системи професійної освіти внесли вітчизняні вчені Б.Данилишин, Л.Колешня, В.Савченко, Л.Щербак, Н.Ничкало та інші. Разом з тим проблемам вдосконалення професійної структури підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринку праці приділяється ще недостатньо уваги.

Відсутність комплексного системного підходу до проблем професійного навчання населення як на загальнодержавному, так і регіональному рівні призвели до зростання невідповідності між обсягами, структурою професійного навчання і кон'юктурою ринку праці. На фоні масового занепаду закладів профтехосвіти, більшість з яких з тривогою спостерігає за мінливим середовищем та шукає сумнівні шляхи виживання, через, наприклад, надання в оренду приміщень, через відкриття економічних, юридичних спеціальностей у технікумах, надання дрібних послуг тощо. Ці заходи певною мірою допомагають існувати закладам профтехосвіти, але безповоротно відводять їх від головного призначення— формування якісних робітничих кадрів. Гострими є проблеми недостатньої відпрацьованості системи взаємозв'язку між змістом професійного навчання і розвитком ринку праці та недостатнього простеження і аналізу робітничих професій, що користуються попитом на ринку праці.

Диспропорції, що склалися у професійній структурі підготовки і перепідготовки кадрів, призводять до негативних наслідків у системі професійного навчання, гальмують розвиток перспективних напрямків підготовки робітників. Отже, система професійного навчання потребує змін як у обсягах, так і в структурі підготовки робітничих кадрів.

Метою даної статті є аналіз динаміки підготовки кадрів професійно-технічними навчальними закладами, дослідження структури попиту на робочі кадри Донецького регіону та визначення напрямів удосконалення системи підготовки робітничих кадрів.

Для визначення напрямів розвитку системи професійної освіти необхідним є розгляд питань невідповідності попиту та пропозиції робітничих кадрів на ринку праці Донецького регіону, визначення майбутніх тенденцій розвитку економіки регіону та оцінка загроз дисбалансу у підготовці спеціалістів та попиту на них, аналіз контингенту учнів професійно-технічних навчаль-

них закладів для вирішення проблем їх подальшого працевлаштування.

Тривалий економічний спад 90-х років, відсутність програм структурної перебудови галузей економіки України, банкрутство підприємств, наявність заборгованості з виплати заробітної плати на окремих підприємствах зумовили значне перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї та зростання безробіття. Це мало суттєвий вплив на стан та обсяги підготовки робочої сили, зменшення чисельності навчальних закладів та скорочення кількості випускників ПТНЗ. Динаміка змін у попиті на робітників, кількість навчальних закладів професійно-технічної освіти та кількість учнів, що навчаються у ПТНЗ представлені на рис. 1. Спостерігається стабільна тенденція зменшення кількості ПТНЗ. Сьогодні підготовка кваліфікованих робітників здійснюється 111 професійно-технічними навчальними закладами. Порівняно з 1995 р. кількість ПТНЗ зменшилася на 29 навчальних заклади. Відповідно зменшувалася і кількість учнів, що навчалися у ПТНЗ. Так у 2005 році їх кількість зменшилася порівняно з 1990 роком на 11 542 особи.

