

АКТУАЛЬНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ: СТАН, ПРОБЛЕМИ, ПЕРСПЕКТИВИ

Стаття присвячена проблемі підготовки робітничих кадрів. Проаналізовано стан запровадження ефективного навчання дорослого населення в Україні.

Проблема. З початку нового тисячоліття в умовах відновлення та економічного зростання виробництва переважна більшість підприємств України відчуває гостру потребу в кваліфікованих робітниках, зокрема галузей машинобудування: токарях, ковалях, ливарниках, термістах, слюсарях-інструментальниках, фрезерувальниках, будівельниках та інших важливих професій. Це пояснюється тим, що ринок освітніх послуг відстає від потреб ринку праці. Нині на виробництві застосовується близько 7 тисяч професій, у той час як професійно-технічні навчальні заклади готують робітників лише за 550 професіями, що потребує вдосконалення системи професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств та організацій.

Тому проблема підготовки кадрів потребує змін. Вона стала нагальною потребою підприємств і організацій різних форм власності у кваліфікованих кадрах, необхідністю вдосконалення нормативно-правової бази у сфері професійного розвитку працівників, зайнятих у галузях економіки, підвищення їх професійно-кваліфікаційного рівня шляхом професійного навчання, атестації та

сертифікації, а також здійснення комплексу заходів, спрямованих на забезпечення потреб сучасного виробництва в робітниках та спеціалістах високої професійної мобільності.

Невирішені частини проблеми. У період економічних ускладнень, спаду виробництва відбулося згортання обсягів професійного навчання працівників. Це призвело до зниження загального рівня їх кваліфікації. Періодичність підвищення кваліфікації працівників, зайнятих у галузях економіки, сьогодні становить у середньому в Україні 12,5 року, а в сільському господарстві, сферах лісового, рибного господарства, будівництва, торгівлі, відпочинку, розваг, культури та спорту, колективних послуг, операцій з нерухомістю – від 20 до 50 років замість передбаченої за нормативом один раз на 5 років.

На професійно-кваліфікаційний рівень працюючих впливає також і те, що на багатьох підприємствах та в організаціях в умовах високої плинності кадрів на роботу приймаються робітники за професіями, яких вони ніколи не мали. Це значно знижує ефективність їх виробничої діяльності та суттєво впливає на стан безпеки праці.

Проблема якості робочої сили ускладнюється також демографічними чинниками. Старіння та поступове вибуття висококваліфікованих працівників (третина яких на багатьох підприємствах уже має передпенсійний та пенсійний вік) призводить до

посилення дефіциту кадрів з багатьох виробничих професій, що визначають соціально-економічний, науково-технічний і технологічний розвиток країни.

Мета статті, задачі дослідження.

Основною метою наукового дослідження є розробка нових підходів до впровадження цілісної системи безперервного навчання дорослого населення впродовж життя, створення та забезпечення ефективного управління розвитком професійного персоналу підприємств та організацій, професійного навчання кадрів, їх атестації та сертифікації, підвищення якості робочої сили.

Нинішні підходи до вирішення цього питання потребують законодавчого врегулювання, посилення відповідальності роботодавців за підвищення кваліфікації працівників упродовж їх трудової діяльності, визначення прав та обов'язків працівників, а також концептуальних підходів до оплати праці інженерно-педагогічного персоналу діючої системи професійної освіти та професійного навчання кадрів на виробництві.

Зараз середньомісячні витрати підприємств на професійне навчання на одного штатного працівника складають по Україні 1 грн.66 коп., а в текстильній промисловості, виробництві шкіри, шкіряного взуття, деревини та виробів з деревини – від 20 до 58 коп., що свідчить про недостатню увагу керівників до вирішення питань якості робочої сили.

Наукові дослідження показують, що частина напрямів державної політики у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення в наступні роки потребують певних змін і зміщення акцентів розвитку.

Перш за все необхідно переглянути Тимчасовий державний перелік професій

з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах з урахуванням потреб ринку праці, проаналізувати стан виконання державного замовлення прийому учнів до професійно-технічних навчальних закладів, хід укладання договорів з державною службою зайнятості, зацікавленими підприємствами та організаціями на підготовку робочих кадрів, забезпечити вдосконалення мережі професійно-технічних навчальних закладів, що здійснюють навчання незайнятого населення з урахуванням реальних вимог ринку праці відповідно до професійно-кваліфікаційної структури робітничого потенціалу держави.

