

освіти, поширення інформованості випускників професійних навчальних закладів про перспективи розвитку ринку праці тощо.

По-друге, необхідною є розробка системи заходів, які були б спрямовані на встановлення економічно обгрунтованого співвідношення продуктивності праці з її оплатою.

По-третє, з урахуванням негативних наслідків впливу глобалізації на зайнятість населення доцільним є спрямовування державних інвестицій на розвиток робочих місць у високотехнологічних галузях, здійснення захисту вітчизняного виробника за рахунок обмеження імпорту готової продукції, посилення просування українських товарів на світові ринки.

По-четверте, запровадити жорсткий державний контроль за експортом робочої сили, захист прав українських працівників за межами країни, здійснити кардинальні заходи щодо недопущення нелегальної трудової міграції.

Література

1. *Шишков Ю.* О гетерогенности глобализации и стадиях ее развития // Мировая экономика и международные отношения — № 2. — 2001. — С. 57—62.

2. *Колот А. М.* Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: Монографія. — К.: КНЕУ, 2003.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2007

УДК 331.108.26

А. М. Ільїч, канд. екон. наук, доц.,
Державна академія статистики, обліку
та аудиту Держкомстату України

МОДЕЛЬ ФОРМУВАННЯ ДЕРЖАВНОГО ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ КАДРІВ ЯК ПЕРЕДУМОВА ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПОТРЕБ ЕКОНОМІКИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглядаються проблеми якісного забезпечення економіки кваліфікованими кадрами. Проаналізовано складові державного замовлення на підготовку кадрів, визначено основні принципи та запропоновано модель його формування.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ринок праці, робоча сила, кадровий потенціал, професійна освіта, спеціальність, кваліфікація, державне замовлення.

Трансформація економіки України в соціально-орієнтоване ринкове середовище значною мірою залежить від адекватності сучасним умовам механізмів реалізації стратегії і тактики регіональної політики у сфері відтворення кадрового потенціалу та його відповідності потребам економіки. Це викликано тим, що через цю сферу найбільш наочно проявляються всі соціально-економічні суперечності суспільства, визначається рівень ефективності виробництва та умов життя кожного громадянина країни. Тому останнім часом увага науковців, управлінців та економістів спрямовується на аналіз проблем кадрового забезпечення та розроблення системи важелів державного регулювання цього процесу.

Дослідженню проблем кадрової політики присвятили свої роботи багато вчених економістів України. До вітчизняних дослідників цієї проблеми належать Б. Богиня, І. Бондар, М. Долішній, А. Колот, Н. Лук'янченко, О. Новікова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Петюх, В. Покришук, Л. Шаульська та інші.

Проте активізація досліджень у зазначеному напрямку в умовах сьогодення неминуча, оскільки структурні зрушення в економіці вимагають пошуку дієвих механізмів державного регулювання процесів відтворення кадрового потенціалу, здатних забезпечити потреби економіки.

Метою статті є визначення шляхів удосконалення державного замовлення на підготовку кадрів та обґрунтування моделі його формування.

Сучасні дослідження науковців у сфері відтворення кадрового потенціалу країни дають змогу окреслити коло проблем, які потребують своєчасного вирішення:

1. Структура професій та спеціальностей, за якими сьогодні здійснюється підготовка у закладах професійної освіти, не відповідає структурі потреб ринку праці. За даними Державного центру зайнятості України «по окремих професіях на ринку праці на одне вільне робоче місце (вакансію) в середньому припадає понад п'ятдесят бухгалтерів, операторів комп'ютерного набору, кухарів, перукарів. На Львівщині кількість випускників по професії «кравець» перевищує попит майже в 85 разів. У Луганській області професійно-технічними училищами випущено 134 секретарів-друкарок при надлишку — 378 осіб, бухгалтерів сільгоспвиробництва — відповідно 184 і 1698 осіб, конторських службовців — 300 при нульовій потребі. В той час на Луганщині залишаються вакантними 260 робочих місць прохідників, 213 — підземних гірників, 107 — електрослюсарів-ремонтників. А щорічний обсяг випускників цього профілю становить аж 10—60

чоловік. Більшості регіонів бракує фрезерувальників, токарів, шліфувальників, водіїв трамваїв та тролейбусів, робітників гірничих професій» [1].

Сьогодні на виробництві існує більше п'яти тисяч професій, тоді як професійно-технічні навчальні заклади готують їх лише п'ятсот п'ятдесят. Хоча і за цими професіями ПТУ не в змозі повністю задовольнити існуючі потреби. Як наслідок, значна кількість підприємств постійно відчуває дефіцит кваліфікованих робітників, зокрема токарів, ливарників, ковалів, термістів, слюсарів-інструментальників, фрезерувальників та інших.

