

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ І ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ ПІДПРИЄМСТВ М. КИЄВА ЯК СКЛАДОВА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ ПРОМИСЛОВОСТІ

В. А. Кір'ян

Київська міська державна адміністрація, Київ

Надійшла до редакції 28.03.05

Резюме: Представлена стаття висвітлює проблему ресурсного та кадрового забезпечення виробництва в двох аспектах: 1) через впровадження інноваційної моделі розвитку виробництва шляхом відновлення і створення нових робочих місць; 2) через забезпечення виробництва висококваліфікованими робітничими і інженерно-технічними кадрами.

Ключові слова: підвищення кваліфікації персоналу, виробництво, навчання, навчальні заклади.

В. А. Кирьян. РЕФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ Г. КИЕВА КАК СОСТАВНАЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ.

Резюме: Представленная статья освещает проблему ресурсного и кадрового обеспечения производства в двух аспектах: 1) через внедрение инновационной модели развития производства путем восстановления и создания новых рабочих мест; 2) через обеспечение производства высококвалифицированными рабочими и инженерно-техническими кадрами.

Ключевые слова: повышение квалификации персонала, производство, обучение, учебные заведения.

V. A. Kiryan. THE REORGANIZATION OF SYSTEM OF TRAINING AND ADVANCED TRAINING OF KIEV ENTERPRISES STAFF AS COMPONENT OF INNOVATION DEVELOPMENT OF INDUSTRY.

Abstract: The article shows the problem of resource and peopleware providing in two aspects: 1) by applying of innovation model of manufacture development by means of recovery and creation of new work places; 2) by providing manufacture with highly skilled workers and technical and engineering staff.

Keywords: advanced training of staff, manufacture, training, educational institutions.

Усвідомивши необхідність переходу на інноваційну модель економіки і зробивши певні кроки в цьому напрямку, наша держава не може залишати поза своєю увагою такий важливий чинник інноваційного розвитку,

як ресурсне та кадрове забезпечення персоналу підприємства. Зрозуміло, що професійний рівень персоналу як складової виробничого процесу повинен відповідати вимогам сучасності. Тому виробництво конкурен-

тоспроможної продукції неможливе без працівників високого кваліфікаційного рівня на кожному його етапі.

Ми повинні виходити з того, що у Програмі нового уряду прямо зазначено: "У сфері інтеграції до світової економіки уряд планує завершити до кінця поточного року переговорний процес із країнами-членами Світової організації торгівлі і забезпечити вступ України до цієї міжнародної організації". Які ж проблеми необхідно вирішити, щоб продукція наших підприємств не тільки стала конкурентоспроможною на внутрішньому ринку, а впевнено завойовувала і зовнішні ринки? Можна скільки завгодно вкладати кошти у новітнє обладнання, нові технології, але все це залишиться мертвим капіталом, доки до цих складових прогресу не додадуться розум, висока кваліфікація професіоналів і вміле керівництво управлінців. Тому очевидно, що капіталовкладення у підготовку та перепідготовку персоналу підприємств – це такі ж необхідні затрати на інновації, як і витрати на впровадження нових технологій та устаткування.

У цій проблемі є два аспекти. По-перше, забезпечення зайнятості через відновлення і створення нових робочих місць і, по-друге, забезпечення виробництва висококваліфікованими кадрами – як робітничими, так і інженерно-технічними.

Свого часу, будучи ще кандидатом на пост Президента України, Віктор Андрійович Ющенко першим пунктом своєї Програми поставив створення 5 мільйонів робочих місць. При цьому саме створення нових робочих місць з гідною зарплатою визначено критерієм оцінки діяльності влади на всіх рівнях. Але ж створити нові робочі місця – це половина справи: їх треба заповнити повноцінними кваліфікованими кадрами. Крім того, оновлення потребують як діючі робочі місця, так і ті, що стали вакантними. Тому це завдання – двоєдине.

