

С. А. Прохоровська,
викладач кафедри управління персоналом
і регіональної економіки,
Тернопільський національний
економічний університет

РОЛЬ ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто сучасний стан освітньо-професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами Тернопільської області. Запропоновано заходи щодо успішного функціонування регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: освіта, професійна підготовка, ринок освітніх послуг, трудовий потенціал, розвиток трудового потенціалу.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается современное состояние образовательно-профессиональной подготовки специалистов в высших учебных заведениях, квалифицированных рабочих профессионально-техническими заведениями Тернопольской области. Предложены мероприятия успешного функционирования регионального рынка труда и рынка образовательных услуг.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: образование, профессиональная подготовка, рынок образовательных услуг, трудовой потенциал, развитие трудового потенциала.

ANNOTATION. In the article is examined the modern state of educationally-professional preparation of specialists in higher educational establishments, skilled workers in vocational educational establishments of the Ternopil area. It's offered measures in relation to the successful functioning of regional labor-market and market of educational services.

KEY WORDS: education, professional preparation, market of educational services, labor potential, development of labor potential.

Постановка проблеми. Освіта і наука нині залишилися осторонь від процесу формування інноваційної економіки, що безпосередньо вплинуло на темпи економічного зростання в країні та потребує системних стратегічних рішень. Значне «перевиробництво» спеціалістів з окремих профілів, у тому числі й тих, які готуються за державним замовленням, призвело до невідповідності професійно-кваліфікаційної структури попиту та пропозиції на

місцевих ринках праці, що ускладнюється низькою трудовою мобільністю населення. Невирішеною у Тернопільській області є також проблема прогнозу потреби у фахівцях і дефіциту кваліфікованих працівників за робітничими професіями на ринку праці.

Аналіз останніх джерел і публікацій. Теоретичним і прикладним проблемам освітньо-професійної підготовки, перепідготовки фахівців з вищою та професійно-технічною освітою присвячені праці провідних вітчизняних учених: Д. Богині, О. Грішнєвої, М. Герасименко, С. Мельника, О. Пазюка, В. Савченка, Л. К. Семів, Л. В. Шаульської, Л. С. Шевченко та ін. Проте в цих наукових розвідках недостатньо розкрито роль освітньо-професійної підготовки у розвитку трудового потенціалу, взаємозв'язок ринку освітніх послуг з ринком праці.

Виклад основного матеріалу дослідження. Освітньо-професійні чинники розвитку трудового потенціалу охоплюють загальний обсяг знань людини, її фахову підготовку і перепідготовку, підвищення кваліфікації, трудові навички та вміння, професіоналізм, творчу активність, здатність до постійного оновлення знань упродовж трудового життя. Освітній рівень здебільшого визначає якість трудового потенціалу, оскільки освіта є основою кваліфікації та розвитку особистості та сприяє становленню загального інтелектуального та ділового потенціалу людини, регулює її соціальні переміщення, стимулює творчу та трудову активність.

У сучасних умовах для потреб інноваційного розвитку країни освіта є конструктивною ланкою в системі трьох головних складових інноваційної економіки — «наука — освіта — виробництво». Тому держава має забезпечувати розвиток інтелектуального потенціалу нації. Політика держави має бути системною, інноваційно спрямованою, здатною забезпечити проведення узгоджених політичних, економічних, соціальних, технологічних та інших змін, які дадуть змогу залучити в процес цілеспрямованого оновлення життя країни все населення [7].

У Стратегії інноваційного розвитку України на 2010—2020 рр. в умовах глобалізаційних викликів зазначено, що однією з причин, що «...гальмує розвиток системи професійної освіти, є зниження престижності робітничих професій» [6]. Це обумовлено тим, що у вітчизняній економіці домінують низькотехнологічні робочі місця, які не користуються попитом у сучасних фахівців, особливо молодих. Тому в Україні необхідно створювати в достатній кількості нові сучасні високотехнологічні економічно ефективні робочі місця, привабливі і для випускників навчальних

закладів, і для забезпечення повернення у вітчизняну економіку українських трудових мігрантів.

Рівень освіти та фахово-професійної підготовки безпосередньо впливає на розвиток трудового потенціалу регіону. На сучасному етапі ринок освітніх послуг не може повністю задовольнити потребу роботодавців у висококваліфікованих кадрах та оперативно реагувати на зміни в їхній діяльності. Нині функціонування ринку освітніх послуг є доволі автономним, у результаті цього значна кількість підприємств має гостру потребу у кваліфікованих робітниках виробничих професій (токарі, слюсарі-інструментальники, ковалі).