Провідне значення у вирішенні цієї проблеми має стратегічна регіональна політика у сфері професійної освіти. Говорячи про регіональну політику у сфері професійної освіти, перш за все, необхідно сконцентрувати увагу на підготовці тих спеціалістів, в яких сьогодні виникає потреба у регіоні. В той же час, система має бути достатньо гнучкою, щоб враховувати соціально-економічну ситуацію як у регіоні, так і в країні.

2. Проблема навчання кадрів на виробництві набуває все більшої актуальності. По-перше, зростання обсягів виробництва та наданих послуг об'єктивно вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня працівників. По-друге, на промислових підприємствах існує значна чисельність працівників, які зайняті з ініціативи адміністрації в умовах неповного робочого часу. Ця категорія у першу чергу потребує підготовки або підвищення кваліфікації. По-третє, підприємства поповнюються випускниками загальноосвітніх навчальних закладів, яким необхідна первинна підготовка. Потреба у робочій силі, її якісні параметри, структура та використання за призначенням найбільш відчутна безпосередньо на виробництві. За цих умов постає необхідність реорганізації системи професійного навчання кадрів на виробництві з приведенням її у відповідність до сучасних вимог економіки.

3. Державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів планується формально, не враховуючи перспективних потреб економіки. Ринок перенасичений спеціалістами гуманітарного профілю. Попри достатню кількість випускників педагогічних спеціальностей, спостерігається дефіцит вчителів у загальноосвітніх закладах, зокрема у сільській місцевості. Таким чином цілком правомірно говорити про неефективність розподілу коштів держбюджету при формуванні державного замовлення на підготовку кадрів та відсутність механізмів їх відшкодування. Свідченням цього виступає не тільки статис-

тична інформація Міністерства праці та соціальної політики України, а й звіти Рахункової палати України щодо використання коштів Державного бюджету, призначених на дані цілі. Так, наприклад, у сфері:

1) підготовки кадрів за економічними спеціальностями з порушеннями та неефективно було використано коштів у сумі 268,8 млн грн (вищими навчальними закладами Міністерства освіти і науки України — 245,1 млн грн; Міністерства фінансів України — 10,1 млн грн; Державної податкової адміністрації України — 8,8 млн грн; Міністерства агрополітики України — 4,1 млн грн; Мінекономіки України — 0,1 млн грн тощо) [5];

2) підготовки фахівців з вищою освітою за юридичним напрямом ВНЗ Міністерства освіти і науки України III—IV рівнів акредитації встановлено порушень при використанні коштів Державного бюджету в сумі 107,3 млн грн, у т. ч. не за цільовим призначенням на фінансування структурних підрозділів двох ВНЗ, які не проводили підготовку кадрів, — 2,5 млн гривень [4];

3) підготовки робітничих кадрів професійно-технічними навчальними закладами було використано з правопорушеннями та неефективно коштів у сумі 114 млн грн, з них: з бюджетними правопорушеннями — 66,8 млн грн, неефективно та недоцільно використано 37,7 млн грн, неефективне управління коштами склало 9,1 млн гривень [2].

4. Рівень підготовки спеціалістів закладами професійної освіти не відповідає зростаючим вимогам роботодавців до професійних теоретичних та практичних знань і навичок випускників. Внаслідок невідповідності професійно-кваліфікаційних стандартів сучасним вимогам виробництва та відсутності механізму забезпечення проходження практики на виробництві, що відповідає профілю спеціальності, якість підготовки кадрів не відповідає вимогам роботодавців. Очевидні недоліки професійно-кваліфікаційних стандартів обумовлені, недостатньою участю роботодавців у їх формуванні. Між тим, встановлення професійно-кваліфікаційних стандартів, які відповідають реальним вимогам роботодавців — одне з найважливіших завдань у сфері відтворення кадрового потенціалу. Такі стандарти необхідні як для побудови сучасної системи підготовки (перепідготовки) кадрів, так і для підбору кадрів на вакантні місця.

5. Інертність системи підвищення кваліфікації кадрів. Проблеми підвищення кваліфікації сьогодні актуальні не лише для конкретних підприємств, а й для економіки країни в цілому. В Україні у 2005 році підвищували кваліфікацію лише 8,5 відсот-

ка штатних працівників. За даними Міністерства праці і соціальної політики України періодичність такого навчання становить «у середньому один раз на дванадцять років проти п'яти нормативних, а в окремих галузях — сільське, лісове господарство, торгівля, харчування, сфера колективних, громадських та особистих послуг — від 40 до 90 років». Тобто протягом трудової діяльності працівники цих галузей взагалі не підвищують свою кваліфікацію, не отримують нові знання та навички. Нехтування зазначених проблем неминуче призведе до значних економічних збитків у перспективі. Так як своєчасне оновлення професійних знань і навичок виступає чинником підвищення продуктивності праці, забезпечення конкурентоспроможності та інтеграції України у світове економічне співтовариство.

