

С. П. Калініна, докторант,
Донецький національний університет

ВІДТВОРЕННЯ ЯКОСТІ РОБОВОЇ СИЛИ

АНОТАЦІЯ. В статті розглянуто питання відтворення якості робочої сили на державному і регіональному рівні як одного з основних блоків структури ринку праці. Досліджено роль системи професійної підготовки у формуванні відтворення якості робочої сили як передумови економічного зростання.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Відтворювання якості робочої сили, професійна підготовка, структура ринку праці.

Відтворення якості робочої сили виступає у якості одного з основних блоків структури ринку праці, що обумовлює його формування і функціонування. Професійне навчання і підвищення кваліфікації, перепідготовка, професійна орієнтація, виконуючи соціальні і економічні функції, створюють умови для забезпечення економічного зростання регіонів і країни в цілому. Система професійної підготовки сприяє розвитку трудового потенціалу суспільства, відтворенню робочої сили відповідної кваліфікації, оволодінню населенням певних професій і спеціальностей як засобом захисту від безробіття. Вона покликана сприяти підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, стримуванню безробіття і забезпеченню соціального захисту громадян, які втратили роботу, гармонізації особистих інтересів з урахуванням суспільних потреб, розвитку творчих здібностей і соціальної відповідальності людей.

Роль професійної освіти особливо зростає в умовах ринкової конкуренції, що посилюється, коли до якості трудових ресурсів пред'являються підвищені вимоги.

Ускладнення ситуації в сфері зайнятості населення, зменшення вакантних робочих місць і зміна структури попиту на робочу силу, зниження територіальної і професійної мобільності викликають необхідність відтворення якості робочої сили через створення системи професійного навчання безробітних громадян і незайнятого населення, адекватної потребам ринкової економіки. Дана система має забезпечувати не тільки перекваліфікацію працівників, але й завчасно готувати їх до майбутніх змін. При цьому дуже важливо організувати своєчасне інформування і консультування економічно активного населення щодо ситуації на ринку праці, щодо потреби в кваліфікованих кадрах з урахуванням майбутніх змін у структурі зайнятості.

Значущість професійного навчання і професійної орієнтації як складової активної політики зайнятості підкреслено Генеральною конвенцією МОП (1991 р.).

Відтворення якості робочої сили незайнятого населення через професійну підготовку і перепідготовку збільшує вірогідність його працевлаштування, підвищує професійну мобільність, дозволяє реалізувати такі якості людини як підприємливість, готовність до змін, адаптивність до нових професій і спеціальностей, здатність приймати самостійні рішення, вміння долати труднощі і перешкоди. Ефективність процесу професійного самовизначення значною мірою обумовлюється узгодженістю психофізіологічних можливостей людини і вимог до професійної діяльності, до професійного розвитку, отримання нових знань, оптимальної побудови своєї кар'єри. Відповідно, професійне навчання і професійна орієнтація мають бути спрямовані на активізацію внутрішніх психологічних результатів індивіда, більш повне використання трудового потенціалу регіонів і країни в цілому.

Наукові і практичні проблеми, пов'язані з удосконаленням формування якісної складової відносин зайнятості в умовах ринкової економіки відображені в роботах зарубіжних вчених-економістів: Дж. М. Кейнса, Я. Корнаї, К. Маркса та ін. Сутність і проблеми професійної основи відносин зайнятості в умовах трансформаційної економіки досліджені в роботах російських вчених В. Єгорова, Р. Колосової, С. Костяняна, Б. Штаффельбаха. Серед вітчизняних науковців вагомий внесок у розвиток проблематики регулювання зайнятості населення належить С. Бандуру, В. Бричу, Д. Богині, Т. Заяц, Е. Лібановій, В. Онікієнку, І. Петровій, В. Петюху, М. Шаленко та ін.

Однак питання створення ефективного механізму відтворення якості робочої сили через систему професійного навчання і професійної орієнтації працездатного населення з урахуванням регіональних особливостей до цього часу залишається не вирішеним.