До найбільш актуальних проблем слід віднести проблему систематичного погіршення демографічної ситуації серед працюючих у м. Києві. Наразі у промисловому секторі столиці кількість працюючих пенсіонерів складає 20 % загальної численності працівників, тоді як у промисловості України в цілому – 17 %. Із загальної чисельності робітників працездатного віку особи старших вікових категорій (50–59 років) становлять близько 26 % і 21 % відповідно. Особливо негативні тенденції спостерігаються на підприємствах приладобудування та машинобудування. Так, наприклад, на заводах "Реле та автоматика" і "Меридіан ім. С. П. Корольова" чисельність осіб передпенсійного та пенсійного віку складає половину всіх працюючих. На ВАТ "Київський мотоциклетний завод" середній вік працівників становить 52 роки і т. ін.

Водночас у столиці порівняно з іншими регіонами України ситуація із співвідношенням між попитом і пропозицією на ринку праці є кращою. Кількість вакансій у загальнономіській базі втричі перевищує чисельність громадян, які шукають роботу через службу зайнятості, і щомісяця коливається від 30 тис. до 40 тис. одиниць. Для порівняння: в середньому по Україні навантаження на 1 вільне робоче місце становить 6 осіб і коливається від 1 особи в Севастополі до 31 особи в Тернопільській області (в Донецькій області – 2 особи, Дніпропетровській – 4, Харківській – 5, Чернігівській – 10, Херсонській – 17).

Рівень зареєстрованого безробіття в столиці станом на 01.01.2005 р. складає 0,42 % від чисельності працездатного населення (за даними Державного центру зайнятості станом на 01.10.2004 р. рівень зареєстрованого безробіття по Україні в цілому складав 3,6 %, в Херсонській області – 5,4 %, Донецькій – 2,6 %, Дніпропетровській – 3,4 %, Харківській – 3,1 %, Чернігівській – 4,2 % тощо).

За даними підприємств, організацій, установ, які надають інформацію в районні центри зайнятості м. Києва щодо створення нових робочих місць, у 2003 р. введено в дію 26 800 нових робочих місць, в 2004 р. – 32 600, в поточному році Програмою зайнятості населення на 2005 р. передбачено введення не менше, ніж 27 700 робочих місць. Нові робочі місця переважно створюються в сферах торгівлі, промисловості, будівництва, транспорту і зв'язку, фінансової діяльності, операцій з нерухомістю тощо. Крім того, у 2003 р. в місті укладено 23 000 трудових угод між фізичними особами-підприємцями та найманими працівниками, в 2004 р. – 20 900, а за Програмою зайнятості населення м. Києва на 2005 р. передбачено укладення 20 000 трудових угод.

Особливої уваги заслуговує вивчення та врахування такого явища, як **попит на робочу силу**, що є головною складовою ринку праці. В умовах реформування ринкової економіки у м. Києві відбуваються суттєві зміни і у формуванні попиту на робочу силу.

По-перше, в місті спостерігається **чітка тенденція до зростання попиту на робочу силу**. По-друге, внаслідок відмінностей у структурі економічної діяльності (збільшення питомої ваги будівництва, транспорту та зв'язку, активізація операцій з нерухомістю, здавання під найм корисних площ та послуги юридичних осіб і державного управління) змінюється попит на робочу силу.

Диференціація попиту на робочу силу за різними статеві-віковими характеристиками працівників висвітлює тенденцію до різкого **зменшення попиту на молодь віком до 28 років**. Основною причиною цього є відсутній або недостатній досвід роботи у молодих людей. **Скорочується попит і на жіночу робочу силу**. А в цьому випадку головний аргумент – це встановлені чинним законодавством пільги та відпустки в зв'язку з вагітністю та доглядом за дитиною, що є не вигідним для

більшої частини роботодавців. За категоріями робочих місць найбільша частка у заявленій потребі припадає **на робітничі місця**. Водночас **зменшилась кількість місць, для роботи на яких працівникам не потрібна спеціальна підготовка**. Тобто підвищується **цінність середньої спеціальної та вищої освіти**, а також досвіду **роботи за фахом**.

