

Ярова Л.Г.

РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ ЧЕРЕЗ ПІДГОТОВКУ КАДРІВ ДЛЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

Постановка проблеми. Тривале зниження розвитку економіки зумовило погіршення якості кадрового потенціалу та його використання а також зниження професійної освіти. Високорозвинене аграрне виробництво, до якого ми прагнемо, вимагає відповідно і висококваліфікованих кадрів, які володіли б методами освоєння й розвитку ринкового виробництва. Це свідчить про необхідність створення належних умов для навчання сільськогосподарських кадрів та їх закріплення на селі. Сучасне виробництво, його ефективність значною мірою залежить від ініціативи і творчого підходу до своєї роботи з боку всіх учасників виробництва. Кожен із них повинен мати не лише кваліфікацію, а й постійно підвищувати, вдосконалювати свої знання – технічні, економічні, організаційні. При цьому ринок праці здебільшого потребує не випускників шкіл, а більш підготовлених кваліфікованих робітників.

Аналіз досліджень і публікацій. Особливо велика роль у підвищенні ефективності сільськогосподарського виробництва належить саме професійній підготовці, яка забезпечує зростання продуктивності праці і дає великий економічний ефект. Підтвердженням цього є дослідження, проведені Струмиліним С.Г. ще у 20-х роках минулого століття. За його розрахунками, освіта, що відповідає 14 рокам навчання, забезпечує приріст кваліфікації у 2,8 рази більше, ніж відповідний стаж роботи. А чим вище рівень загальноосвітньої і професійної підготовки, тим вищою є ефективність [5, с. 29,245].

Американські вчені Дж. Грейсон і К. О' Делл стверджують, що освіта, яка забезпечує підготовку кадрів, прямо пов'язана з конкурентоспроможністю продукції, що притаманна перш за все ринковій економіці. Ні одне суспільство не може мати високоякісної продукції без висококваліфікованих працівників, без людського капіталу, який у поєднанні з фізичним капіталом забезпечує збільшення продуктивності праці та її якості [2, с.253].

Вимоги до кадрового потенціалу постійно зростають. Так у ХХ ст. радикальні технічні зміни відбувались у суспільстві кожних 35-40 років. За цих умов, скажімо, знань, отриманих фахівцями у вищому навчальному закладі, вистачило б практично на всю трудову діяльність. В сучасних умовах оптимальний період оновлення техніки і технологій скорочується до 4-5 років, а в окремих випадках – до 2-3 років. Оновлення диктується не лише фізичним, але й його моральним старінням. Одночасно зростають терміни підготовки кваліфікованих працівників (нині вони становлять в середньому 12-14 років [6, с.60]). Роль знань особливо швидко зростає в умовах формування інформаційного суспільства. За визначенням П.Друкера, в цих умовах зростання перетворюється в ключовий ресурс [1, с.86]. З економічної точки зору освіта виступає як процес накопичення.

Вирішенню проблем підготовки кадрів присвячені праці провідних українських вчених, зокрема В. Рябокона, П. Саблука, М. Орлатого та інших. В їхніх наукових працях обґрунтовується, що підготовка кадрів та підвищення їх кваліфікації для галузей агропромислового комплексу є одним із найважливіших заходів активної державної політики зайнятості, що виступає засобом досягнення економічного зростання, забезпечує розвиток трудового потенціалу на селі і знижує рівень безробіття [3, с.277].

Проте, ряд ключових питань пов'язаних з підготовкою кадрів для сільськогосподарських підприємств досліджені не достатньо, особливо на регіональному рівні.

Нині, коли Україна інтегрується в світову економічну систему, нашому суспільству потрібні високоосвічені, підприємливі кадри, які можуть самостійно приймати рішення, прогнозувати майбутні наслідки, кадри, здатні до співробітництва, а також фахівці, які характеризуються мобільністю, динамічністю, конструктивністю, мають почуття відповідальності.