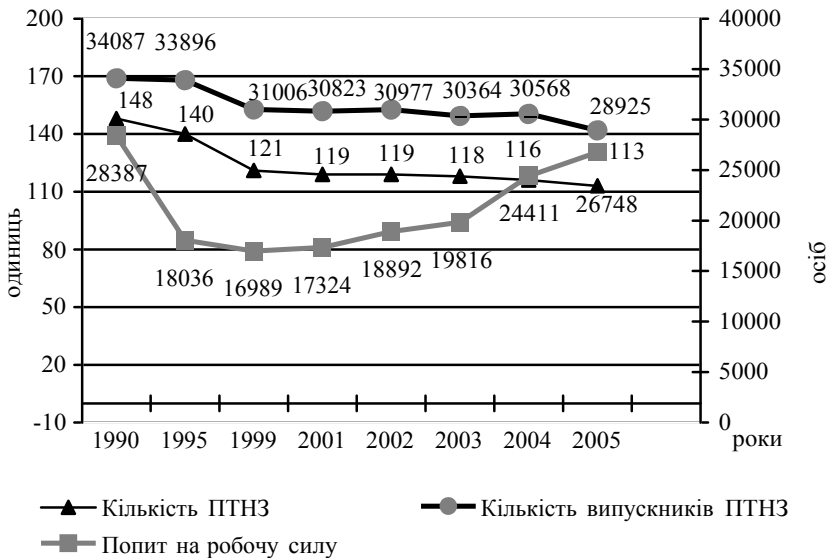


Рис.1. Динаміка кількості ПТНЗ, кількість випускників ПТНЗ та попиту на робочу силу в Донецькій області у 1990—2005 рр. [2]

Причиною таких змін є ліквідація або реорганізація закладів, які втратили соціально-економічну перспективу в регіоні, або мали слабку матеріальну базу. Скорочення кількості учнів також зумовлено зменшенням потреб підприємств у новій робочій силі, погіршенням демографічних показників, збільшенням числа учнів старших класів, які продовжують навчання в школі, падінням престижу окремих спеціальностей, що обумовлено низькою оплатою та негативними умовами праці.

Найбільше скорочення підготовки робітничих кадрів у 2005 р., порівняно з 1995 роком відбулося за радіотехнічним профілем (кількість учнів зменшилася на 58%), та напрямками металургії (на 55%), машинобудівництва (на 49%), сільського господарства (на 46%). Але відзначається позитивна тенденція щодо збільшення підготовки кадрів за деякими напрямками. Так, чисельність учнів збільшилася за напрямками підготовки для галузей харчової промисловості і торгівлі (на 7%), електротехнічної промисловості (на 26%) та автомобільного транспорту (на 5%). Але ці позитивні зрушення є незначними, порівняно зі сталою тенденцією зменшення загальної кількості учнів.

З 1990 р. до 1999 р. існувала стала тенденція зменшення попиту на працівників робочих спеціальностей, але починаючи з 2000р. спостерігається поживлення виробництва, що зумовлює зростання попиту на робочу силу. Слід зазначити, що за останні чотири роки дещо зріс попит на робочу силу, але кількість учнів та випускників ПТНЗ, хоча і незначними темпами, продовжує зменшуватися, що збільшує диспропорцію на ринку праці між потребою у кадрах та їх підготовкою.

Контингент учнів ПТНЗ має особливі кількісні та якісні характеристики. За останні роки помітно зросла кількість учнів-сиріт, дітей з фізичними та розумовими вадами, учнів з малозабезпечених сімей. З 2001 р. по 2006 р. кількість учнів-сиріт у ПТНЗ Донецької області зросла на 73%. У 2006 р. кількість учнів з фізичними та розумовими вадами зросла на 471 особу.

Питання професійного навчання цих дітей у закладах ПТО відповідає світовій тенденції їх інтегрування в учнівське середовище і водночас потребує розв'язання питань відповідного фінансування, створення належних умов для їхнього навчання, вирішення проблеми подальшого працевлаштування. Факторами

залучення додаткового контингенту учнів даних категорій, які не мають можливості вступити до вищого навчального закладу, та водночас можуть скоротити дефіцит робітничих кадрів, до ПТНЗ можуть стати додаткові пільги при проходженні навчання, наприклад, безкоштовне оздоровлення у літніх таборах, безкоштовне харчування та проживання в гуртожитках, проходження профілактичних оглядів та отримання консультацій лікаря для учнів з фізичними та розумовими вадами, а також інформування учнів випускних класів даної категорії про існуючі напрями підготовки з отриманням нескладних професій будівельної, легкої галузей промисловості та побуту в ПТНЗ Донецького регіону. В 11 ПТНЗ Донецької області було відкрито спеціалізовані групи з нескладних професій для розв'язання проблем соціальної адаптації, професійної орієнтації та навчання учнів даної категорії.