Поряд із зростанням потреби у працівниках для заміщення вільних робочих місць і вакантних посад спостерігається тенденція до **зростання потреби в них для заміщення новостворених робочих місць**. Намітилась також тенденція до зменшення співвідношення новостворених робочих місць та вільних робочих місць у м. Києві, що свідчить про відродження підприємств, які довгий час не працювали.

Стратегічною метою державної промислової політики є перетворення існуючого промислового комплексу в такий, результати діяльності якого не тільки задовольнятимуть соціальні вимоги населення, а й зніциують прагнення людей до підвищення рівня життя через підвищення ефективності праці. Стрижнем такого перетворення є інноваційна політика.

У зв'язку з цим існуючу систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів, здатних створювати та освоювати у виробництві новітню техніку і технології, слід підняти до рівня міжнародних кваліфікаційних вимог. **У першу чергу** це стосується системи підготовки фахівців у галузі комерціалізації технологій та інноваційного менеджменту. Для цього необхідно забезпечити більш тісну інтеграцію освіти і науки, розвиток нових її форм. Також більш активно треба займатися питаннями нострифікації дипломів різних рівнів. Проте підготовка фахівців – це лише перший крок до вирішення "кадрової проблеми". Як відомо, зараз у світі значно активізувалося, образно кажучи, "змагання за інтелект". Промислово розви-

нені країни (наприклад, Німеччина) розробляють спеціальні програми залучення іноземних фахівців з найбільш перспективних галузей. Тому нашій державі, щоб уникнути ролі постачальника кваліфікованої робочої сили за кордон, необхідно створити належні умови для нормальної роботи в Україні вчених та висококваліфікованих спеціалістів, забезпечити їм пристойний рівень оплати праці та соціального захисту.

Разом з тим особливого, принципового, значення набуває зміст категорії, яку умовно можна назвати **"реформування персоналу"**, оскільки вона охоплює **широке коло проблем, пов'язаних з внутрішнім (внутрішньо фірмовим) ринком праці**. Як свідчить досвід, **ці проблеми відносяться до числа найскладніших** при формуванні ринкових механізмів на мікрорівні реалізації заходів оздоровлення підприємств.

Суттєвим чинником поліпшення кадрового потенціалу відносно потреб виробництва стало впровадження інновацій. За рахунок інновацій та запроєктованих на 2005 р. змін виробничо-технологічних процесів визначені певні зміни чисельності робітників у **професійно-кваліфікаційному розрізі**. Наприклад, на ВАТ РМЗ "Модуль" фрезерувальникам 3–5-го розрядів для забезпечення впровадження інновацій поставили вимогу підвищити кваліфікацію до 6-го розряду, на ВАТ "Завод "Більшовик" електрозварникам, відповідно, – з 4-го до 6-го розряду. Завдяки впровадженню інноваційних технологій на ВАТ "Завод "Ленінська кузня" у 2005 р. виникає необхідність збільшення чисельності робітників (відносно 2003 р.) майже на чверть, зокрема, складальників – на 35 %; електрослюсарів – на 18 %; верстатників та трубопровідників – на 14 %. Одночасно за рахунок організаційних інновацій на цьому підприємстві поліпшується структура промислово-виробничого персоналу. Так, у 2005 р. очікується зменшення чисельності

керівників, професіоналів, фахівців та технічних службовців на 4 % відносно чисельності промислово-виробничого персоналу. Таких прикладів чимало.

З наведених прикладів стає очевидною роль середовища, в якому формується якість робочої сили – майбутнього персоналу підприємств. Слід відзначити, що робоча сила м. Києва за рівнем розвитку багато в чому відповідає сучасному рівню науково-технічного та освітнього потенціалу. Створення конкурентного середовища є одним із головних завдань ринкових реформ міста. Наявність такого середовища може стати стимулом для посилення конкурентних позицій персоналу підприємств на внутрішньому і зовнішньому ринках, а відтак сприяти економічному розвитку міста.

