

## Левін П.Б. УДОСКОНАЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЯК ФАКТОР ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ЕКОНОМІКИ

**Постановка проблеми.** Соціально-економічні проблеми, що відбуваються протягом останнього десятиріччя в Україні, змінили ситуацію у сфері трудових відносин, зокрема зайнятості. Йдеться про стан трудового потенціалу: дефіцит спеціалістів із середньою професійною освітою та робочих кадрів основних масових професій, підготовку і перенавчання працівників. В умовах стратегічного курсу переходу на інноваційний шлях розвитку на перший план висувуються проблеми підвищення кваліфікації та трудової мотивації зайнятих працівників. Ситуація ускладнюється тим, що державні завдання слабо враховують потреби роботодавців у підготовці спеціалістів із профільних спеціальностей. У зв'язку із цим актуальним стає питання переносу центру ваги професійного навчання та перенавчання робітників безпосередньо на підприємства, а також активної участі держави у підтримці реструктуризації професійно-технічної системи.

**Аналіз досліджень і невирішених проблем.** Дослідженню проблем конкурентоспроможності трудового потенціалу присвячені класичні роботи Дж.Кейнса, А.Маршала, М.Портера та інших; питання розвитку ринку праці та зайнятості в умовах трансформаційних економік досліджувались вченими-економістами країн СНД І.Бушмаріним, К.Кезимовим, В.Іноземцевим, А.Семеновим та іншими. Великий внесок у дослідження професійної підготовки, продуктивної зайнятості зробили вітчизняні науковці і фхівці О.Амоша, Н.Анішина, С.Бандур, І.Бондар, С.Іванова, Г.Куліков, О.Макарова, В.Онкієнко, М.Семініна, Л.Ткаченко та інші.

У чисельних працях науковцями приділена увага взаємозв'язку людського фактору і розвитку економіки. Зокрема, підходи до трактувань цієї проблематики розглядалися В.Близнюк, О.Грішнвою, Т.Заяць, І.Кравченко, І.Куценко, Е.Лібановою, В.Петровою, С.Пирожковим.

Досліджувані питання кадрового потенціалу та інноваційного розвитку проводились у роботах В.Кірюна та І.Заюкова [2, 3].

Однак до теперішнього часу недослідженою залишається проблема підвищення професійної підготовки кадрів та її реалізації через відповідний механізм управління системою освіти. Саме удосконаленню системи професійної підготовки кадрів з акцентом на активізацію суб'єктів мікрорівня присвячена дана робота.

**Виклад основного матеріалу.** Перспективи формування трудового потенціалу та його використання є важливим завданням для подальшого розвитку економіки країни. Від цього залежить реалізація можливостей переходу на інноваційну модель розвитку і стабілізація соціально-політичного життя.

У найближчому майбутньому основним стримуючим моментом як промислового, так і в цілому економічного зростання може стати дефіцит трудових ресурсів, який вже зараз гостро відчувається у сфері виробництва.

Статистичний аналіз показує, що з 2000 р., тобто з початку економічного зростання, загальна чисельність економічно активного населення залишається стабільною і становить 22,2 млн. чоловік. Проте високий і постійно зростаючий ступінь старіння трудового потенціалу створює перешкоди для відтворення робочої сили, зокрема для відповідної перекваліфікації працівників. В Україні зараз кожний шостий працівник старше 50 років, а старше працездатного віку - кожний чотирнадцятий.

Тенденція скорочення чисельності населення працездатного віку і зростання частки старших вікових груп у його структурі буде зберігатися й у подальшому. Розрахунки по найбільш імовірному варіанту демографічної ситуації показують ускладнення останньої. Якщо питома вага населення у працездатному віці у 2005 р. становила 60%, або 28,2 млн чоловік, то у 2025 р. вона становитиме 57,4%, або 22,7 млн чол., у 2050 р. - ще менше, або відповідно 48,2% і 15,2 млн чоловік.