Формулювання цілей статті. Розвиток науки і техніки, ринкової економіки вимагають зовсім іншого професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів. Зростає потреба в кваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широкопрофільну професійну підготовку, спроможні швидко оволодіти новими технологіями, орієнтуватися у виробництві, яке динамічно змінюється, готові до постійного вдосконалення своїх знань і вмінь, конкурентоспроможних на ринку праці. Отже, виникає необхідність удосконалення системи формування якості трудового потенціалу, створення єдиної національної системи загального, безперервного професійного навчання з відповідним науково-методичним, фінансовим та кадровим забезпеченням.

Виклад основного матеріалу дослідження. Фактичне надходження кадрів в виробництво залежить від системи їх формування, які склалися - це організації, навчальні заклади і спеціальні установи, які повинні проводити профорієнтацію сільської молоді, підготовку збалансованого складу робітників, закріплення кадрів на виробництві.

Трудовий потенціал в сільському господарстві Запорізької області формується на основі особливостей розвитку галузі в перехідний період. В ході цього процесу змінюються пропорції в розподіленні трудового потенціалу за сферами діяльності, міняється його чисельність і структура. При різкому скороченні кількості функціонуючої робочої сили на перше місце висуваються проблеми її якісного стану.

Якісну сторону трудового потенціалу можна охарактеризувати за двома основними напрямками. Перший з них – оцінка робітників по сукупності об'єктивних якісних показників: віку, статі, стажу роботи, рівню кваліфікації. Другий – оцінка робітників з точки зору їх організаторських, ділових якостей і особистих здібностей.

Для всього господарського комплексу Запорізької області характерна підвищена питома вага чолові-

РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ ЧЕРЕЗ ПІДГОТОВКУ КАДРІВ ДЛЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

ків в загальній чисельності робітників і службовців (в 2003 р. – 64,5 %). В сільськогосподарському виробництві в 2003 році працювало 17256 жінок, або 35,5 % до загальної кількості.

Однією з найважливіших вимог до формування структури працюючих за статтю і віком являється здобуття певної пропорціональності в чисельності чоловіків і жінок за видами діяльності. В найближчі роки потрібно посилити планомірне регулювання їх професійної спеціалізації. Потрібні науково - практичні рекомендації, організовані рішення і стимули для формування в галузях і за професіями оптимальної структури робітників. Це послужить основою для професійної орієнтації і підготовки, як юнаків, так і дівчат до певного виду праці.

Зведеним показником вікової характеристики кадрів являється середній вік працюючих.

Віковий склад робітників сільського господарства області відносно сприятливий. Питома вага кадрів в активному працездатному віці 20–49 складає в середньому 78,8 % до кількості обстеженого населення відповідної вікової групи. В перспективі ці співвідношення будуть погіршуватись, оскільки уже зараз в складі робочої сили починають складатися диспропорції: доля осіб, які поповнюють робочу силу (15–19) помітно менше долі осіб, які вибувають з цього складу (жінок – 54, чоловіків – 59 років). Зайнятість молоді, за статистичними даними, в віці 15 – 28 років в сільському господарстві в 2003 р. складає 6536 осіб (13,4% від середньорічної кількості працівників), з них 33,7% складають жінки. На 31 грудня 2003 року в сільському господарстві працювало 4307 (9,7% від облікової кількості штатних працівників) осіб передпенсійного віку, 3889 (8,8% до облікової кількості штатних працівників) працюючих пенсіонерів.

Диспропорції в віковій структурі кадрів негативно впливають на сільськогосподарське виробництво; стабілізація галузей АПК можлива тільки при обов'язковому і успішному впровадженню нової техніки і передових технологій. В цьому процесі основною рухомою силою являються молоді робочі кадри. В зв'язку з цим кожне господарство економічно зацікавлено, щоб удосконалювати склад робочої сили за рахунок притоку молодих робочих кадрів. Тільки при цій умові можливий науково-технічний прогрес в сільськогосподарському виробництві. Якщо старіння робочої сили в господарствах області буде йти такими темпами, то може склестись ситуація, коли завдання розвитку галузі будуть покладені на людей, в складі яких велику питому вагу займають особи передпенсійного віку.