У м. Києві чимала частина фахівців, зайнятих у сферах науки і наукового обслуговування, охорони здоров'я, культури і освіти разом із працівниками машинобудування та легкої промисловості складають численну категорію "нових бідних". Заробітна плата більшості з них не виконує ні відтворювальної, ні стимулюючої функції. Це значною мірою пояснює деякі ірраціональні з погляду теорії ринку праці мотиви формування пропозиції і попиту робочої сили. **Змінилась і структура зайнятості.** На фоні скорочення кадрового потенціалу у галузях промисловості, торгівлі, матеріально-технічного постачання, а також у науці чисельність працівників, зайнятих в органах державного управління та у фінансовій, кредитній і страховій сферах, постійно збільшується.

Зростання попиту на робочу силу позитивно вплинуло на **співвідношення між безробітними на ринку праці і вакантними робочими місцями. Водночас простежується тенденція до зменшення кваліфікованих робітників (наприклад, верстатників).**

Довгострокове визначення обґрунтованої потреби в робочій силі в цих умовах по-

винно здійснюватись з урахуванням, в першу чергу, структурних змін і розвитку галузей економіки міста.

На найближчий період в м. Києві передбачено створення значної кількості робочих місць. За даними Київської міської програми розвитку промисловості на інноваційній основі до 2006 р. у промисловості міста буде створено 8 922 робочих місць. Це **поставить вимогу визначення потреби у робітниках різних професій** (що є прерогативою самих підприємств) та **обумовить збільшення обсягів підготовки робітничих кадрів як у навчальних закладах професійно-технічної освіти, так і безпосередньо на підприємствах.**

Професійно-технічна освіта є складовою системою освіти України та її столиці.

Питання "Про стан і перспективи розвитку професійно-технічної освіти в Україні" розглядалося Верховною Радою України у квітні 2003 року (постанова ВР України № 699-IV від 03.04.2003 р.). Було визнано, що за останнє десятиріччя в Україні кількість професійно-технічних навчальних закладів скоротилася на третину. Наприклад у м. Києві їх кількість скоротилась від 50 до 30, тобто на 38 %. Недостатнє та несвоєчасне фінансування, хронічна заборгованість призводять до постійних відключень професійно-технічних навчальних закладів від енерго-, теплопостачання, зв'язку, в результаті – до призупинення їх діяльності, що негативно впливає на організацію навчально-виховного процесу і якість підготовки фахівців.

У м. Києві у сфері підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у закладах професійно-технічної освіти (ПТО) склалася тенденція, яка не повністю відповідає потребам галузей економіки і вимогам роботодавців. Це призводить до розбалансованості обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників навчальних закладів ПТО і потреб ринку праці. Незважаючи на пошуківлення

промислового виробництва у м. Києві зокрема і в Україні в цілому, недостатньо враховується **важливість навчання за основними виробничими професіями, особливо за тими, що можуть забезпечити інноваційну модель розвитку економіки.** Доцільно збільшувати обсяги професійного навчання кадрів за професіями, які користуються підвищеним попитом на ринку праці та за інтегрованими професіями, що є фактором підвищення мобільності випускників .

Привертає увагу той факт, що для певних навчальних закладів ПТО характерним стає підготовка учнів за професіями, для яких у майбутньому не передбачається необхідність працевлаштування, або ж процент працевлаштування буде незначним. Так, Київський професійний електромеханічний ліцей у 2004 р. підготував 52 учні з професії "електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування", а в 2005 р. передбачено підготувати уже 58 учнів з цієї професії. Київське вище професійне училище будівництва і архітектури в 2003 р. підготувало 56 учнів за спеціальністю "радіомеханік з обслуговування та ремонту радіотелевізійної апаратури", а влаштувало на роботу всього 29. Тому в 2005 р. передбачено підготувати з цієї спеціальності лише 45 учнів.

