

В. О. Ткачук, аспірант,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ТЕОРЕТИКО-ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРАМИ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ ПРОМИСЛОВИХ ПІДПРИЄМСТВ В УКРАЇНІ

АНОТАЦІЯ. Досліджено теоретико-прикладні аспекти забезпечення робітничими кадрами підприємств промисловості. Розглянуто питання відповідності сучасних тенденцій ринків праці та професійно-технічної освіти стану кадрового забезпечення вітчизняних промислових підприємств.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Кадри робітничих професій, ринок праці, ринок професійно-технічної освіти, професійно-технічні навчальні заклади, кадрове забезпечення.

АННОТАЦИЯ. Исследовано теоретико-прикладные аспекты обеспечения рабочими кадрами предприятий промышленности. Рассмотрено вопросы соответствия современных тенденций рынков труда и профессионально-технического образования состоянию кадрового обеспечения отечественных промышленных предприятий.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Кадры рабочих профессий, рынок труда, рынок профессионально-технического образования, профессионально-технические учебные заведения, кадровое обеспечение.

ANNOTATION. Theoretic-applied aspects of provides trades staff at the enterprises of industry are investigated. The questions of conformity of modern lines of labour markets and vocational training to a condition of personnel provide of the domestic industrial enterprises are considered.

KEYWORDS. Staff of workings professions, labour-market, the vocational and technical education market, vocational-technical educational establishments, personnel provide.

Вступ. Чи не найважливішим фактором розвитку промислового виробництва та підвищення його конкурентоспроможності в сучасних умовах виступають кадри, тобто основний склад кваліфікованих працівників підприємства. Від стану забезпечення кадрами робітничих професій промислових підприємств залежать обсяги та якість виробленої продукції, ефективність промислового виробництва та пов'язаних з ним галузей. На сучасному етапі промисловість України відчуває гострий дефіцит у кваліфікова-

них робітничих кадрах. Дану тезу підтверджують основні показники господарювання в промисловому секторі. Так, в Україні наприкінці 2009 року нараховувалося 124787 одиниць суб'єктів господарювання, які працювали у промисловості. Причому за останні п'ять років їх кількість зросла на 8527 одиниць, або на 7,3 %. У той час, рентабельність операційної діяльності за період 2005—2009 роки зменшилася з 5,5 до 2,4 %, а частка прибуткових підприємств — з 63,0 до 52,2 %. Протягом 2005—2009 років обсяги реалізованої промислової продукції збільшилися на 283 498,5 млн грн, або у 1,74 разу, і у останньому році склали 668 956,0 млн грн.

Ситуацію, до того ж, загострюють відсталі темпи розвитку професійно-технічної освіти, порушення кон'юнктури спеціальностей і професій на ринку праці, обмеженість наявних офіційних показників соціально-трудової сфери України, яка не дає змоги детально аналізувати рівень і проблеми кадрового забезпечення промислового сектору економіки й, тим самим, прогнозувати потреби у кадрах. Відтак, важливим у досягненні сприятливих умов для отримання промисловими підприємствами дійсно кваліфікованої робочої сили залишається відновлення втрачених зв'язків між роботодавцями, закладами ПТО та державними інституціями у сфері регулювання ринку праці.

Проблеми забезпечення промислових підприємств кадрами робітничих професій є предметом численних досліджень вітчизняних і зарубіжних учених. У працях В. М. Данюка, А. М. Колота, О. В. Крушельницької, В. В. Онікієнка, В. А. Савченка, з огляду на пріоритети ринку праці, запропоновано шляхи залучення кадрів на підприємства, розглянуто різні аспекти їх професійної підготовки і працевлаштування. Вагомий внесок у вивчення теорії і практики реформування сфери кадрової політики зробили С. І. Дмитренко, В. А. Кібанов, Д. П. Мельничук, В. М. Новіков, В. О. Співак. Окремі аспекти проблеми, пов'язані з впливом ринку праці на кадрові процеси на підприємствах, ґрунтовно висвітлені в працях М. І. Долішнього, С. М. Злупка, Г. І. Купалової, Е. М. Лібанової, С. І. Пирожкова та інших учених. Окремо варто відзначити підходи Т. П. Петрової щодо створення механізму досягнення професійної відповідності, взаємозв'язку і взаємодії ринків робочої сили і освіти. Також помилково нехтувати фундаментальними доробками у розумінні значення найманих робітників у розподілі суспільного продукту і характеру використання найманої праці в цілому класиків політекономії А. Сміта, Ж. Б. Сея. Проте, необхідно зазначити, що проблеми забезпечення кадрами робітничих професій

промислових підприємств тільки починають виокремлюватися у специфічний об'єкт наукового дослідження, поряд з розробкою нової державної кадрової політики, і тому потребують подальшого ґрунтовного вивчення.