Актуальність проблем відтворення якості робочої сили, формування професійної підготовки і перепідготовки в умовах переходу до ринкової економіки, їх недостатнє вирішення та необхідність теоретичного обґрунтування і розробки практичних механізмів реалізації обумовлюють актуальність даної статті.

Метою статті є аналіз відтворення якості робочої сили в Донецькій області і в Україні і розробка напрямків удосконалення відтворення якості робочої сили на державному і регіональному рівні.

Особливістю сучасного етапу підготовки кадрів є те, що відбувається всеохоплюючий перехід від галузевого планування підготовки і розподілення кадрів до територіального принципу. 3

цією метою на відповідні регіональні організаційні структури покладається завдання максимального врахування статевікових і психофізіологічних особливостей населення, що навчається, а також територіальної і виробничої специфіки регіонів України.

Таким чином, постає необхідність дослідження ролі системи професійної підготовки у формуванні відтворення якості робочої сили як передумови економічного зростання регіонів і країни в цілому і розробки напрямків реалізації цілей довгострокової політики професійної підготовки кадрів.

В останні роки в сфері професійної підготовки і перепідготовки кадрів відбуваються значні прогресивні зрушення, спрямовані на підвищення якості робочої сили і рівня її конкурентоспроможності на ринку праці. Так, зросла кількість навчальних закладів III—IV рівнів акредитації (рис. 1 і 2), розширюється перелік професій і спеціальностей, за якими здійснюється як початкова професійна підготовка, так і додаткова професійна освіта.

Разом з тим, система професійної освіти і професійної орієнтації як в Донецькій області, так і в цілому в державі, має ряд серйозних недоліків, що стримують процес стабілізації ситуації на регіональному ринку праці зокрема.

По-перше, відсутня чітка координація і взаємодія між органами виконавчої влади, навчальними закладами, відповідними міністерствами, відомствами (Міністерство економіки, Міністерство праці і соціальної політики, Міністерство освіти і науки і т.д.) і замовниками — споживачами. Нечіткість управлінської вертикалі в питаннях підготовки, перепідготовки і профорієнтації, а також множинність органів управління лише розпорошує їх вплив на об'єкт управління.

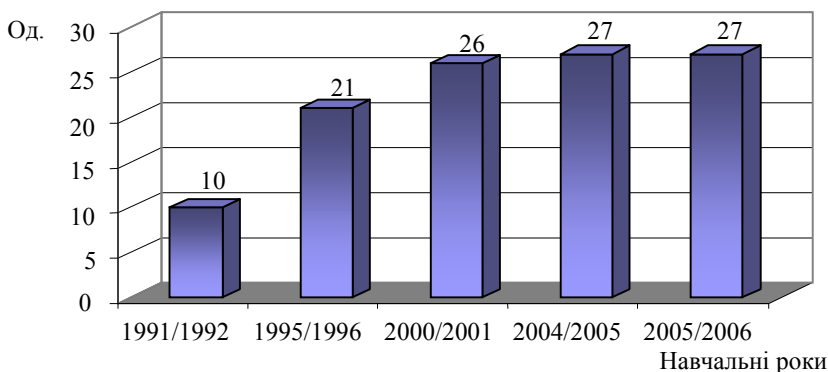


Рис. 1. Динаміка кількості вищих навчальних закладів III—IV рівнів акредитації в Донецькій області в 1991—2005 рр. [5]