На виконання Указу Президента України від 18 вересня 2004 р. "Про додаткові заходи щодо вдосконалення професійно-технічної освіти" було проведено опитування всіх навчальних закладів ПТО м. Києва для з'ясування переліку професій, за якими даний навчальний заклад міг би здійснювати підготовку робітничих кадрів для промисловості м. Києва, зокрема машинобудування. Як свідчать дані опитування, 11 навчальних закладів із 30 виявили бажання готувати робітничі кадри для машинобудування. Так, Київський професійний ліцей "АВІАНТ" готовий підготувати 30 слюсарів металоскла-

дальних робіт, 30 складальників корпусів металевих суден, 30 слюсарів-інструментальників. Київський професійний ліцей транспорту може підготувати 120 слюсарів з механоскладальних робіт, 120 електромонтерів з ремонту та обслуговування електрообладнання. Професійний ліцей Національного авіаційного університету виявив бажання підготувати 90 токарів, 60 верстатників широкого профілю, 120 слюсарів різних робіт (ремонтних, інструментальних, механоскладальних), 30 фрезерувальників тощо.

Необхідно підкреслити, що для здійснення підготовки робітничих кадрів для промисловості м. Києва є необхідна матеріально-технічна база. Проте, як свідчать дані, 19 навчальних закладів виявили потребу у допомозі здійснення підготовки робітничих кадрів. Допомога потрібна організаційна, фінансова і технічна. У межах організаційної допомоги перше місце займає забезпечення закладів педагогічними кадрами. Таке бажання висловили 13 навчальних закладів. Щодо суто організаційної допомоги, то її потребують 6 навчальних закладів. У свою чергу, Київський професійний ліцей транспорту та Київський будівельний ліцей потребують організаційної допомоги від Міносвіти з питань забезпеченості педагогічними кадрами. Фінансову допомогу необхідно надавати, в першу чергу, за рахунок державного бюджету. Це підкреслили 13 навчальних закладів. Щодо технічної допомоги, то вона звелась, головним чином, до вдосконалення власної технічної бази. На цьому наголосили 17 навчальних закладів.

З метою вивчення проблеми подальшого розвитку професійно-технічної освіти та задоволення потреб економіки в кваліфікованих кадрах було проведено анкетування 30 навчальних закладів ПТО. Були отримані пропозиції щодо перспектив розвитку професійно-технічної освіти на період до 2010 р. Як свідчать дані анкетування, перепрофілю-

вання навчальних закладів не передбачається. За розширення навчання з існуючих професій та збереження існуючої структури висловились відповідно 22 та 12 навчальних заклади.

Маючи на меті підвищення якісного рівня підготовки робітничих кадрів в навчальних закладах ПТО м. Києва та приведення їх у відповідність до потреб розвитку економіки м. Києва, необхідно:

- вдосконалити нормативно-правову базу з питань професійно-технічної освіти;
- вдосконалити порядок надання робочих місць для проходження виробничої практики та подальшого працевлаштування випускників;
- підвищити рівень соціального захисту учнів та педагогічних працівників.

Виникла необхідність в **оновленні змісту професійного навчання**, визначенні науково обґрунтованої **номенклатури професій** відповідно до нових **соціально-економічних і культурно-освітніх потреб та у створенні державних стандартів професійно-технічної освіти**.

Для реалізації перелічених завдань, на наш погляд, необхідно:

1. Здійснити (на основі **аналізу видів робіт та функцій виконавців** у виробництві та сфері послуг) інтеграцію **номенклатури професій**, забезпечивши перехід від вузькопрофільних до **професій широкого профілю**, та внести відповідні зміни до класифікатора професій;
2. Скласти перелік професій для підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних закладах освіти та на виробництві;
3. Розробити державні стандарти професійно-технічної освіти, типові навчальні плани та програми, систему контролю за якістю підготовки фахівців в закладах ПТО;

Науково-технічні проекти

4. Організувати розробку та видання нового покоління підручників, посібників та іншої навчальної літератури, а також виробництво технічних засобів навчання;
5. Розробити та реалізувати програму забезпечення комп'ютерної грамотності робітників підприємств.