Потреби ринку у фахівцях з вищою освітою не відповідають обсягам їхньої підготовки, оскільки останні зорієнтовані передусім не на запити економіки, а на необґрунтований попит молоді та їхніх батьків на певні спеціальності. Зазначимо, що чисельність студентів, які навчаються у вищих навчальних закладах I—II рівнів акредитації за кошти фізичних осіб становить близько 40 %, III—IV рівнів — понад 60 %. Це призвело до таких наслідків: перевиробництво фахівців за окремими спеціальностями, що не користуються попитом на ринку; зростання рівня безробіття серед випускників ВНЗ; посилення соціальної напруженості на ринку праці.

На початок 2010 р. в регіоні підготовку фахівців здійснювали 10 закладів I—II рівнів акредитації та 9 — III—IV рівнів акредитації; підготовку та випуск кваліфікованих робітників — 23 професійно-технічні навчальні заклади. Чисельність студентів у ВНЗ I—II рівня акредитації за останній період зменшилася на 25 %, III—IV рівнів — зросла на 28 % (табл. 1, 2) [5, с. 382—383].

Таблиця 1

**ДИНАМІКА ПОКАЗНИКІВ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ
У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ (ВНЗ) ТЕРНОПІЛЬСЬКОЇ ОБЛАСТІ
[5, с. 383]**

Показники	Навчальний рік*				
	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
I—II рівні акредитації					
Кількість закладів, одиниць	12	12	10	10	10
Чисельність студентів у ВНЗ, осіб	9483	9294	7273	7201	7070

Закінчення табл. 1

Показники	Навчальний рік*				
	2005/ 2006	2006/ 2007	2007/ 2008	2008/ 2009	2009/ 2010
У тому числі за кошти фізичних осіб	3823	3500	2905	2756	2609
% студентів, які навчаються за кошти фізичних осіб	40,3	37,7	40,0	38,8	36,9
Прийнято, осіб	3191	3064	2308	2275	2033
Випущено, осіб	2659	2697	2189	2197	2052
% прийому до ВНЗ	33,6	33	31,7	31,6	28,8
% закінчення ВНЗ	28	29	30,1	30,5	29
III—IV рівні акредитації					
Кількість закладів, одиниць	11	10	10	10	9
Чисельність студентів у ВНЗ, осіб	57 414	54 844	55 173	55 955	51 505
У тому числі за кошти фізичних осіб	40 436	37 896	38 242	38 671	34 078
% студентів, які навчаються за кошти фізичних осіб	70,4	69,1	69,3	69,1	66,2
Прийнято, осіб.	13 811	13 594	9789	8912	9595
Випущено, осіб	12 823	11 753	12 226	11 211	12 722
% прийому до ВНЗ	24,1	24,8	17,7	15,9	18,6
% закінчення ВНЗ	22,3	21,4	22,2	20,0	24,7

*Примітка. Дані на початок навчального року

Таблиця 2

**ДИНАМІКА ПІДГОТОВКИ ТА ВИПУСКУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ РЕГІОНУ
[5, с. 382]**

Показники	Роки				
	2005	2006	2007	2008	2009
Кількість закладів	24	24	24	24	23
Чисельність учнів, тис. осіб	12,8	12,8	12,7	12,9	12,9
Прийнято учнів, тис. осіб	7,1	7,4	7,8	7,6	6,6
Підготовлено кваліфікованих працівників, тис. осіб	6,6	6,9	7,2	6,7	6,1

На кінець 2009 р. повну вищу освіту здобули 35 % найманих працівників, а неповну та базову вищу — 24,2 % (у 2005 р. відповідно 28,9 і 25,4 %). Якщо аналізувати розподіл працівників за видами економічної діяльності, то найбільше зайнятих з повною вищою освітою у фінансовій сфері (72,5 %), в освіті (56,2 %), органах державного управління (55,2 %); найменше — в сільському та лісовому господарствах (13,7 %), у сферах транспорту та зв'язку (17,1 %) [5, с. 302].

Отже, доволі гостро у регіоні постала проблема працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, що пов'язано з відсутністю взаємозв'язку між ринками освітніх послуг і праці, надлишковим випуском фахівців з окремих професій і спеціальностей. Відповідно щороку зростає чисельність випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які звернулися до служб зайнятості (у 2009 р. — 7,4 %).

Результативність підготовки фахівців з вищою освітою, на нашу думку, залежить від своєчасності врахування змін у характері попиту на висококваліфікованих спеціалістів і внесення відповідних коректив у процес їхньої підготовки. Непродумане поширення вищої освіти може призвести до її знецінення, зниження якості та загострення проблем із працевлаштуванням. Отже, формування в системі освіти високоякісного трудового потенціалу має передбачати його належну реалізацію у сфері соціально-трудоких відносин зайнятості.