Крім загальних характерних рис, віковий склад працюючих в сільському господарстві має помітні по-районні різниці. Чим більша віддаленість від обласного центру, тим помітніше в складі робочої сили господарств частка робітників старших вікових груп. Збільшення відносної і абсолютної чисельності літніх працівників при помітному скороченні частки молодих, являється значним гальмом на шляху розвитку виробництва. Чим сильніше буде прогресувати старіння робочої сили, тим ефективніше повинна бути праця більш молодих кадрів.

Характеристика складу кадрів за рівнем освіти має велике значення. Система загальної освіти на селі в силу ряду причин (велика розосередженість сільського населення, недостатній розвиток доріг і транспорту, низька забезпеченість педагогічними кадрами і т.д.) поки що розвивається значно повільніше, чим в містах. Темпи росту загальноосвітнього рівня сільського населення відстають від темпів підвищення рівня освіти жителів міст.

Загальноосвітній рівень робітників сільського господарства Запорізького АПК відносно невисокий. На 31 грудня 2003 року 14,7% до облікової кількості штатних працівників сільського господарства закінчили вищі навчальні заклади 1-2 рівня акредитації та 7,5% - закінчили навчальні заклади 3-4 рівня акредитації.

Наслідками невисокого загальноосвітнього рівня робітників сільського господарства в Запорізькій області, являється ряд соціально-економічних причин: відтік молоді з села, постаріння робочої сили в цілому, низький рівень механізації робіт в галузі, і, як наслідок, велика частка видів робіт, які не потребують кваліфікації, недостатньо розвинена мережа сільських шкіл, слабка їх матеріальна база. Звідси найважливішим практичним завданням по подоланню кризи в аграрній сфері повинна стати розробка і оперативна реалізація заходів по підвищенню загальноосвітнього рівня сільських працівників.

Рівень кваліфікації кадрів повинен зростати в процесі розвитку суспільного виробництва. Науково-технічний прогрес постійно міняє вимоги до рівня і характеру кваліфікації кадрів. В той же час, підвищення кваліфікації служить основою не тільки для раціонального використання діючих засобів виробництва, але і для створення нових машин і технологій, тому технологічний прогрес і підвищення кваліфікації являються двома взаємопов'язаними сторонами єдиного процесу розвитку суспільного виробництва.

В 2003 році в Запорізькій області, за даними Запорізького обласного управління статистики, навчено новим професіям працівників сільського господарства всього 397 осіб (з них 49 жінок), що більше в 1,3 рази в порівнянні з 2002 роком і 0,9% до облікової кількості штатних працівників. З навчених новим професіям 11,1% навчались безпосередньо на виробництві, 88,9% у навчальних закладах різних типів. За первинною підготовкою пройшли навчання 2,3% і пройшли перепідготовку 97,7%. Підвищили кваліфікацію 897 осіб (з них 172 жінки), що складає 178,7% до 2002 року та 2,0% до облікової кількості штатних працівників. З усіх осіб які підвищили кваліфікацію 71 (7,9%) на виробництві, у навчальних закладах за договорами 826 (92,1%) особи, у тому числі, у % до кількості працівників, які підвищили кваліфікацію – 6,3 % керівники, 7,5% професіонали, 5,4% фахівці та інші службовці, 80,8% робітники, з них підвищили розряд 0,7%.

Підвищення кваліфікаційного рівня робітників – це, перш за все, засіб формування особи, об'єктивна необхідність прискорення економічного розвитку. В зв'язку з цим удосконалення системи підготовки кадрів слід розглядати як умову налагодження економічного механізму господарювання, підвищення його

ефективності. В цілому система підготовки кадрів для сільськогосподарського виробництва представляє собою складну структуру: підготовка робочих кадрів здійснюється на виробництві, в навчально-виробничих комбінатах, в СПТУ (ліцєях); підготовка спеціалістів – в технікумах (коледжах), вищих навчальних закладах; підготовка фермерів – в школах аграрного бізнесу.