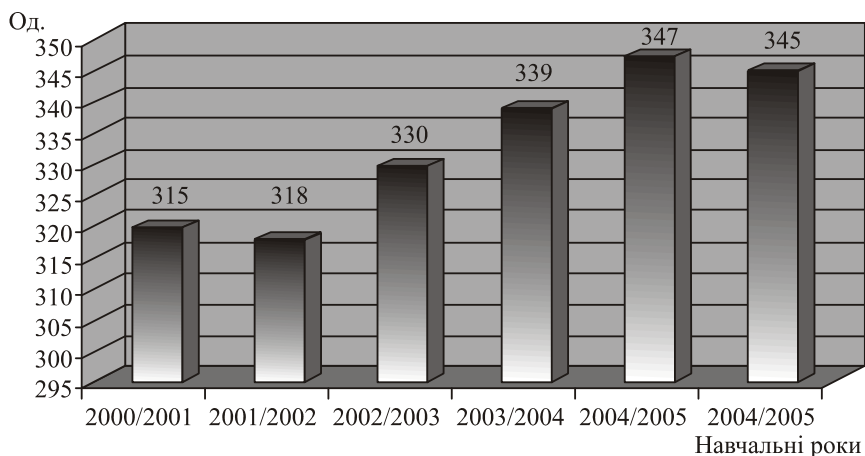


Рис. 2. Динаміка кількості вищих навчальних закладів III—IV рівнів акредитації в Україні в 2000—2005 рр. [4]

Внаслідок підготовки кадрів без урахування потреби реально-го ринку праці значна частина фахівців стає зайвою і поповнює ряди безробітних. В умовах обмежень попиту на фахівців вищої і середньої ланки (рис. 3 і 4) важливим стає недопущення їх перевиробництва на основі виваженого державного регулювання.



Рис. 3. Структура попиту на робочу силу в Донецькій області в 2005 р. [2]



Рис. 4. Структура попиту на робочу силу в Україні в 2005 р. [2]

Разом з тим, при зростанні попиту на робітничі професії, протягом 1998—2005 рр. в Донецькій області спостерігалось скорочення обсягів підготовки робітників у системі професійно-технічних навчальних закладів (рис. 5).

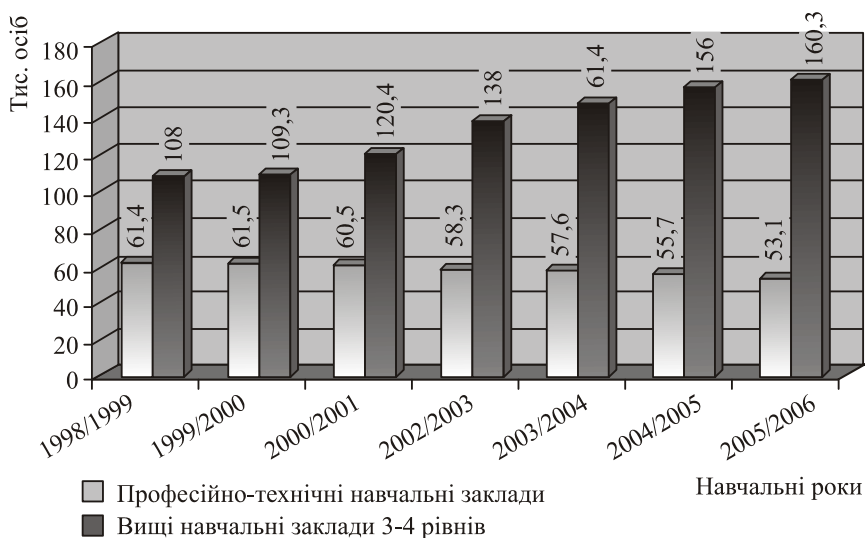


Рис. 5. Динаміка обсягів підготовки випускників професійно-технічними навчальними закладами і вищими навчальними закладами 3—4 рівнів акредитації III—IV рівнів у Донецькій області в 1998—2006 рр. [3]

Хибність подібної неконтрольованої підготовки кадрів проявляється не тільки в поповненні ринку праці безробітними фахівцями (рис. 6), але й у невиправданих витратах держави при гострому дефіциті бюджету.

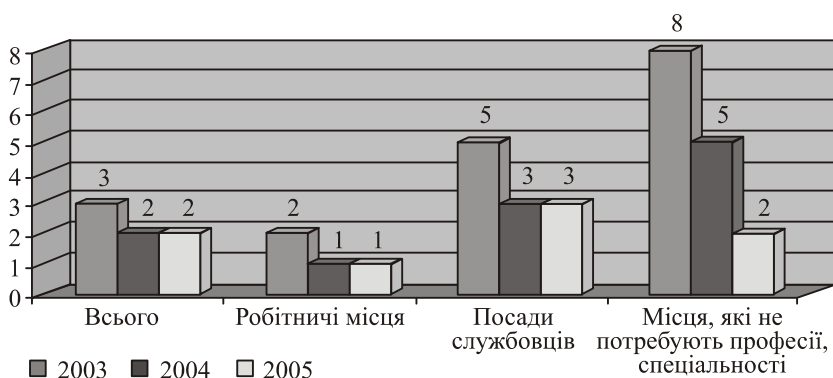


Рис. 6. Навантаження на одне робоче місце, вакансію в Донецькій області в 2003—2005 рр., осіб [5]