Вже сьогодні і особливо у майбутньому уряду, роботодавців, суспільству в цілому необхідно пристосовуватись до життя в умовах дефіциту працездатного населення, в тому числі й зростаючої цінності трудових ресурсів. Це означає, що основним завданням державної політики має стати зосередження уваги на якісних аспектах трудового потенціалу. Медичні дослідження доводять, що у старшому віці зменшується не лише запас фізичних сил людини, але й знижується здатність до освоєння новаторських технологій праці. Тому старіння трудових ресурсів негативно позначатиметься на інноваційному розвитку економіки. Нейтралізувати негативні наслідки погіршення демографічної структури населення можливо максимальним поліпшенням якості трудового потенціалу, подовженням трудової активності, у тому числі за рахунок поліпшення професійної підготовки працівників.

Проте одна з головних проблем сучасної освіти в Україні пов'язана із неадекватністю її якості та змісту із стратегічною спрямованістю розвитку економіки і демографічної динаміки. Головний недолік полягає у тому, що структура і можливості освітньої системи України суттєво розмежовуються з вимогами, які ставить перед нею реальна соціально-економічна ситуація.

Система освітніх закладів професійної освіти за останні десять років майже не зазнала змін. У структурі закладів професійної освіти помітно підвищилась питома вага закладів вищої освіти і зменшилась - початкової і середньої освіти. Відповідно темпи зростання закладів вищої освіти підвищились на 36%, інших - відповідно знизились на 15% і 21%.

Помітні зміни відбулись серед випускників освітніх закладів професійної освіти. У 1995 р. 54,4% становили ті, хто закінчив профтехучилища. У 2005 р. їх частка скоротилась до 35,7%. Середню професійну освіту здобули у 2005 р. 17,8% проти 26,3% у 1995 р. Питома вага випускників вищих професійних закладів за цей період зросла з 18,3% до 46,5%, тобто на 10% .

Посилення тенденції у бік збільшення випускників із вищою освітою і зменшення випускників робітничих професій свідчить про сталу регресивну структуру трудових ресурсів країни.

Привертає увагу небезпечна ситуація із кількісними показниками, що характеризують співвідношення між фахівцями з вищою і професійно-технічною освітою. У перерахунку на 10 тис. жителів у середньому в професійно-технічних закладах навчалось 100 учнів, у технікумах і коледжах - 121, у вищих навчальних закладах III-IV акредитації - 350.

Реально ринок праці, як зазначалось на Всеукраїнському форумі „Стан і перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України”, вимагає прямо протилежні структури кваліфікованих працівників. Зокрема, потреба у заміщенні робітничих вакансій становить 80-85%, фахівців середньої ланки - 10-12%, фахівців інженерних спеціальностей - 8%. Якщо нерациональна структура підготовки фахівців збережеться у 2015 р., потреба промисловості у кваліфікованій робочій силі у більшості регіонів України задовольнятиметься на 30-37% [1, с.3, с.6].

З огляду на сучасний стан якості робочої сили у перспективі Україні загрожуватиме структурне і технологічне безробіття, подолати яке можливо лише на основі комплексного підходу до професійно-технічної освіти. На сьогоднішній день переважна більшість підприємств відчуває дефіцит таких робітничих професій, як токарі, фрезерувальники, ливарники, ковалі, слюсарі-інструментальники, термісти та інші.

Це зумовлюється двома чинниками. По-перше, ринок освітніх послуг відстає від потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках. По-друге, залишається високою плінність кадрів. Кількість працівників, що вибувають із підприємств, перевищує кількість працевлаштованих. Показник руху робочої сили свідчить про дисбаланс інтересів роботодавців і працівників. З одного боку, незадовільна професійна підготовка працівників за якістю і попитом не влаштовує роботодавців, з другого - оплата і умови праці, які пропонуються, не влаштовує працівників.

Проблема адекватності пропозиції робочої сили реальному попиту залишається невирішеною, не дивлячись на застосування державною службою зайнятості сучасних профорієнтаційних діагностик і вивчення ринку праці. Чисельність незайнятих громадян, що шукають роботу, коливається протягом останніх років у межах 0,9-1 млн при тому, що ринок праці висуває попит 166,5 тис. робочих місць.