Важливим чинником передумови подальшого розвитку профнавчання є врахування змін кон'юнктури ринку праці, скорочення професійної підготовки за професіями, які є надлишковими на ринку праці, і розширення обсягів підготовки за професіями, спеціальностями, яких не вистачає і які користуються підвищеним попитом на ринку праці. Сьогодні на ринку праці спостерігається не стільки нестача робочих місць для випускників ПТНЗ, скільки професійно-кваліфікаційний дисбаланс попиту на робітничі кадри і їх пропозиції.

Для аналізу стану попиту на робочу силу розглянемо його структуру за видами економічної діяльності (табл. 1).

Таблиця 1

ПОПИТ НА РОБОЧУ СИЛУ В ДОНЕЦЬКОМУ РЕГІОНІ ЗА ВИДАМИ ЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

	2002		2003		2004	
	Попит, осіб	% до загальної кількості	Попит, осіб	% до загальної кількості	Попит, осіб	% до загальної кількості
Сільське господарство	244	1	295	1	447	1
Промисловість	13 206	44	13 171	43	16 084	42
Добувна	7512	25	6918	22	9689	25

Обробна промисловість	5252	17	5615	18	5738	15
Виробництво електроенергії, газу, тепла та води	442	1	638	2	657	2
Будівництво	1439	5	1965	6	2156	6

Закінчення табл. 1

	2002		2003		2004	
	Попит, осіб	% до загальної кількості	Попит, осіб	% до загальної кількості	Попит, осіб	% до загальної кількості
Торгівля	751	3	979	3	2055	5
Транспорт та зв'язок	1271	4	1363	5	1376	4
Всього	30 117	100	30 944	100	38 202	100

За всіма галузями економіки спостерігається зростання у попиті на робітничі кадри, але рівень попиту різниться за окремими напрямками економічної діяльності: значним є попит на робітників у промисловості, помірним є рівень попиту на працівників у галузях будівництва та транспорту і зв'язку; за іншими напрямками зростає, але низькими темпами.

Скорочення підготовки робітничих кадрів для галузей добувної промисловості та металургії, не відповідає потребам виробництва. За цими напрямками економічної діяльності існує значна потреба в кадрах, тому скорочення їх підготовки ускладнить проблему забезпечення цих галузей робочою силою.

Порівняння потреби у робочих кадрах та чисельності підготовки фахівців дає змогу зробити висновок, що область у найближчій перспективі буде відчувати дефіцит кадрів. Для аналізу перспектив розвитку системи професійного навчання необхідно є оцінка структурного співвідношення незайнятого населення за професійними групами та окремими професіями і спеціальностями.

Оцінка змін у кон'юнктурі ринку праці здійснюється за показником навантаження на одне вільне робоче місце. Навантаження на одне вільне робоче місце за професійною групою та за професією розраховується за формулою:

$$NB^i = \frac{H^i}{\Pi^i},$$

де NB^i — навантаження на одне вільне робоче місце, осіб;

H^i — чисельність незайнятого населення, осіб;

Π^i — потрібність у працівниках для заміщення вільних робочих місць, осіб;

i — i -а професійна група, спеціальність.

Ступінь навантаження на одне робоче місце визначається за орієнтовними ознаками:

В — висока (4 та більше), С — середня (1—4),

НЗ — незначна (0,16—0,99), Н — низька (0—0,15).

Професійна структура підготовки кадрів за п'ятьма професійними групами, а також за окремими робітничими професіями і спеціальностями, що є найбільш розповсюдженими в Донецькому регіоні та за якими існує надмірний дефіцит та надлишок на ринку праці за даними служби зайнятості Донецької області станом на 01.07.06 р. наведено у таблиці 2. Різницю між пропозицією робочої сили і попитом на неї введено в таблицю як відхилення.