По-друге, розпад системи підготовки кадрів масових професій на виробництві. До переходу на ринкову економіку в Донецькій області безпосередньо на підприємствах готувалось приблизно 25% висококваліфікованих робочих кадрів.

В теперішній час на долю цієї форми навчання не припадає навіть 1%, що пов'язано головним чином із закриттям багатьох промислових підприємств, відсутністю відповідних фінансів, при наявності в той же час потреби в молодих висококваліфікованих робітниках. В Донецькій області у цілісному вигляді дана форма підготовки кадрів збереглася тільки на Донецькому металургійному заводі (ЗАТ «Донецьксталь — МЗ») і Маріупольському металургійному комбінаті ім. Ілліча (ВАТ «ММК ім. Ілліча»).

При зростанні попиту народного господарства на робітничі спеціальності при незначних обсягах підготовки робітничих кадрів на виробництві слід було б очікувати значного зростання обсягів підготовки робітничих кадрів у системі професійно-технічних навчальних закладів. Однак протягом 2002—2005 р. значного зростання на користь даної форми підготовки робітничих кадрів не відбулось. Так, протягом зазначеного періоду питома вага підготовки робітничих кадрів для промисловості, яка є основним споживачем робітничих кадрів, у системі професійно-технічних навчальних закладів в Україні зросла всього на 2,6% (рис. 7).

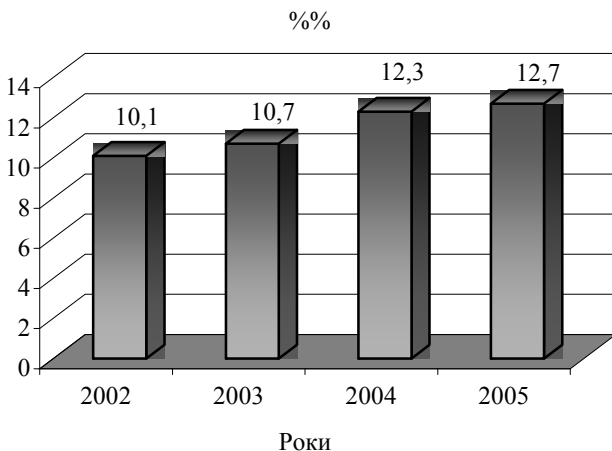


Рис. 7. Питома вага підготовки робітничих кадрів для промисловості у системі професійно-технічних навчальних закладів в Україні у 2002—2005 рр. [1, 2]

І це при тому, що динаміка підготовки кадрів в Україні (первинна підготовка, перепідготовка), як можна бачити з даних рис.8 і таблиці 1, визначається, перш за все, потребою в кадрах галузей промисловості.