Спираючись на багаті традиції, накопичені в системі вітчизняної освіти, потрібно створити умови для приведення рівня і якості освітнього потенціалу та кадрового забезпечення країни у відповідність до вимог інноваційно орієнтованої економіки. Для цього необхідно:

- визначити головні орієнтири розвитку освітнього потенціалу, які впливають із завдань кадрового забезпечення переходу економіки на інноваційну модель розвитку. Це, зокрема, досягнення у найближчі п'ять років збалансованості рівня загальної середньої і професійної освіти робітників, що відповідає 12 рокам навчання, і збереження тенденції до нарощування їх освіченості;
- забезпечити умови для оволодіння випускниками всіх навчальних закладів комп'ютерною грамотністю;
- охопити навчанням у вищих навчальних закладах з природничих та технічних спеціальностей до 20 % молоді у віці до 24 років;
- оптимізувати систему підготовки кадрів вищої наукової кваліфікації, спланувати чисельність аспірантів та докторантів, виходячи з реальних потреб якісного й кількісного оновлення наукового персоналу країни, створити державну службу прогнозування потреб економіки в кадрах;
- розширити та поглибити наукові дослідження з проблем організації професійного навчання в умовах інноваційної перебудови економіки;

- гармоніювати обсяги природничих та гуманітарних дисциплін в учбових програмах закладів освіти;
- зміцнити зв'язок освіти, науки і виробництва, врегулювати механізм визначення оптимальних обсягів та напрямів державного замовлення на підготовку кадрів у відповідності до потреб ринку праці;
- створити рівноправні умови для розвитку навчальних закладів різних форм власності.

Ці та інші заходи мають сприяти поліпшенню якості робочої сили та ефективності використання освітнього потенціалу країни, підвищенню суспільного статусу освіченого, кваліфікованого працівника, переорієнтації системи підготовки кадрів на потреби реальної економіки України як європейської держави.

Основні найближчі завдання приведення системи професійної освіти до вимог розбудови інноваційно орієнтованої економіки можна стисло сформулювати таким чином:

- підвищення загального рівня інноваційної культури;
- організація підготовки менеджерів інноваційної діяльності на виробництві;
- перепідготовка управлінських кадрів з метою засвоєння ними основ інноваційного менеджменту;
- створення інноваційних структур на базі навчальних закладів;
- стимулювання безперервної освіти та підвищення кваліфікації, забезпечення широкого використання та доступності дистанційних методів навчання.

Щодо загального сучасного стану системи закладів ПТО в м. Києві треба відзначити, що на сьогодні вона є найпотужнішою в Україні. Зокрема, її представляє сьогодні 31 професійно-технічний і 116 вищих навчальних закладів, в яких здобуває освіту 22 000

учнів і слухачів та 383 900 студентів. Динаміка розвитку мережі закладів освіти визначається соціально-економічною значимістю окремих її ланок, змінами демографічної ситуації, тенденціями реформування господарського комплексу міста. Зростання попиту на вищу освіту та прибутковість цього виду економічної діяльності обумовили подальше розширення мережі вищих навчальних закладів (на 23 % порівняно з 1995 р.), спричинене збільшенням кількості закладів III–IV рівнів акредитації (на 49,8 %). Свідченням активної участі підприємницьких структур у наданні відповідних послуг, швидких ринкових перетворень та комерціалізації цієї ланки є зростання частки недержавних вузів (з 26,9 % до 38 %) та контингенту студентів, чие навчання оплачується за кошти фізичних і юридичних осіб. Збільшенню загальної чисельності студентів (у 1,83 рази) передусім сприяло її подвоєння у вищих навчальних закладах III–V рівнів акредитації, тоді як у закладах I–II рівнів акредитації приріст склав 24,6 %. Подібні зміни спричинили розширення сукупних обсягів випуску фахівців (у 2,34 рази) при їх стрімкому збільшенні у закладах III–IV рівнів акредитації (в 3 рази) та стабілізації у навчальних закладах I–II рівнів акредитації. У структурі навчання студентів зросла питома вага заочної освіти (з 28,8 % у 1995 р. до 42 % у 2005 р.). Також зросла чисельність викладачів у вищих навчальних закладах, сягнувши 30700, що на 42,5 % більше, ніж у 1995 р.