Таблиця 2

ПРОФЕСІЙНА СТРУКТУРА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ЗА ПРОФЕСІЙНИМИ ГРУПАМИ ТА ЗА ОКРЕМИМИ ПРОФЕСІЯМИ І СПЕЦІАЛЬНОСТЯМИ

Професійна група, професія, спеціальність	Кількість вакансій, осіб	Чисельність осіб, що шукають роботу	НР	Ступінь НР	Відхилення, осіб
Технічні службовці	864	3116	3,61	В	2252
оператор комп'ютерного набору	60	297	4,95	В	237
секретар	29	294	10,1	В	265
касир	78	215	2,75	С	137
адміністратор	28	159	5,67	В	131
Працівники сфери торгівлі та послуг	2489	7877	3,16	В	5388

кухар	264	783	2,96	С	519
перукар	55	370	6,72	В	315
продавець продовольчих товарів	668	2174	3,25	С	1506
Кваліфіковані робітники сільського господарств	296	1083	3,65	В	787
овочівник	13	73	5,61	В	60
робітник зеленого будівництва	107	47	0,43	НЗ	- 60

Закінчення табл. 2

Професійна група, професія, спеціальність	Кількість вакансій, осіб	Чисельність осіб, що шукають роботу	НР	Ступінь НР	Відхилення, осіб
Кваліфіковані робітники з інструментом	15 145	6299	0,41	Н	- 8846
прохідник	975	70	0,07	Н	- 905
гірник з ремонту гірничих виробок	1276	46	0,03	Н	- 1230
гірник підземний	796	180	0,22	НЗ	- 616
забійник	563	9	0,01	Н	- 554
муляр	472	114	0,24	НЗ	- 358
покрівельник	144	33	0,22	НЗ	- 111
штукатур	220	218	0,99	НЗ	- 2
слюсар сантехник	472	104	0,22	НЗ	- 368
електрогазоварник	553	144	0,26	НЗ	- 409
Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування	7164	9023	1,25	НЗ	1859
машиніст екскаватора	170	47	0,27	НЗ	- 123
горновий доменної печі	27	3	0,11	Н	- 24

вальцювальник стана гарячого прокату	25	2	0,08	Н	- 23
--	----	---	------	---	------

Оцінка структури незайнятого населення за професійними групами та окремими спеціальностями і професіями дає можливість визначити пріоритети у професійній структурі підготовки і перепідготовки населення. Необхідним є суттєве скорочення підготовки робітничих кадрів за професійною групою технічних службовців, за якою навантаження на одне робоче місце є дуже високим та нарощення об'ємів підготовки за групами кваліфікованих робітників з інструментом та робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування.

Недоліки, що існують у підготовці та працевлаштуванні робітничих кадрів обумовлені частково недосконалістю законодавчої бази України в сфері професійної освіти. Головною проблемою є недостатня зацікавленість роботодавців у сприянні підготовці, проходженню виробничої практики та працевлаштуванню учнів ПТНЗ. Для стимулювання роботодавців до взаємодії з ПТНЗ в організації навчального процесу необхідним є законодавче утвердження переліку базових підприємств для навчальних закладів у регіоні (прийняття положення про базові підприємства), вирішення питань про закріплення ПТНЗ за базовими підприємствами, розробка для підприємств, що працюють у комплексі з навчальними закладами, системи пільгового оподаткування, розробка та прийняття Закону України «Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх і наукових процесів», прийняття Закону України про надання випускникам першого робочого місця мало позитивний вплив на працевлаштування молоді, але існують питання, які потребують вирішення. Потребує законодавчого регулювання укладення угод між трьома сторонами: роботодавцем, учнем та ПТНЗ, оскільки роботодавець не має правових гарантій у тому, що спеціаліст, підготовку якого фінансувало підприємство, буде згоден зайняти відповідне робоче місце після закінчення ним учбового закладу.

На сучасному етапі кадрова політика та система підготовки професійно-технічних кадрів потребує суттєвих якісних змін. Необхідно визначити такі напрями діяльності, що сприяють покращенню матеріального забезпечення професійно-технічної освіти, усуненню диспропорцій на ринку праці, вдосконаленню професій-

ної структури підготовки робітничих кадрів, та зменшують гостроту майбутньої проблеми дефіциту робітничих кадрів.