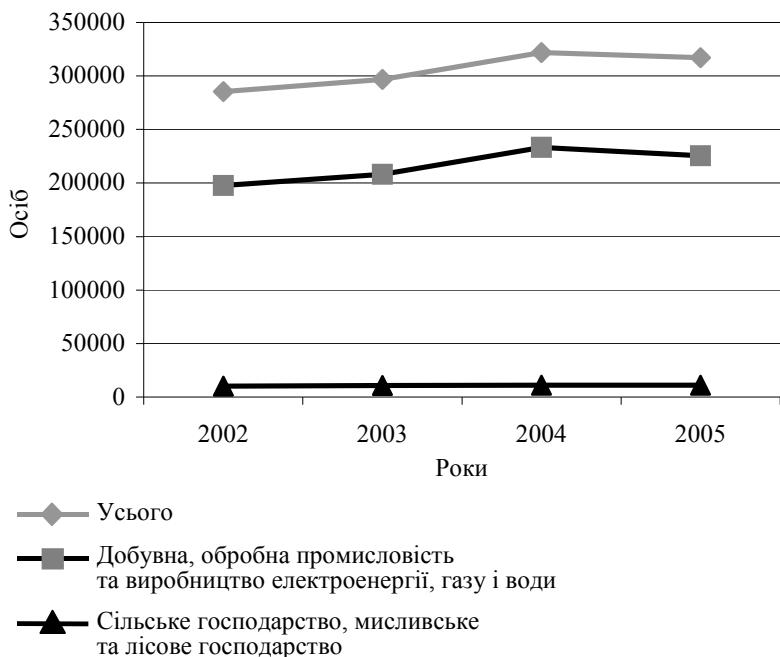


Рис. 8. Динаміка підготовки кадрів (первинна підготовка, перепідготовка) в Україні 2002—2005 рр., осіб [2]

По-третє, низький відсоток охоплення безробітних громадян, зареєстрованих органами служби зайнятості, професійним навчанням і перепідготовкою: в середньому 3—4% від загальної кількості безробітних.

По-четверте, низька питома вага безробітних, що проходять професійну перепідготовку і перепідготовку під конкретні робочі місця.

По-п'яте, слабкий рівень профорієнтаційної роботи, низька технічна оснащеність, неукomплектованість відповідних підрозділів служб зайнятості висококваліфікованими фахівцями-психологами, профконсультантами, що мають профільну вищу освіту.

Таблиця 1

ДИНАМІКА ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В УКРАЇНІ у 2002—2005 рр. [4]

Види економічної та промислової діяльності	Підготовка кадрів (первинна підготовка, перепідготовка), осіб				У т. ч. професійно-технічні навчальні заклади, осіб				Питома вага, %			
	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005	2002	2003	2004	2005
Усього	285 458	296 645	321 821	316 695	48 054	50 314	54 450	54 304	16,8	17,0	16,9	17,1
Сільське господарство, мисливство та лісове господарство	10 071	10 820	10 998	11 024	3343	3562	2872	3216	33,2	32,9	26,1	29,2
Добувна, обробна промисловість та виробництво газу, електроенергії і води	197 646	208 113	233 309	225 690	19 919	22 284	28 788	28 723	10,1	10,7	12,3	12,7
Будівництво	12 644	12 619	16 479	15 713	3561	4326	6288	5945	28,2	34,3	38,2	37,8
Оптова та роздрібна торгівля; торгівля транспортними засобами; послуги з ремонту	4410	3946	4387	6852	1127	1079	1001	1741	25,6	27,3	22,8	25,4
Готелі та ресторани	238	181	256	324	28	36	64	29	11,8	19,9	25,0	9,0

Транспорт	27 128	27 051	35 426	26 834	11 024	10 459	10 562	10 345	40,6	38,7	29,8	38,6
Пошта і зв'язок	9172	10 110	9746	9410	420	155	297	181	4,6	1,5	3,0	1,9
Фінансова діяльність	568	598	1093	1502	41	19	143	72	7,2	3,2	13,1	4,8
Операції з нерухомістю; здавання під найом та послуги юридичним особам	9887	11 175	10 711	9250	4030	5423	3443	2677	40,8	48,5	32,1	28,9
Державне управління	5620	6767	2341	2537	2036	2098	370	560	36,2	31,0	15,8	22,1
Освіта	2192	1982	1855	3286	221	259	196	209	10,1	13,1	10,6	6,4
Охорона здоров'я та соціальна допомога	2396	1928	3116	2609	445	348	394	262	18,6	18,0	12,6	10,0
Колективні, громадські та особисті послуги	2863	969	1149	1451	1835	238	301	298	64,1	24,6	26,2	20,5

З урахуванням вищевикладеного, можна зробити висновок, що в основу відтворення якості робочої сили в регіоні має бути покладена сучасна концепція професійного навчання, яка повинна базуватися на наступних основних принципах:

- безперервності системи освіти, цілісності її змісту і структури;