На відміну від країн Заходу, в Україні та регіоні рівень здобутої освіти практично не відповідає рівню доходів, які можна отримати. Випускники загальноосвітніх шкіл здебільшого прагнуть здобути вищу освіту, не маючи ґрунтовного уявлення про майбутню спеціальність та відповідного стажу роботи. Внаслідок цього багато з них після закінчення ВНЗ працює не за фахом або навчаються далі. Нині знання, інформація стрімко поновлюються, способи виробництва змінюються з неймовірною швидкістю. З огляду на це формальна освіта здобута на початку трудової діяльності не може забезпечити людину теоретичними знаннями, практичними вміннями, навичками та якостями, необхідними для ефективного виконання безпосередніх функціональних обов'язків.

Тернопільська обласна служба зайнятості для подолання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці регіону передбачає проведення моніторингу ринку праці; розвиток но-

вих форм професійного навчання і перенавчання безробітних шляхом збільшення обсягів навчання за індивідуальними замовленнями роботодавців, стажування на конкретних робочих місцях на підприємствах, навчанням за індивідуальними програмами тощо. Ці види професійного навчання є доволі трудомісткими й затратними, проте, зважаючи на потребу гарантованого адресного працевлаштування конкретних безробітних і задоволення потреб роботодавців, вони найбільш результативні [4, с. 22].

Слід наголосити, що здатність і готовність постійно навчатися, підвищувати рівень кваліфікації є дуже важливою якісною характеристикою розвитку трудового потенціалу. Нині в Україні та регіоні зокрема здобути освіту доволі складно, оскільки система підвищення кваліфікації на підприємствах перебуває у стані занепаду, а спроможність населення оплачувати освітні послуги обмежена низьким рівнем доходів. Разом з цим, саме від рівня освітньо-професійної підготовки безпосередньо залежить конкурентоспроможність виготовлених товарів і наданих послуг.

Важливим чинником розвитку трудового потенціалу й функціонування ринку праці є навчання новим професіям і підвищення рівня кваліфікації працівників. Статистичні дані свідчать, що в 2009 р. підвищили рівень кваліфікації лише 6,3 % (12 000 осіб, у тому числі 7676 жінок), навчалися новим професіям 1,5 % (2884 осіб, у тому числі 1219 жінок), проходили професійне навчання 1,9 тис. незайнятого населення та 700 працівників підприємств [1, с. 74—75]. Це пов'язано, перш за все, із впровадженням НТП у виробництво, а саме із використанням нової техніки, технології, комплексної автоматизації, поліпшенням організації праці.

Отже, можна стверджувати, що якість професійної підготовки трудового потенціалу нині не відповідає вимогам економічного розвитку, незначними залишаються обсяги підвищення рівня кваліфікації працівників і навчання персоналу на виробництві. Сьогодні вітчизняний працівник підвищує кваліфікацію в середньому раз на 11 років, тоді як у країнах ЄС — раз на 5 років. Окрім цього, значна частина працівників зайнята на робочих місцях, що не потребують високого освітнього рівня, існує значне розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці фахівцями з окремих професій тощо [2, 7].

Розвиток та ефективна реалізація трудового потенціалу працівників залежить передусім від відповідності кваліфікації функціям, які вони виконують, від рівня здобутої освітньо-професійної підготовки і використання знань і навичок у процесі праці. Нині для України загалом і регіонів зокрема характерним є дисбаланс ринку освітніх послуг і ринку праці: по-перше, працівники з високою формальною підготовкою виконують малокваліфіковану роботу, по-друге, працюють не за здобутим фахом. Це може свідчити про неналежну якість освітньо-професійної підготовки, або ж нераціональне використання кваліфікованої праці. Існує ця проблема і в зарубіжних країнах. Так, у Швеції за здобутим фахом працюють 61 % чоловіків і 71 % жінок із вищою освітою, у США — 55 % працівників, у Росії — 50 %. В Україні за спеціальністю працює лише 30 % осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних і технічних наук, 54 % — біологічних, агрономічних і медичних наук, 24 — прикладних наук і техніки [8, с. 35].

Результати проведеного соціологічного опитування¹ підтвердили, що серед респондентів 44,7 % працюють за першим здобутим фахом, за близьким до першого здобутого фаху — 16,6 %, за іншим — 38,7 %. Основними причинами, що змусили змінити фах визначені такі: життєві обставини — 57,1 %, відсутність попиту — 19,5 %, низький рівень доходів — 18,6 %, жорстка конкуренція на ринку праці — 6,9 %.

Тому існуюча система освітньо-професійної підготовки потребує модернізації, яка дасть змогу привести систему підготовки кадрів у відповідність до реальних потреб економіки, зміни попиту на регіональному ринку праці.