Постановка завдання. Мета дослідження полягає у діагностиці стану ринків праці і освіти в умовах новітніх структурних зрушень у зайнятості населення для встановлення вірних орієнтирів подолання розриву між ними та виявлення умов ефективного забезпечення робітничими кадрами промислових підприємств. Досягнення мети передбачає використання низки загальнонаукових та спеціальних методів, а саме: абстрагування — для виокремлення найбільш важливих аспектів теми дослідження; індукції, дедукції — встановлення причин явищ та їх змін; гіпотези — формулювання висновків щодо існування певного об'єкта, зв'язків або причини виникнення явища; з-поміж інших: формалізації, статистико-економічного, аналізу, синтезу.

Результати. Ще у XVIII ст. представниками класичної політекономії та її нової хвилі (А. Сміт, Ж. Б. Сей) у пануючій у той період розвитку економічної думки теорії «3-х факторів виробництва» визначальне, самостійне значення з-поміж інших надавалося праці та її носієві — найманим робітникам, які не просто обслуговували промисловість, машинне виробництво, зрештою, забезпечуючи можливість технічного прогресу, але й виступали рівноправним класом у суспільстві, з яким рахувалися, в тому числі щодо справедливого розподілу суспільного продукту. Пізніше, за радянських часів, робітничий клас декларувався як провідний прошарок суспільства із гідною заробітною платою, значним соціальним захистом та чітким переконанням у цінності і неабиякій престижності їхньої праці [4, с. 17].

На сучасному етапі розвитку світових економік важливість найманих робітників як фактору національного промислового виробництва стає ще більш значною. Адже розвиток і розширення продуктивних сил, поглиблення міжнародного поділу праці, складність переходу на інноваційну модель розвитку економіки та інше вимагають максимізації віддачі тих галузей, які сьогодні формують переважну частину ВВП країни.

Через відсутність належного зв'язку між потребами підприємств галузей економіки у розрізі спеціальностей і професій та пропозицією підготовлених кадрів освітніми закладами, значну диференціацію в оплаті праці працівників сфери послуг і матеріального виробництва, різні умови праці, які не компенсуються відповідними мотиваційними інструментами тощо, актуалізуються

окремі професії, роблячи підготовку за ними пріоритетною на освітньому ринку. Такі тенденції зумовлюють гостру нестачу кадрів, головним чином, на підприємствах непривабливого для сучасної молоді промислового виробництва. Причому роботодавці зацікавлені не просто у кадрах робітничих професій, а й працівниках, які володіють новітніми технологіями, знаннями сучасної техніки й обладнання. Так, за висновками різних експертів дефіцит кваліфікованих кадрів на промислових підприємствах України становить 30—40 % і за прогнозними даними збережеться у такому обсязі до 2015 року [3, с. 240]. Проте в державі не існує комплексного підходу до розв'язання питання забезпечення підприємств робітничими кадрами, конкретні кроки якого могли б бути покладені в основу Концепції розвитку професійно-технічної освіти.

Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився порівняно з розвиненими країнами. Це зумовлено падінням престижу робітничих професій, неефективним інформуванням населення щодо попиту на професії, недостатньою участю суб'єктів господарювання у розв'язанні проблем професійної освіти і навчання. Подальший розвиток професійно-технічної освіти неможливий без досягнення європейського рівня освітніх стандартів з урахуванням національних особливостей, що обумовлює потребу її модернізації. Тому пріоритетними завданнями концепції має стати створення системи забезпечення якості професійно-технічної освіти, оптимізація системи фінансування й управління професійно-технічною освітою, оновлення існуючої нормативно-правової бази тощо.

Однак, з часу ухвалення урядового розпорядження про задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах [7] наприкінці 2008 року чи не єдиним досягненням департаменту професійно-технічної освіти МОН України стало виконання державного замовлення набору кваліфікованих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах. Проте невдовзі і з цим можуть виникнути проблеми, породжені попередньою реформою в освіті, з подачі якої у школах було запроваджено 12-річний термін навчання. Більше того, звичної кількості абітурієнтів не буде два роки поспіль — у 2010—2011 роках очікується рекордне зменшення абітурієнтів через демографічні чинники (на освітній ринок вийде молодь, яке народилося у період низької народжуваності). Перші наслідки цих ризиків відчують на собі професійно-технічні навчальні заклади.