6. Існування протиріччя між вимогами молодих спеціалістів до майбутнього місця роботи та пасивністю роботодавців у проведенні кадрової політики. Через хибні уявлення при професійному самовизначенні, більше третини випускників ВНЗ не в змозі працевлаштуватись за спеціальністю. Крім цього, до стримуючих чинників при працевлаштуванні належать низька заробітна плата та шкідливі умови праці, порушення соціальних гарантій роботодавцями. Проблеми професійної орієнтації та продуманої кадрової політики сьогодні витіснені на периферію суспільної свідомості. В той час як дефіцит кваліфікованих кадрів, що задовольнятимуть потреби економіки, постійно зростає і вимагає більш творчих та інноваційних підходів до формування кадрового потенціалу. Враховуючи, що молоде поповнення робочої сили постійно скорочується, зменшуватиметься чисельність людей, які володітимуть необхідними професійними знаннями, вміннями та компетенціями. Тому на підприємствах необхідне планування заміни кадрів, розроблення мотиваційних стимулів для підвищення кваліфікації та системи стимулів для залучення нових працівників.

7. Відсутність науково та економічно обґрунтованого механізму потреби у робочій силі. Ступінь державного втручання в ринкові процеси має визначатися з динаміки параметрів безробіття та враховувати тенденції соціально-економічного розвитку. Так, в умовах структурно-технологічної перебудови економіки України визначальним напрямом державного сприяння покращанню професійних характеристик трудового потенціалу необхідно визначити оперативну систему підготовки та перепідготовки кадрів. Проте, цей процес гальмується об'єктивними чинниками, на які вказував В. Кремень: «Відсутність науково обґрунтованого

прогнозу розвитку ринку праці гальмує розроблення перспективних планів підготовки кваліфікованих робітничих кадрів за професійним спрямуванням. Це не дає змоги здійснити перепрофілювання навчальних закладів з урахуванням потреб ринку праці. Внаслідок цього чимало випускників не можуть працевлаштуватися» [3, с. 96].

Тому першочерговим завданням у вирішенні дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці є створення комплексного механізму узгодження потреб економіки у кадрах з обсягами та напрямками професійної підготовки. З цією метою необхідно створити єдину систему моніторингу та прогнозування попиту на роботу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі.

Реформування потребує система формування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів. Таке замовлення має стати формою відповідальності його суб'єктів за ефективне використання бюджетних коштів на освіту. Забезпечення відповідності даній меті стане можливим з урахуванням наступних принципів:

- 1) формування держзамовлення з урахуванням перспективних потреб економіки;
- 2) створення опікунських рад, участь у підтримці освітніх закладів, укріплення їх навчально-матеріальної бази;
- 3) забезпечення умов організації навчально-виробничої практики для студентів;
- 4) впровадження механізмів відповідальності та відшкодування коштів за порушення рамових угод держзамовлення;
- 5) введення економічного стимулювання для участі у держзамовленні;
- 6) дотримання договірних форм працевлаштування: роботодавець — заклад професійної освіти — випускник;
- 7) проведення щорічного рейтингу навчальних закладів за підсумками виконання держзамовлення.

В умовах порушення балансу між попитом і пропозицією на ринку праці виникає необхідність заміни існуючої моделі формування державного замовлення, яка орієнтована на успадкований з минулого принцип визначення потреби у кадрах через заявки закладів професійної освіти. Це фактично обумовлює їх інерційне функціонування та наражає випускника на важкий пошук роботи за незапоребованою професією. Для побудови моделі необхідно чітко уявляти структуру держзамовлення на підготовку кадрів (рис. 1).



Рис. 1. Компоненти державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів

Державне замовлення передбачає проведення щорічних моніторингів його виконання та ринку праці в цілому. Воно не має дублювати щорічні контрольні обсяги прийому, але має охоплювати найбільш запотребовані та перспективні професії.

Модель формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів представлена на рис. 2. Дана модель відображає причинно-наслідкові та зворотні зв'язки щодо організації та управління відтворювальним процесом кадрового потенціалу, заснована на аналізі та прогнозуванні потреб економіки у кадрах і забезпеченні взаємодії між ринками праці та освітніх послуг.



Рис. 2. Модель формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів

Державне замовлення на підготовку кадрів повинне визначатися прогнозом територіально-виробничих потреб у кадрах у розрізі спеціальностей (професій) і рівнем освіти за всіма галузями економіки та соціальної сфери, скорегованим з урахуванням чисельності спеціалістів або робітників відповідних спеціальностей (професій), підготованих освітніми закладами за планами, які фінансуються коштами бюджетів всіх рівнів.