Незадовільна пропозиція кваліфікованих працівників свідчить, що держава не має змоги визначити реальні обсяги підготовки фахівців різного професійного спрямування, а, отже, й вдосконалити мережу навчальних закладів і провести її перепрофілювання і спеціалізацію. Протягом останніх років значно знизився рівень професійної підготовки випускників професійно-технічних закладів. Такий стан речей пояснюється технологічною невідповідністю підготовки фахівців завданням інноваційного розвитку, відставанням матеріально-технічної бази профтехосвіти. Очевидно, що через механізм державного замовлення в умовах мобільності виробничих програм підприємств не можливо повномасштабно забезпечити підприємства кваліфікованою робочою силою.

Подолання диспропорції між попитом ринку праці у працівниках певного професійного профілю і кваліфікації та структурою їх підготовки у професійно-технічних закладах можливо через систему внутрішньофірмового навчання.

Розвиток професійного навчання на виробництві гарантує підготовку і перепідготовку працівників відповідно до сучасного ринку трудових ресурсів. За результатами вибіркового соціально-демографічного обстеження, проведеного Держкомстатом України, більшість опитаних відчувають потребу в навчанні і підвищенні кваліфікації. Проте на можливість одержання за місцем роботи нових професійних знань сподівається лише 47% працюючих, які бажають підвищити або набути новий професійний рівень.

На підприємствах банк вакансій кваліфікованих робочих місць не зменшується, що надає проблемі розбіжності попиту і пропозиції хронічного характеру.

У майбутньому підприємства промисловості, сільського господарства, сфера послуг будуть стикатися із зростаючим дефіцитом кадрів. Вже сьогодні непоодинокі випадки, коли вони вимушені скорочувати виробничі програми через відсутність працівників робочих професій. У цих умовах надзвичайну актуальність набуває поєднання політики підготовки і перепідготовки робочої сили із кадровою політикою.

Щорічно на виробництві (без урахування малих підприємств і фізичних осіб - суб'єктів підприємницької діяльності) всього навчається новим професіям 285,5 тис. осіб, або 2,3% облікової кількості штатних працівників.

Найбільш інтенсивно здійснюється підготовка кадрів у промисловості (5,6% облікової кількості штатних працівників), водному (4,4%) та авіаційному (4,9%) транспорті, у сфері транспортних послуг (4,8%). Переважна більшість працівників, що навчаються (225,6 тис. осіб, або 79%), проходить підготовку безпосередньо за місцем роботи (на виробництві). Із них трохи більше половини (53,5%) навчалися індивідуально на робочих місцях під керівництвом інструктора.

Із зростанням сучасних вимог до професійного рівня працівників все більша їх частина (46,5%) проходить ґрунтовну підготовку із теоретичним і виробничим навчанням на учбовій базі, а потім на робочому місці за курсовою формою навчання. Остання форма навчання поширена у сільському і рибному господарстві, будівництві, операціях із нерухомістю (більше 60% навчених працівників), а у авіаційному транспорті таким чином проходили навчання майже всі працівники.

Підготовку новим професіям у вищих учбових закладах проходили на момент обстеження 21% працівників: у лісовому господарстві - 41,6%, готелях і ресторанах - 64,1%, авіаційному транспорті - 92,6%, фінансовій діяльності - 84,1%, освіті - 80,0%, охороні здоров'я - 60,4%.

Підвищення кваліфікації за різними формами навчання (на виробничо-технічних курсах, курсах цільового призначення, через стажування, спеціалізацію, довгострокове і короткострокове навчання) проходить біля 974 тис. осіб, або 8,0% облікової чисельності штатних працівників.

Безумовно, це недостатньо, тому що при таких щорічних обсягах навчання кожний працівник зможе пройти підвищення кваліфікації один раз на 12 років, хоча нормативно встановлена періодичність - один раз на 5 років. І тільки у таких видах діяльності, як пошта і зв'язок, за фактичними розмірами періодичність підвищення кваліфікації працівників досить висока - один раз на 3,5 року. Головною перешкодою у процесі навчання і підвищення кваліфікації працівників на виробництві стає відсутність коштів, особливо у бюджетній сфері - освіті, охороні здоров'я.