В цілому аналіз стану професійно-технічної освіти в Україні за даними офіційної статистики [1] свідчить про від'ємну тенденцію показників діяльності професійно-технічних закладів. Так, за

2005–2009 роки кількість професійно-технічних навчальних закладів зменшилася з 1023 до 975, або на 4,7 %. Звуження навчальної інфраструктури природно вплинуло на середньорічну кількість прийнятих учнів, яка зменшилася з 314,2 до 249,9 тис. чол., або на 20,5 %, та на кількість випущених кваліфікованих робітників, обсяг яких скоротився з 286,6 до 239,4 тис. чол., або на 16,5 %.

Утім, як свідчать інформаційно-аналітичні матеріали МОН України [2], в українській системі професійної освіти в останні роки спостерігаються позитивні тенденції щодо її осучаснення. Ведеться робота з оновлення змісту профтехосвіти шляхом розроблення професійних стандартів, покращується робота з кадровим потенціалом училищ, здійснюється підвищення їх кваліфікації за новими навчальними планами і програмами і т. д. (табл. 1).

Таблиця 1

**КІЛЬКІСНІ ТА ЯКІСНІ ПОКАЗНИКИ ДІЯЛЬНОСТІ
ПІДПОРЯДКОВАНИХ МОН УКРАЇНИ ДЕРЖАВНИХ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ У 2007—2009 рр.**

Найменування показника	Роки		
	2007	2008	2009
1	2	3	4
Кількість професійно-технічних навчальних закладів, з них спрямованих на промисловість, у тому числі нових типів:	930	919	876
— вищих професійних училищ	333	326	313
— центрів професійно-технічної освіти	170	173	177
— професійних ліцеїв	24	35	50
	497	506	481
Контингент учнів, слухачів, усього тис. осіб у тому числі:	449,8	418,1	410,2
— на базі базової освіти, тис. осіб	297,0	283,0	253,0
— на базі повної загальної середньої освіти, тис. осіб	111,0	113,0	117,0
Кількість найменувань робітничих професій, за якими здійснюється підготовка	524	514	526
Кількість педагогічних працівників, які забезпечують навчально-виробничий процес, всього тис. осіб у тому числі старших майстрів та майстрів виробничого навчання	48,9	48,4	47,8
	23,4	22,6	23,1
Кількість учнів на один комп'ютер, осіб	19	17	13
Підключено ПТНЗ до мережі Інтернет	650	689	831
Кількість ПТНЗ, що мають власні сайти	338	478	534

Зокрема, наприкінці 2009 року підготовку робітничих кадрів для всіх галузей економіки за 526 робітничими професіями здійснювали 876 державних ПТНЗ, з яких 313 готували кадри для підприємств промислового сектору. У 2007—2009 роках спостерігається пошквдження інформатизації професійно-технічної освіти: зменшується чисельність учнів на один комп'ютер (з 19 до 13 чол.), зростає частка закладів ПТО, підключених до глобальної інформаційної мережі (з 69,9 до 94,9 %), в т. ч. тих, що мають власні сайти (36,3 до 61,0 %).

Однак, рівень підготовки кваліфікованих робітників залишається низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва. Зокрема, керівництво промислових підприємств не задовольняє не лише якість підготовки, але й рівень кваліфікації підготовлених кадрів. Наприклад, підприємства машинобудування, скловиробництва потребують робітників, які спеціалізуються відповідно на металообробці та виробництві склотари для харчової і медичної промисловості, 5—6-го розрядів, тоді коли професійно-технічні заклади пропонують лише 3-го [3, с. 241]. Відтак, не зважаючи на високу затребуваність робітничих кадрів, середній показник працевлаштування випускників професійно-технічних закладів за отриманою професією по Україні у 2006 році складав 85,3 %, у 2007 році — 87,8 %, у 2008 році — 90,0 %, у 2009 році — 94,3 % [5]. Загалом за 2005—2009 роки чисельність працевлаштованої молоді зменшилася з 272,8 до 243,7 тис. чол., тобто на 10,7 %, що пояснюється не стільки погіршенням економічних показників промислового сектору, скільки зростанням упередженого ставлення випускників ПТНЗ до профілю підготовки і якості самого навчання. На останню безпосередній вплив виявляє недостатнє ресурсне і матеріально-технічне забезпечення професійно-технічних закладів. Їхня навчально-матеріальна база фізично і морально застаріла, у багатьох навчальних закладах практично відсутнє нове обладнання, техніка, сучасні інструменти та матеріали, навчання проходить за застарілими технологіями, так як цільове фінансування професійної освіти не передбачає витрачання коштів на подібні заходи. Основний обсяг виділених державних коштів спрямовується переважно на виплату заробітної плати кадровому складу закладів ПТО та стипендійне забезпечення їх учнів (табл. 2).