Необхідно відмітити, що діючий кількісний принцип підготовки молодих кадрів (більше набрати, учнів, більше включити дисциплін для вивчення і т.д.) без урахування кількісної і якісної пропозиції і попиту на ринку праці молодих робітників призводить до того, що значна частина випускників не затребувана виробництвом. В результаті по закінченні навчального закладу отримують тільки документ про освіту, але зараз явно недостатньо для працевлаштування, і виявляються безробітними. Підвищення ефективності працевлаштування молодих кадрів потребує тісно зв'язати об'єми їх підготовки, а також навчальні плани і програми підготовки учнів з реальним попитом роботодавців для конкретних виробництв і підприємств.

В зв'язку з цим особливе значення набуває робота з випускниками шкіл, їх інформування про положення на ринку праці, допомога в оцінці своїх можливостей при виборі професії, а також адаптація регіональної системи шкільного і професіонального навчання до потреб ринку праці.

Особливу роль в підготовці кадрів для сільськогосподарського виробництва відіграють професійно-технічні училища.

Як і всі аграрні освітні установи, сільські професійні училища в процесі переходу до ринкової економіки і проведення реформ виявились в надто тяжкому стані. За останні 13 років сільським училищам не виділяються кошти на оновлення матеріальної бази (придбання тракторів, автомобілів і сільськогосподарських машин та ін.). Фізичний і моральний знос учбової техніки, відсутність коштів на придбання палива негативно впливають на якість практичного навчання випускників училищ. Із-за скорочення державно-колективного сектора (радгоспів і колгоспів) сільські установи початкової професійної освіти (професійні училища, загальноосвітні школи) лишились традиційних джерел матеріальної і фінансової підтримки, ускладнилось положення справ з наданням робочих місць для проходження виробничої практики, як завершального етапу навчання, що також негативно впливає на якість професійної підготовки випускників і їх закріпленості на виробництві.

Щорічно на навчання до професійно-технічних навчальних закладів Запорізької області вступають понад 16 тисяч осіб, з них 10 тисяч – за державним замовленням, понад 3 тисячі – за програмами курсової підготовки, 3,2 тис. – з числа незайнятого населення. Учні та слухачі навчаються за 140 професіями, більшість з яких – інтегровані. Ринок праці постійно змінюється, тому при формуванні держзамовлення на підготовку робітничих кадрів перевага надається професіям, попит на які зростає.

За статистичними даними, підготовку кваліфікованих робітників в Запорізькій області у 2003 році здійснювали 42 професійно-технічні навчальні заклади, в них здобували професію 24,0 тис. осіб. Порівняно з 1995 роком число зазначених закладів зменшилось на 12 одиниць, в основному за рахунок ліквідації або реорганізації закладів, що втратили соціально-економічну перспективу в регіоні або мали слабку матеріальну базу, а також зменшення потреби у багатьох професіях. Чисельність учнів, навпаки, збільшилась на 1,6 тис. осіб. Порівняно з 2002 роком мережа професійно-технічних навчальних закладів не змінилась, а чисельність учнів незначно збільшилась (на 0,5%).

Підготовка кадрів професійно-технічними закладами області для сільського господарства складала в 2002 році всього 14%, а в 2003 році зменшення відбулось на 2,1% і склало 11,9% (табл.1).

Якість підготовки кваліфікованих робітників бажає бути кращою. Адже підготовка кадрів у більшості навчальних закладів здійснюється за застарілою технологічною і технічною базою.

З поступовим виходом країни з економічної кризи, збільшенням інвестицій у розвиток виробництва та соціальну сферу будуть створені і розширені сфери професійного навчання й масштаби підготовки робітників.