- орієнтації громадян на нові сфери трудової діяльності, їх соціальну адаптацію;

- програмно-цільовому підході до різних соціальних груп населення, що враховує статево-вікові і індивідуальні особливості людини;

- спадковості цілей, задач, методів, засобів і організаційних форм на різних рівнях системи;

- трудової реабілітації тривало непрацюючих громадян;

- багатоваріантності і гнучкості форм, методів і засобів підготовки;

- навчання з урахуванням раніше отриманих знань і умінь, а також потреб виробництва в кваліфікованих кадрах;

- мобільності і різноманітності організаційних структур, що забезпечують професійне навчання;

- превентивності, що забезпечують професійну мобільність, фундаментальність і функціональність;

- договірної системи організації професійного навчання на конкурсній основі, що забезпечує його відповідність вимогам роботодавців до якості підготовки;

- різноманітності джерел фінансування витрат на професійну підготовку.

Певна роль у відтворенні якості робочої сили належить регіональним органам служби зайнятості, діяльність яких останнім часом набуває суттєвих змін в області професійної підготовки безробітних громадян. Остання спрямована на реалізацію вищезазначених принципів професійного навчання і комплексне вирішення задач, що сприяє ефективній, вільно обраній зайнятості громадян, задоволенню їх потреб у професійній освіті відповідно до умов і вимог ринку праці, підвищення конкурентоспроможності кадрів.

Необхідність середньострокової державної програми відтворення якості робочої сили, скоординованої між усіма учасниками ринку освітніх послуг, не викликає ніякого сумніву, оскільки на даному етапі соціально-економічного розвитку, по суті, підготовка переважної частини фахівців здійснюється стихійно, безконтрольно і не регулюється державою. Область сьогодні не має жод-

ної програми підготовки фахівців з урахуванням перспективних потреб регіону і структурних перетворень в економіці і сфері зайнятості. Зазначена програма повинна охоплювати не тільки діяльність державних, а й комерційних навчальних закладів. Програма має передбачати як кількісні параметри, так і індикативний перелік спеціальностей і професій на ринку праці, заснований на прогностичних оцінках структурних зрушень в народному господарстві, що відбудуться впродовж найближчих 2—3 років, і перспектив знову створюваних робочих місць з позиції забезпечення їх інвестиційними ресурсами.

При цьому помилково вважати, що для вирішення проблем структурної збалансованості ринку праці достатньо забезпечити структурні зрушення у здійсненні професійної підготовки у бік робітничих професій.

В умовах розвитку ринкових відносин важливо забезпечити і зацікавленість роботодавців в підготовці і підвищенні кваліфікації кадрів, в прийомі на роботу випускників професійних, середніх спеціальних і вищих навчальних закладів, перш за все, шляхом формування механізму пільгового фінансування (оподаткування) на ці цілі. Сутність такого механізму має зводитись до включення всіх витрат на підготовку і перекваліфікацію кадрів і собівартість продукції і до покращення бази оподаткування податку на прибуток, тобто до звільнення від сплати податку суми, витраченої на навчання персоналу.

Одним з найважливіших напрямків підвищення ефективності системи підготовки кваліфікованих кадрів як напрямку відтворення якості робочої сили у сучасних умовах стає впровадження нових форм підготовки і перепідготовки спеціалістів. До числа таких відноситься модульна система навчання на підприємстві, яка отримала широке розповсюдження в країнах Західної Європи. Певний досвід її використання накопичено в Україні — зокрема у ЗАТ «Донецьксталь — МЗ» (м. Донецьк), про що мова піде в наступному розділі, — а також у Китаї, Польщі, Латвії, ряді регіонів Російської Федерації. На відміну від традиційної, модульна методика навчання на підприємстві заснована на послідовному отриманні практичних навичок відповідної професії безпосередньо на конкретному робочому (учнівському) місці, вивченні необхідного лише для даного модулю теоретичного матеріалу, обладнання, інструментів, технологій і т. д. Кожна модульна програма — це стандарт знань (теоретичних і практичних), який може бути використаний при сертифікації персоналу. Таким чином, в основі цієї системи лежить навчальна програма (модуль), що включає встановлений обсяг знань, практичних

навичок, які необхідні для якісного виконання виробничого завдання і додаткових функцій, обумовлених відповідними кваліфікаційними стандартами або вимогами робочого місця.