Розміри підвищення кваліфікації працівників диференційовані за видами економічної діяльності. Так. Дуже низькі його розміри спостерігаються у сільському господарстві - 0,8% облікової кількості працівників. Від 2 до 5% працівників облікового складу охоплено навчанням у лісовому, рибному господарстві, будівництві, торгівлі, сфері відпочинку, розваг, культури і спорту, колективних послугах, операціях із нерухомістю. Найбільше працівників пройшли навчання із підвищення кваліфікаційного рівня у промисловості (11,9% облікової кількості штатних працівників) і транспорті і зв'язку (14,1%).

За місцем проведення навчання 58% працівників підвищували кваліфікацію безпосередньо на виробництві і 42% - у навчальних закладах. Через таку форму підвищували кваліфікацію переважна більшість працівників, зайнятих у сфері послуг: торгівлі побутовими товарами (85,2% працівників із числа тих, які пройшли навчання), державному управлінні (81,3%), охороні здоров'я (85,8%) та освіті (92,8%).

У сфері виробництва і пов'язаних із його обслуговуванням послуг підвищення кваліфікації відбувалося в умовах, максимально наближених до виробництва, за власними програмами навчання. Так, у промисловості безпосередньо на виробництві підвищували кваліфікацію 86% працівників, на транспорті і зв'язку - 82,3% працівників, які пройшли навчання.

Аналіз витрат, які підприємства здійснюють на підготовку і підвищення кваліфікації кадрів, свідчить, що навчання в учбових закладах коштує для них дорожче, ніж безпосередньо на виробництві: у першому випадку - у 2,5 раза, у другому - у 4,2 раза більше.

Крім навчання на виробництві, підготовка кадрів для галузей економіки (робітників і спеціалістів) здійснюється через систему навчальних учбових закладів - професійно-технічних (ПТНЗ).

Професійну підготовку у ПТНЗ здобували 507,3 тис. осіб. Порівняно із 1995 роком кількість зазначених закладів і чисельність учнів у них зменшилася відповідно на 168 одиниць і 47,9 тис. осіб, в основному, за рахунок ліквідації або реорганізації закладів, які втратили соціально-економічну перспективу в регіонах або мали слабку матеріальну базу.

Щорічно ринок праці поповнюють більше 280 тис. кваліфікованих працівників, із них 228 тис. (81%), за інформацією навчальних закладів, працевлаштовані. Вартість навчання у ПТНЗ у 2-4 рази більша порівняно із професійним навчанням у школах.

**Висновки дослідження.** Із вищенаведеного можна зробити такі пропозиції та рекомендації:

- підготовка кадрів робітничих професій на виробництві є най-більш оперативною і малозатратною формою навчання;
- професійна підготовка у ПТНЗ потребує більше фінансових ресурсів порівняно із навчанням на підприємствах і в середніх школах.

Враховуючи низьку вартість підготовки і перепідготовки кадрів на виробництві, доцільно розширити цей вид навчання за рахунок надання преференцій підприємствам. За рахунок цього заходу підвищиться продуктивність підприємств і буде досягнута економія коштів на професійне навчання.

Реформування системи професійно-технічної освіти можна здійснювати шляхом зміни їх підпорядкування: по-перше, передання більшості закладів професійно-технічної освіти із центрального рівня на обласний, що наблизить ПТНЗ до місцевих ринків праці; по-друге, залучення частини закладів системи професійно-технічного навчання до профільної старшої школи.

Здійснення цих заходів дозволить підвищити якість навчання і зменшити обсяги фінансування професійної освіти до 5-10%.

#### Джерела та література

1. Кінах А. Стан і перспективи професійного розвитку трудового потенціалу України / Професійно-технічна освіта. - 2005. - №3.
2. Кір'ян В.А. Людський фактор підвищення інноваційного потенціалу підприємств в ринкових умовах: Автореф. дис. ... канд.ек.наук: 08.09.01 / ІДСД НАНУ. - К., 2006. -20 с.
3. Заюков І.В. Організаційно-економічний механізм реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення: Автореф. дис.... канд.ек.наук: 08.09.01 / ІДСД НАНУ. - К., 2006. - 20 с.