Слід наблизити обсяги та напрями професійної підготовки кадрів у навчальних закладах різних типів та рівнів акредитації до потреб ринку праці шляхом розроблення та затвердження на державному рівні нового порядку формування державного замовлення на підготовку кадрів на системи професійної освіти, спростити до мінімуму технології ліцензування на право надання освітніх послуг як навчальних закладів, так і підприємств; провести моніторинг ринку праці і маркетингу освітніх послуг шляхом вивчення, прогнозування ринку праці та формування на цій основі ринку освітніх послуг, створити маркетингові служби в навчальних закладах; запровадити показник працевлаштування випускників як одного з головних критеріїв оцінки ефективності діяльності навчальних закладів.

Нормативно-правову базу необхідно спрямувати вбік подальшого сприяння підприємствам у відновленні та вдосконаленні системи професійного навчання кадрів на виробництві, забезпечення їх кваліфікованими

кадрами завдяки розробці та реалізації програм спільних дій центральних, місцевих органів виконавчої влади, організацій роботодавців і профспілок, створення системи інформаційно-методичного забезпечення підприємств з питань професійного розвитку персоналу.

Головними напрямками стратегії професійного розвитку робочої сили мають стати підвищення якості професійної підготовки кадрів шляхом удосконалення змісту та методів навчання, залучення матеріально-технічної бази роботодавців до визначення змісту і проведення виробничого навчання та виробничої практики, стажування осіб, які навчаються. Потребує подальшого вдосконалення методика визначення ефективності професійного навчання кадрів, запровадження системи індивідуальної підготовки кадрів, інших сучасних технологій навчання, розроблення моделей управління якістю професійної освіти, визначення функцій зацікавлених управлінських структур різних рівнів, забезпечення та покращання якості професійної підготовки кадрів.

Для створення системи безперервного професійного навчання впродовж життя, на нашу думку, необхідно: розробити та затвердити нормативно-правову базу організації навчання дорослих, що базується на теорії андрагогіки, забезпечити умови для всебічного розвитку особистості.

Професійну підготовку громадян з особливими потребами та інших соціально незахищених на ринку праці категорій населення пропонується здійснювати шляхом реалізації програм їх професійної реабілітації та соціального захисту.

З метою об'єднання зусиль центральних органів виконавчої влади, соціальних партнерів стосовно сприяння підприємствам у підвищенні якості робочої сили слід надати нового розвитку механізму функціонування соціального партнерства як на національному, так і на регіональному рівнях.

Реалізація державної політики має передбачати здійснення заходів щодо переорієнтації ринку освітніх послуг на потреби роботодавців через обґрунтоване державне замовлення на підготовку кадрів на основі вивчення потреби в них суб'єктів господарювання шляхом проведення моніторингу попиту ринку праці на робочу силу. Крім того, слід визначати ліцензійні обсяги та напрями з підготовки робітників і фахівців з урахуванням реальних потреб ринку праці, запровадити економічне стимулювання навчальних закладів, що здійснюють підготовку кадрів відповідно до потреб роботодавців, розробити та реалізувати ефективний механізм взаємодії навчальних закладів і роботодавців.

Підвищення якості робочої сили шляхом реалізації концепції безперервного навчання впродовж життя пропонується здійснювати завдяки інвестуванню державних коштів у розвиток освіти та підготовку кадрів різних освітньо-кваліфікаційних рівнів, забезпеченню професійного навчання працівників, зайнятих у галузях економіки, відповідно до потреб виробництва за рахунок коштів роботодавців, професійного навчання безробітних за сприяння Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття з метою подальшої їх зайнятості та професійного навчання фізичної особи за власні кошти для

забезпечення розвитку особистості та кар'єри.

Позитивно на якість робочої сили має вплинути законодавче закріплення відповідальності роботодавців за належний рівень кваліфікації робочої сили.

У прогнозованому періоді передбачається зменшення чисельності випускників загальноосвітніх навчальних закладів з 480 тис. у 2005 р. до 400-420 тис. у 2008 р., тобто орієнтовно на 15%, що вимагатиме прийняття заходів для більш дбайливого ставлення до кадрового потенціалу країни та підвищення його якості.