Виконання таких прогнозів може бути здійснене одним з наукових центрів країни, який має розроблену методологію щодо прогнозування виробничо-територіальної потреби у кадрах і на тендерних умовах отримає доручення від органів виконавчої влади.

Розробникам прогнозу органами офіційної статистики та держадміністрацій регіонів мають надаватися дані про основні показники соціально-економічного розвитку, моніторинг регіональних ринків праці та освітніх послуг тощо. При розробленні проекту держзамовлення науковий центр має врахувати:

- зміни чисельності зайнятих у економіці регіону;
- пріоритетні напрямки розвитку галузевої структури економіки регіону;
- основні тенденції у чисельності зайнятих економічною діяльністю за професіями відповідно до моніторингу заповнюваності робочих місць на регіональних ринках праці і перспективної кадрової потреби підприємств та організацій;
- чисельність випускників закладів професійної освіти, які перебувають на обліку в службі зайнятості за спеціальностями і навчальними закладами.

Прогнозування потреби у кадрах дозволить створити міцний фундамент як для формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, так і для інформування населення про перспективні потреби у кадрах з метою формування свідомого підходу до вибору професії та рівня освіти.

Для визначення адекватності такого прогнозу та здійснення моніторингу виконання держзамовлення необхідно створити незалежну Експертну раду, до складу якої ввійдуть провідні вчені країни, представники держзамовника та ради ректорів ВНЗ. Проведення моніторингу виконання держзамовлення необхідне з позицій оцінки його об'єктивності, раціональності використання коштів держбюджету, забезпечення конкуренції та рівних можливостей для закладів професійної освіти укладати рамкові угоди.

Необхідність державного регулювання процесів підготовки кадрів в умовах загострення проблем кількісно-якісної відповідності випускників освітніх закладів вимогам суб'єктів господарювання не викликає сумніву. Одним з шляхів їх подолання має стати державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, що на основі моніторингу та прогнозування демографічних, соціальних і економічних тенденцій своєчасно зможе виявляти і вирішувати протиріччя, які виникають між ринком праці та ринком освітніх послуг.

Література

1. Андрусенко Н. Робітничі професії — потребам ринку. — <http://www.dcz.gov.ua>
2. Звіт Рахункової палати України «Про результати перевірки використання коштів Державного бюджету України, виділених Міністерству освіти і науки України на підготовку робітничих кадрів» / Підготовлено департаментом з питань науки та гуманітарної сфери і затверджено постановою Колегії Рахункової палати від 27.12.2005 №31—3. — К.: Рахункова палата України, 2006. — Вип. 4.

3. *Кремінь В. Г.* Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи) — К.: Грамота, 2003. — С. 96.

4. Новоспечених юристів в Україні на порядок більше ніж вакансій, однак державу це, здається, не турбує / Розглянуто Колегією Рахункової палати 29.06.2006. — <http://www.ac-rada.gov.ua>

5. Про результати перевірки використання коштів Державного бюджету України на підготовку кадрів за економічними спеціальностями вищими навчальними закладами освіти України III—IV рівнів акредитації / Підготовлено департаментом з питань науки та гуманітарної сфери і затверджено постановою Колегії Рахункової палати від 28.09.2005 №21—2. — К.: Рахункова палата України, 2005. — Вип. 22.

Стаття надійшла до редакції 14.09.2007

УДК: 331.5

Н. А. Іщенко,
Кіровоградський національний технічний університет

МЕТОДИ АКТИВНОЇ СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО СПРИЯННЯ ЕФЕКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ

АНОТАЦІЯ. *Стаття присвячена дослідженню методів активної соціальної політики щодо сприяння ефективної зайнятості. Запропоновано заходи для зниження рівня безробіття населення в Україні.*

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефективна зайнятість, активна політика зайнятості, ринок праці.

Стабільний економічний розвиток в Україні потребує створення адекватного соціального середовища, максимально сприятливого для продуктивного використання людського потенціалу. У зв'язку з цим зростає актуальність вивчення впливу соціальної політики на економічні явища та процеси. Позитивні трансформаційні ознаки сучасного економічного процесу супроводжуються і негативними проявами, зокрема структурною невідповідністю попиту і пропозиції на ринку праці, безробіттям, інфляційними перепадами, незбалансованим платіжним балансом та бюджетом, що призводить до напруженості у забезпеченості його соціальних статей. Відтак мають місце значна розбіжність у рівнях життя, виникнення значного прошарку малозабезпеченого населення і бідних, а в кінцевому підсумку загострення питання