Таблиця 1. Структура випуску кваліфікованих працівників професійно-технічними навчальними закладами за галузями (відсотків)

Роки	Промисловість	Сільське господарство	Транспорт	Зв'язок	Будівництво	Торгівля і громадське харчування	Житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування населення
2002	23,9	14,0	13,4	0,5	6,4	20,3	21,5
2003	24,7	11,9	18,1	0,6	6,6	18,3	19,8

Дані Запорізького обласного управління статистики.

Зростаючий освітній потенціал населення регіону сприятиме впровадженню новітніх виробничих та інформаційних технологій, інноваційному соціально-економічному розвитку і зміцненню регіону.

Висновки. Для проведення підготовки кадрів відповідно до потреб сучасного виробництва необхідно технічне переоснащення навчальних закладів, модернізацію їх матеріально-технічної бази, створивши відповідні умови для залучення у дану сферу ресурсів роботодавців. Останні до цього часу отримують кадри, не витрачаючи ресурсів на їхню підготовку, а навчальні заклади позбавлені не лише фінансової підтримки підприємств, але й місць для проходження виробничої практики. Основні напрями у сфері підготовки кадрів мають передбачити всебічний розвиток інтелектуальних, духовних та фізичних здібностей особистості, приведення змісту освіти у відповідальність із сучасними потребами осіб і суспільства, забезпечення ринку праці висококваліфікованою робочою силою шляхом:

РЕГУЛЮВАННЯ РЕГІОНАЛЬНОГО РИНКУ ПРАЦІ ЗАПОРІЗЬКОЇ ОБЛАСТІ ЧЕРЕЗ ПІДГОТОВКУ КАДРІВ ДЛЯ СІЛЬСЬКОГОСПОДАРСЬКИХ ПІДПРИЄМСТВ

- формування системи безперервного навчання громадян із запровадженням ступеневої підготовки, забезпечення реалізації програми перепідготовки кадрів і підвищення кваліфікації, розробка та впровадження інноваційних та гнучких програм сприяння самоосвіти;
- створення умов для забезпечення доступної професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти; удосконалення механізму формування державного замовлення в системі професійно-технічної та вищої освіти; формування механізму змішаного фінансування освіти із залученням коштів державного, місцевого бюджетів, а особливо коштів підприємств;
- посилення фахової і професійної орієнтації системи освіти відповідно до потреб ринкової економіки: перепрофілювання мережі у напрямку ринкової економіки і регіональних потреб ринків праці; розробка механізму прогнозування підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів відповідно до потреб галузей і регіональних ринків праці.

Без вирішення цих питань неможливо створити умови впровадження інноваційних технологій професійного навчання та наближення навчального процесу до реальних умов виробництва.

Подальше вдосконалення системи освіти зумовлено виникненням різних форм власності, формуванням недержавного сектору економіки та євроінтеграційними процесами, тому виникає необхідність подальшого дослідження цього питання для забезпечення реалізації творчого потенціалу кожного майбутнього працівника на основі самоствердження як цілісного процесу розвитку кожного індивіда, так і суспільства загалом.

Література

1. Drycker P. Post capitalist Society. – 1993. – № 10. – P. 86
2. Грейс ДЖ., О` Делл К. Американский менеджмент на пороге XXI в. – М., 1991. – С. 253.
3. Населення і трудові ресурси села: Навч. Посіб. / За ред П.Т. Саблука, М.К.Орлатого. – К.: Інститут аграрної економіки УААН, 2002. – 277 с.
4. Статистичний щорічник Запорізької області за 2003 р. – Запоріжжя, 2004. – 480 с.
5. Струмилин С.Г. Хозяйственное значение народного образования. – М., 1924. – С. 29, 245.
6. Турченко В.И., Колесников А.Ф. Стратегия образования в России: кризис и перспективы // Обозреватель. – 1997. – № 9. – С.60.