Очевидно, що без вкладення коштів у розвиток профтехосвіти, зокрема на капітальний ремонт, будівництво і реконструкцію будівель і споруд, заміну застарілого навчального обладнання, придбання сучасних сировини і матеріалів, що необхідні для

проведення професійного навчання, неможливо готувати робітничі кадри, кваліфікація яких відповідала б вимогам поширених на виробництвах новітніх технологій, устаткування, предмету праці тощо.

Таблиця 2

**ОБСЯГ ФІНАНСУВАННЯ ТА СТАТТИ
ВИТРАТ НА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНУ ОСВІТУ**

Показник	Роки					Відхилення 2009 р. до 2005 р.	
	2005	2006	2007	2008	2009	+/-	%
Зведений бюджет на освіту, млрд грн	26,8	33,8	44,3	58,3	65,8	39,0	у 2,4 р. б.
у т. ч. видатки державного бюджету на професійно-технічну освіту, млрд грн	1,4	1,8	1,9	2,7	2,9	1,5	107,1
Середній розмір стипендійного забезпечення учнів ПТНЗ, грн/міс.	76,4	84,6	103,6	166,7	200,0	123,6	у 2,6 р. б.
Середня заробітна плата педагогічних працівників ПТНЗ, грн/міс.	763,0	936,0	1244,0	1490,0	1601,0	838,0	109,8

Джерело: складено автором на підставі [2].

В усіх високорозвинутих країнах існує практика фінансування підготовки робітників за рахунок визначених законодавством обов'язкових відрахувань з доходів підприємств або багатоканального і багаторівневого фінансування. Зокрема, у Бельгії підприємства відраховують для цього 0,25 %, у Франції — 3,0 %, а в Німеччині розповсюджена система двоканального фінансування (містить як кошти держави, бюджет якої спрямовує в середньому 17–20 тис. євро на підготовку 1-го учня; для порівняння в Україні — 8–12 тис. грн), які є домінуючими, так і кошти земель та муніципалітетів).

В Україні поки що триває пошук оптимальних форм фінансування профтехосвіти, які дозволили б децентралізувати та диверсифікувати ресурси. У цьому контексті поштовхом для позитивних зрушень могло б стати розроблення механізму фінансування училищ з різних джерел і бюджетів, започатковане [6], що дозволить максимально наблизити навчальні заклади до потреб економіки конкретного регіону, підприємства.

Таким чином, ситуація, що сьогодні сформувалася на ринку профтехосвіти, різко суперечить тенденціям ринку праці, на якому, на противагу іншим професіям, виник стабільно високий попит на робітничі кадри. В умовах диспозитивного взаємозв'язку і взаємодії цих двох ринків в Україні прослідковується скорочення обсягів потреби у працівниках замовними підприємствами, які протягом січня-грудня 2005—2009 років зменшилися на 119,5 тис. осіб (або на 55,1 %) і на кінець 2009 року склали 65,8 тис. осіб (навантаження на одне робоче місце за цей же період збільшилося з 5 до 8 чол.). Однак, з-поміж тих замовлень, які надходили від підприємств, 53,8 % у 2005 році і 22,3 % у 2009 році вакансій припадало на кадри робітничих професій (слюсарів, токарів, фрезерувальників, електрогазозварників тощо). В той же час за 2005–2009 роки кількість кваліфікованих робітників з інструментом і з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, які перебували на обліку в ДСЗ України, у сумі зменшилася з 248,9 тис. чол. (27,5 % від загальної кількості безробітних) до 184,4 тис. чол. (33,9 % від загальної кількості безробітних за професійними групами) [1].

До того ж, за даними Міністерства праці і соціальної політики України, середній вік працівників сфери матеріального виробництва складає 55 років, а частка робітничих кадрів високої кваліфікації лише біля 10 %. При цьому робітники проходять перепідготовку чи підвищення кваліфікації в середньому раз на 13—15 років, що не сприяє формуванню у них тих якісних характеристик, які необхідні сучасному виробництву. Це ще раз підтверджує важливість проблеми дослідження, так як зміцнення економіки, в першу чергу, досягається постійним збільшенням високоосвічених і висококваліфікованих робітників.