Очікується, що учнями професійно-технічних навчальних закладів стануть лише 15-20% випускників шкіл, причому кількість вступників до професійно-технічних навчальних закладів та кількість випускників будуть щорічно зменшуватися на 5-8%. За прогнозними розрахунками чисельність випускників професійно-технічних навчальних закладів у 2008 р. становитиме 150-160 тис. В умовах активізації виробництва та здійснення підготовки робітників відповідно до потреб ринку праці очікується, що практично всі вони будуть працевлаштовані.

Обсяги прийому у вищі навчальні заклади будуть зростати як за держзамовленням, так і за кошти фізичних та юридичних осіб. Відповідно на 5 - 10% щорічно зростатиме і кількість випускників вищих навчальних закладів і в 2008 р. їх число зросте до 500 тис. Слід зазначити, що темпи зростання чисельності випускників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації будуть перевищувати темпи зростання чисельності випускників вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації. Із загальної кількості випускників вищих навчальних закладів

випускники навчальних закладів складатимуть до 30-35%, причому їх питома вага буде знижуватися.

Прогнозується зростання обсягів професійного навчання персоналу на виробництві. Обсяги підготовки працівників за новими професіями збільшаться з 284 тис. у 2002 р. до 450-500 тис. у 2008 р. Обсяги підвищення кваліфікації персоналу підприємств, організацій та установ зростуть за цей же період з 970 тис. до 2 млн. осіб.

Висновки. З метою підвищення якості та конкурентоспроможності робочої сили, забезпечення подальшого ефективного функціонування системи професійного навчання персоналу на виробництві необхідно прийняти законопроект "Про професійний розвиток персоналу на виробництві", який нині знаходиться на розгляді у Верховній Раді України. Він визначає правові основи організації професійного розвитку зайнятих працівників, регулює відносини в цій частині, передбачає економічне забезпечення функціонування системи навчання дорослих, введення механізмів оцінки та підтвердження професійної компетенції працюючого персоналу шляхом їх атестації та сертифікації відповідно до вимог міжнародних стандартів якості ISO-9000, 9001-2001. На наш погляд, прийняття зазначеного законопроекту сприятиме: підвищенню якості кадрового потенціалу підприємств, професійному зростанню; самореалізації працівників в умовах ринкової економіки; підвищенню їх професійно-кваліфікаційного рівня та компетентності; зниженню рівня виробничого травматизму з причин недостатньої кваліфікації; підвищенню конкурентоспроможності осіб, які вивільнюватимуться з підприємств, та забезпеченню їх соціального захисту;

забезпеченню продуктивної зайнятості кадрів.

Назріла також потреба в розробленні та затвердженні на державному рівні концептуальних засад формування та розвитку єдиної цілісної системи безперервної професійної освіти, яка має бути зорієнтована на задоволення поточних і перспективних потреб у кадрах сучасного виробництва та сфери послуг, оперативне та гнучке реагування на зміни в умовах реформування економіки.

З метою подальшого розвитку системи підготовки кадрів для задоволення потреб економіки слід здійснити такі наукові дослідження щодо: визначення концептуальних засад безперервної професійної освіти громадян України для забезпечення їх професійного розвитку впродовж трудової діяльності; приведення обсягів і напрямів підготовки кадрів у навчальних закладах у відповідність до поточної та перспективної потреби ринку праці шляхом організації навчання за тими професіями, що користуються реальним попитом у роботодавців; підвищення якості професійного навчання кадрів шляхом удосконалення змісту навчання, більш активного впровадження сучасних методик професійного навчання, у тому числі модульного, відкритого і дистанційного; розроблення державних стандартів освіти; розроблення та запровадження механізму взаємозв'язку між професійно-технічними та вищими навчальними закладами і підприємствами з метою формування, відтворення та збереження кадрового потенціалу.

Література

1. Населення і трудові ресурси села: Навч. посібник / За ред. П.Т. Саблука, М.К. Орлатого. – К.: Ін-т аграрної економіки УААН, 2002. – 277 с.

2. Професійне навчання на виробництві: Зб. наук. пр. – Вип. 1 / За ред. Н.В. Абашкіної. – К.: Науковий світ, 2003. – 161 с.
3. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки). Шляхом європейської інтеграції / За ред. А.С. Гальчинського. - К.: 2004. – 414 с.
4. Формування професійно-посадової структури трудових ресурсів: Монографія / За ред. І.Д. Крижко, Т.І. Богданової, М.Д. Верернікова. – Хмельницький: ТОВ НВП „Єврика”, 1992. – 136 с.