Уряд може сприяти підвищенню конкурентоспроможності національних виробників на внутрішньому та світовому ринках шляхом субсидування професійної підготовки, зокрема на підприємствах. Низька конкурентоспроможність наявного трудового потенціалу зумовлена неналежною кваліфікацією працівників, використанням застарілих технологій, зношених основних фондів. Отже, неперервність процесу освіти кожної людини — це основа формування інноваційного, конкурентоспроможного виробництва на перспективу. Підприємства та установи мають бути зацікавлені у підготовці та перепідготовці працівників, співпра-

¹ Соціологічне дослідження методом анкетного опитування проведено автором у 2009 р. у Тернопільській області, квотною вибіркою охоплено 404 респонденти.

цювати з професійно-технічними і вищими навчальними закладами. Саме налагодження зв'язків між роботодавцями, органами місцевої влади, галузевими управліннями, промисловими, сільськогосподарськими підприємствами, службами зайнятості та освітньо-професійними закладами дасть змогу підвищити якість підготовки фахівців для економіки регіону. Проте на сьогодні відсутні як основа такої взаємодії дієві нормативні документи та ініціативи з боку органів державного управління, місцевого самоврядування, організацій роботодавців.

Висновки з проведеного дослідження. Для успішного функціонування регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг необхідно науково обґрунтовано визначати обсяги підготовки кваліфікованих робітників і фахівців для потреб регіону. Тому органам обласного державного управління, місцевого самоврядування спільно із соціальними партнерами необхідно:

- брати участь у розробці регіональних і державних програм щодо функціонування та розвитку професійно-технічної та вищої освіти;
- проводити моніторинг забезпечення регіону кваліфікованими кадрами;
- брати участь у формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів робітників і фахівців з вищою освітою;
- прогнозувати потребу на підготовку кваліфікованих робітників і фахівців певного напрямку відповідно до запитів регіональної економіки;
- запровадити механізм стимулювання тих роботодавців, які створюють і бронюють робочі місця для молодих працівників;
- у програмах стратегічного розвитку регіону передбачити збільшення частки місцевих бюджетів і коштів галузей економіки у структурі фінансування професійно-технічної та вищої освіти;
- залучати роботодавців до підготовки навчальних програм і планів, узгоджувати з ними освітні та професійні стандарти;
- масштабно запроваджувати програми стажування на виробництві; ввести внутрішньовиробниче (внутрішньоорганізаційне) професійне навчання з акцентуванням уваги на основах корпоративної культури, виробничої демократії та соціального аудиту;
- запровадити систему неперервного підвищення рівня кваліфікації працівників, а також роботодавців, провідних фахівців на короткотермінових курсах (тренінги, семінари, круглі столи), що дасть їм змогу адаптуватися до ринкових умов.

Література

1. Праця Тернопільської області в 2009 році : Стат. зб. — Тернопіль, 2010. — 307 с.

2. Про затвердження загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року : проект Закону України. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.ufoz.ukrmed.info/Article38.html>.

3. *Прохоровська С. А.* Освітньо-професійна підготовка як чинник підвищення якості трудового потенціалу / С. А. Прохоровська / Соціально-економічні аспекти промислової політики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : [сб. науч. трудов] в 3-х т. — Т. 1 / НАН України. Ін-т економіки пром-сти, редкол.: А. І. Амоша (отв. ред.) и др. — Донецьк, 2006. — С. 246—252.

4. Стан ринку праці Тернопільської області у 2009 році. — Тернопіль, 2010. — 27 с.

5. Статистичний щорічник Тернопільської області за 2009 рік. / Головне управління статистики у Тернопільській області; за ред. В. Г. Кирича. — Тернопіль, 2010. — 471 с.

6. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010—2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=47920&cat_id=46017174

7. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004—2015 рр.) «Шляхом Європейської інтеграції» / авт. кол. : А. С. Гальчинський, В. М. Геєць та ін., Нац. Ін-т стратег. дослідж., ін-т екон. прогнозування НАН України, М-во екон. та з питань європ. інтегр. України. — К. : ІВЦ Держкомстату України, 2004. — 416 с.

8. *Шевченко Л. С.* Вища професійна освіта в контексті соціального захисту праці / Л. С. Шевченко // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України. Регіональні особливості організації праці в умовах системної кризи : [зб. наук. пр.] / НАН України. Ін-т регіональних досліджень; відп. ред. Є. І. Бойко. — Львів, 2010. — Вип. 4 (84). — С. 30 — 39.

9. Якість трудового потенціалу та управління трудовою сферою в Україні: соціальна експертиза : моногр. / О. І. Амоша, О. Ф. Новікова, В. П. Антонюк, Л. В. Шаульська, та ін. / НАН України. Ін-т екон. пром-сті. — Донецьк, 2006. — 208 с.

Статтю подано до редакції 13.06.12