Наведені вище показники в умовах обмеженості системи офіційних статистичних показників стану соціально-трудова сфери України є основними, які використовуються для аналізу кадрового забезпечення вітчизняної промисловості, відтак потребують подальшого розширення і уточнень [4, с. 6].

Таким чином, наукова новизна проведеного нами дослідження полягає у поєднанні закономірностей розвитку і взаємодії ринків праці і профтехосвіти та рівня кадрового забезпечення промисловості України.

Висновки. Виходячи з викладеного аналізу стану ринку професійно-технічної освіти та ринку праці в Україні в умовах позитивних зрушень у системі макроекономічних показників у промисловості в останнє п'ятиріччя, доводиться констатувати про

відсутність прив'язки зростаючого попиту на кадри робітничих професій у вітчизняних промислових підприємств та необхідної пропозиції кваліфікованих кадрів, підготовлених професійно-технічними навчальними закладами, що призводить до порушення співвідношення між окремими спеціальностями і професіями. Серед основних проблем, які розбалансовують ринок праці, автором статті відзначаються: відсутність у випускників ПТНЗ належного рівня кваліфікації для роботи в умовах конкретного робочого місця; не приведення переліку професій, з яких здійснюється підготовка робітників, до потреб сучасного ринку праці; поодинокість актів укладання між обласними центрами та промисловими підприємствами з ПТНЗ договорів про співпрацю із зазначенням кількості випускників тих професій, які потрібні сьогодні та у майбутньому; брак інформації щодо попиту і пропозиції у робітниках на підприємствах у розрізі регіонів і професій; відкритість питання щодо заохочення молоді до здобуття професії у професійно-технічних закладах тощо. Відтак, приведення якості ПТО до вимог промислового виробництва, покращення умов праці робітничих кадрів, підвищення престижу здобуття робітничої професії на регіональних та державному рівнях, забезпечення вичерпності інформації для молоді про систему профтехосвіти мають стати першочерговими заходами під час розробки дієвого механізму кадрового забезпечення промислових підприємств України, що робить перспективним подальші дослідження у даному напрямку.

Література

1. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>. — Назва з екрана.
2. Інформаційно-аналітичні матеріали до наради з питань стратегії реформування професійно-технічної освіти України [Електронний ресурс]: — Режим доступу: http://www.mon.gov.ua/main.php?query=newstmp/2009_1/15_09_1/1. — Назва з екрана.
3. Кушнір Р. О., Хома І. Б. Економічний зміст проблеми залучення кадрів робітничих спеціальностей на промислові підприємства України // Науковий вісник НЛТУ України. — 2008. — Вип. 18.5. — С. 239—243.
4. Проблеми ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: Доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р.: У 2-х т. — К.: РВПС України НАН України, 2008. — Т. 2. — 343 с.
5. Рішення Колегії Міністерства освіти і науки України «Сучасні тенденції розвитку професійно-технічної освіти: пріоритети та завдання» від 28.08.2008, № 9/1—3.

6. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Питання управління окремими державними професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН» від 21.01.2009 р. № 42–р.

7. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах» від 5.11.2008, № 1396-р.

Стаття надійшла до редакції 5.07.2010 р.

УДК 331.101

Т. М. Трофімчук, аспірант
Національний університет водного господарства
та природокористування

РОЗВИТОК ТЕОРЕТИЧНИХ ЗАСАД ОЦІНЮВАННЯ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ

АНОТАЦІЯ. Розглянуто та систематизовано методи оцінювання вартості людського капіталу згідно поділу їх на експертні та статистичні. Зазначено можливості їх практичного застосування. Запропоновано використання авторського методу оцінювання людського капіталу в практиці управління персоналом підприємствами.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Людський капітал, вартість людського капіталу, методи оцінювання вартості людського капіталу, оцінка вартості життя.

АННОТАЦИЯ. Рассмотрено и систематизировано методы оценивания стоимости человеческого капитала согласно разделению их на экспертные и статистические. Указано возможности их практического применения. Предложено использование авторского метода оценивания человеческого капитала в практике управления персоналом предприятия.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Человеческий капитал, стоимость человеческого капитала, методы оценивания человеческого капитала, оценка стоимости жизни.

THE SUMMARY. The methods of estimation of the human capital cost according to their division on expert and statistical is considered and systematized. The possibility of their practical application is specified. Use of an author's method of the human capital estimation in practice of management by the enterprise personnel is offered.

DESCRIPTIVE INFORMATION. The human capital, cost of the human capital, methods of the human capital estimation, cost estimating of life.

В ринкових умовах визначним чинником зростання ефективності суспільного виробництва є інтенсифікація використання