До переваг модульної системи навчання на підприємстві відносяться такі:

- гнучкість і адаптивність до умов, що змінюються, що дозволяє достатньо швидко реагувати на структурні зрушення в економіці, задовольняти потреби в працівниках нових професій;

- спираючись на прогнози потреб ринку праці, вона забезпечує підготовку спеціалістів необхідного рівня кваліфікації;

- добре пристосована до безперервного навчання;

- універсальність, яка дозволяє навчати групи населення, що відрізняється за рівнем знань і підготовки, у тому числі і найбільш вразливих безробітних, інвалідів, молоді;

- ефективність, орієнтація на кінцевий результат.

Таким чином, вищевикладене дозволяє зробити висновок, що для реалізації цілей довгострокової політики відтворення якості робочої сили, орієнтованої на реалізацію пріоритетів і стратегій зайнятості, необхідним є адекватний механізм управління нею. Комплексний характер програмних заходів реформи системи професійного навчання, що торкається різних аспектів соціально-економічної політики держави, викликає необхідність кардинального покращення управління професійним потенціалом на рівні регіонів країни. У цьому зв'язку нам видається доцільним створення при облдержадміністраціях спеціальних структурних підрозділів з управління професійними ресурсами.

Діяльність подібної структурної ланки виконавчої влади має сприяти більш виваженому регулюванню процесу формування, розподілення і використання фахівців і висококваліфікованих робітників. Однією з головних функцій управління професійними ресурсами слід вважати координацію дій різних відомств і організацій, що приймають участь в процесі відтворення кваліфікованої робочої сили. Взаємодія Міністерства праці і соціальної політики, Міністерства освіти і науки, Міністерства економіки, Міністерства фінансів, вищих, середніх спеціальних і інших навчальних закладів державної і недержавної форм власності, а також замовників-споживачів покликана забезпечити збалансовану підготовку професійних кадрів у відповідності до потреб регіонального ринку праці. Створення пропонованого Управління сприяло б більш ефективному використанню всіх навчальних закладів країни, раціональному територіальному розміщенню їх з урахуванням динаміки де-

мографічного розвитку міст і районів, а також попиту і пропозиції на локальних ринках освітніх послуг і робочих місць.

Література

1. Праця України у 2004 році: Статистичний збірник. — К.: Держкомстат України, 2005. — 385 с.
2. Праця України у 2005 році: Статистичний збірник. — К.: Держкомстат України, 2006. — 410 с.
3. Статистична інформація Держкомстату України / <http://www.ukrstat.gov.ua>
4. Статистичний довідник Україна у цифрах у 2005 році / За ред. Осауленка О. Г. — К.: Консультант, 2006. — 248 с.
5. Статистичний щорічник Донецької області за 2005 рік / За ред. Зеленого О. А. — Донецьк, 2006. — 403 с.

Стаття надійшла до редакції 23.01.2007

Н. В. Карпенко,

Одеський державний економічний університет

ДОХОДИ НАСЕЛЕННЯ В КОНТЕКСТІ СОЦІАЛЬНОЇ БЕЗПЕКИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто взаємозв'язок між доходами населення та соціально-економічною безпекою. Проаналізовано сучасні тенденції доходів населення України. Зроблено висновок про необхідність активних дій та заходів у сфері політики доходів і заробітної плати.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Доходи населення, заробітна плата, рівень життя, соціальна безпека, соціальна стабільність.

Як свідчить досвід, економічний розвиток суспільства в період становлення ринкової економіки супроводжується значними труднощами у розв'язуванні соціальних проблем, що постають перед державою.

Процес інтеграції України до європейського співтовариства неможливий без виконання нових завдань, спрямованих на підтримання соціальної стабільності в суспільстві, забезпечення належного життєвого рівня та підвищення якості життя населення, створення умов для зростання його добробуту.