З метою забезпечення відповідності робітничих кадрів вимогам і потребам сучасного ринку праці необхідно:

1. Посилення державної підтримки професійної освіти, шляхом:

- підвищення питомої ваги витрат на професійно-технічну освіту з бюджету з одночасним підвищенням ефективності використання коштів шляхом формування оптимальної мережі навчальних закладів з метою їх приведення у відповідність до потреб економіки регіону. На підставі реєстру ПТНЗ необхідним є формування їх рейтингу для визначення пріоритетів у фінансуванні тих навчальних закладів, напрями підготовки кадрів у яких відповідають потребам ринку праці, які мають високі результати навчання та рівень оновлення методичного забезпечення навчального процесу, забезпеченість сучасними технологіями, висококваліфікований, досвідчений професійний склад викладачів;

- визначення перспективної потреби у робочій силі та формування регіонального замовлення на підготовку кадрів на підставі даних про попит на робочу силу та інформації про перспективний розвиток економіки регіону;

- сприяння вдосконаленню законодавчої бази за напрямками;

- заохочення роботодавців для надання випускникам ПТНЗ першого робочого місця, сприяння укладанню угод.

2. Підвищення якості професійної підготовки, що можливо за допомогою реалізації наступних заходів:

- оновлення і модернізації професійно-технічної бази, оснащення навчально-виробничих майстерень сучасним обладнанням, інструментами, матеріалами;

- впровадження в навчально-виховний процес новітніх педагогічних технологій;

- кадрове забезпечення професійно-технічної освіти, шляхом покращення матеріального становища викладачів задля запобігання відтоку з ПТНЗ кваліфікованих педагогічних кадрів та залучення молодих робітників, підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогічних працівників, впровадження обов'язкового їх стажування в умовах сучасного виробництва.

3. Впровадження якісного оновлення робочих місць для сприяння зміні структури попиту на робочу силу. Сучасний стан економіки та промисловості потребує якісного кадрового потенціалу, однак умови та оплата праці залишаються дуже низькими. Робочі місця є неконкурентоспроможними, а умови найму недостатні для залучен-

ня кваліфікованих спеціалістів, в яких має потребу сучасне виробництво. Вдосконалення системи охорони і оплати праці та покращення умов праці сприятимуть збільшенню пропозиції робочої сили та приведенню її у відповідність з попитом на робітничі кадри.

4. Оновлення професій у зв'язку з виникненням нових і модифікацією традиційних професій. Система професійного навчання повинна враховувати можливості змін на ринку праці, появу нових професій, пов'язаних з високими темпами комп'ютеризації, інформаційного забезпечення, розвитком науково-технічного прогресу.

Перспективи розвитку підготовки і перепідготовки населення мають ґрунтуватися на всебічному аналізі і оцінці ретроспективи, визначенні пріоритетів в організації професійного навчання, розробці пропозицій для формування цільових програм професійного навчання.

Література

1. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: Монографія / Н.Д.Лук'янченко, В.П.Антонюк, Л.В.Шаульська, Л.Л.Шамілева та ін. / МОН України. Донецький національний ун-т, НАН України. Ін-т економіки пром-ті. — Донецьк, 2004. — 340 с.
2. Статистичний щорічник Донецької області за 2004, 2003, 2002, 2000 рр. / Державний комітет статистики України. Головне управління статистики у Донецькій області.

Стаття надійшла до редакції 29.01.2007

УДК 331.108

Е. С. Шилець, канд. екон. наук, доц.,
ДонНУ

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ РУКОВОДИТЕЛЯ В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

АНОТАЦИЯ. В статті розглянуті питання професійних якостей керівника в системі управління персоналом на підприємстві. Здійснено дослідження з виявлення цих якостей та запропоновані шляхи їх удосконалення, нові методики оцінки.