Відставання темпів розбудови мережі навчальних закладів (а іноді і скорочення їх кількості) від зростання навчальних закладів та учнівського контингенту зумовило зниження рівня забезпеченості навчального процесу учбовою та учбово-допоміжною площею приблизно на чверть (до 8,7 % на 1 особу). Протягом останніх 10 років на підставі постанов Кабінету міністрів України та наказів Міністерства освіти і науки України по

м. Києву шляхом реорганізації, ліквідації та передачі приміщень профтехучилищ іншим організаціям і установам зменшилась кількість навчальних закладів з 50 до 31. Така тенденція, звичайно, викликає занепокоєння.

Відмічається зниження кількості студентів у закладах інженерно-технічного профілю, оскільки пріоритети надаються фінансовим, юридичним та управлінським закладам. Значну негативну роль у цьому відіграє недостатнє забезпечення навчальних закладів сучасною комп'ютерною технікою з урахуванням останніх досягнень науки та комп'ютерних технологій. Таку ж негативну роль відіграє і фактор недостатньої уваги з боку держави до закладів ПТО, відсутність турботи і допомоги молодим спеціалістам та членам їх сімей у кредитуванні, забезпеченні житлом, лікуванні, оздоровленні, підвищенні кваліфікації та продовженні освіти.

Однією із важливих проблем розвитку кадрового потенціалу промисловості м. Києва є необхідність вдосконалення професійного навчання кадрів безпосередньо на виробництві. Аналіз стану цієї сфери свідчить, що в сучасних умовах існує цілий ряд невирішених проблем, які негативно впливають на формування обсягів і підвищення якості професійного навчання персоналу на промислових підприємствах м. Києва.

Важливою складовою проблеми вдосконалення професійного навчання персоналу на промислових підприємствах є **потреба відновлення втрачених позицій щодо розвитку традиційних для м. Києва видів промислової діяльності**. Аналіз показує, що наразі частка трьох головних видів промислової діяльності міста – харчова і вироблення сільськогосподарських продуктів; виробництво та розподіл електроенергії, газу, води; хімічна і нафтохімічна промисловість – у загальному обсязі продукції складає майже дві третини. Разом з тим традиційні для м. Києва види промислової діяльності – машинобуду-

вання, електронна промисловість, легка промисловість – до недавнього часу розвивались неефективно і зараз у загальних обсягах промислової продукції становлять біля 20 %. Така ситуація стала причиною того, що більшість робітничих кадрів, зайнятих у традиційних для столиці галузях промислової діяльності, втратила свої професійні і кваліфікаційні навички, змінивши сферу своєї діяльності. В свою чергу, відтворення кваліфікованих робітничих кадрів через професійне навчання персоналу на виробництві **відбувається досить повільно**. Так, у машинобудуванні питома вага осіб, які пройшли **професійне навчання на виробництві**, в структурі штатних працівників складає 9,8 %, в легкій промисловості – 7 %, тоді як у хімічній і нафтохімічній промисловості – близько 20 %, виробництві та розподілу електроенергії, газу і води – більше 21 %. Зважаючи на це, важливою мірою удосконалення професійного навчання персоналу на промислових підприємствах уявляється **приведення галузевої структури промисловості до відповідного рівня**. Мається на увазі **скорочення екологічно небезпечних, енерговитратних видів промислової діяльності і збільшення обсягів продукції галузей, що забезпечують підвищення конкурентоспроможності вітчизняного виробництва і є традиційними для м. Києва**. Реалізація цього завдання вимагає визначення напрямків, які повинні стати основою політики удосконалення професійного навчання кадрів на виробництві для промисловості міста. Це, в першу чергу:

- поступовий перехід суб'єктів господарської діяльності **від тактики ліквідації кризових явищ 1990-х років до розроблення механізму їх попередження** (це, зокрема, зменшення обсягів професійного навчання і деформації їх структурних складових);
- здійснення поточних та прогнозних роз-

рахунків потреби у робітничих кадрах на підприємствах у розрізі професій;

- взаємоузгодження процесу вивільнення робочої сили із підприємств з подальшим формуванням постійно діючої системи професійного перенавчання і перекваліфікації персоналу;
- організація моніторингу змін у професійно-кваліфікаційному складі персоналу підприємств.

Вирішення ще однієї важливої проблеми вимагає **необхідності підвищення якості професійного навчання на виробництві**. Зараз на столичних промислових підприємствах поряд з досить незначними обсягами професійного навчання (вони складають в цілому по промисловості міста трохи більше 12 % від кількості штатних працівників у порівнянні з 18,5 % по промисловості України в цілому) якість професійного навчання не відповідає вимогам промислової політики столиці, увага якої зосереджена на потребах технічного і технологічного прориву в основних видах промислової діяльності. У 2004 р. із загальної кількості навчених новим професіям на столичних промислових підприємствах майже 88 % навчались безпосередньо на виробництві. А в таких традиційних для столиці галузях, як текстильна, шкіряна, транспортне машинобудування, виробництво електроенергії, газу і води – від 89 до 97,5 %, тобто майже **повністю підготовка кадрів** здійснювалась безпосередньо на столичних підприємствах. Майже в такій мірі це стосується і питання підвищення кваліфікації персоналу. Незважаючи на велику роль, яку відіграє система професійного навчання безпосередньо на підприємствах, вона має істотні недоліки, котрі зменшують її ефективність. Одним із цих недоліків є те, що задоволення потреби у навчанні персоналу за професіями і спеціальностями диктується **поточною необхідністю**, яка наперед перед-

Науково-технічні проекти

бачає невідповідність отриманих професій і спеціальностей **перспективним вимогам виробництва**. Особливо це стосується індивідуальної форми навчання. Така тенденція призводить до того, що робітники, враховуючи зростаючі вимоги до професійного рівня, залишаються незадоволеними одержаною професією і прагнуть її змінити.

Найбільш доцільною формою **професійного навчання на виробництві** є підготовка кадрів через систему **професійно-технічних навчальних закладів за договорами**. Перевагою робітників, які пройшли професійне навчання у закладах ПТО, є висока якість професійних навичок. Такі робітники після закінчення навчання можуть виконувати найрізноманітніші операції і адекватно реагувати на зміни у технічному переоснащенні виробництва. Разом з тим аналіз свідчить, що тепер на промислових підприємствах столиці через систему професійно-технічних наукових закладів готують лише близько 10 % робітничих кадрів від загальної кількості осіб, які навчалися новим професіям.

Зважаючи на суттєві зміни у науково-технічному прогресі різних галузей економіки міста, відповідно до ст. 29 Закону України "Про професійно-технічну освіту", необхідно надавати можливість стажування на підпри-

ємствах м. Києва майстрам виробничого навчання та викладачам професійно-теоретичної підготовки закладів ПТО. Особливо це стосується тих підприємств, з якими навчальні заклади уклали договори на підготовку кваліфікованих робітників у 2005 р. (див. таблицю).

Одним із **недоліків формування професійного навчання кадрів на виробництві через систему професійно-технічних навчальних закладів керівники багатьох підприємств вважають виведення з-під їхнього підпорядкування закладів ПТО і передачу їх до системи Міносвіти і науки України**. За таких умов міністерство на свій розсуд використовує ці заклади і, як правило, здійснює підготовку робітників за уже збитковими на ринку праці професіями.

Окреслимо основні завдання, які необхідно вирішити для підвищення якості професійного навчання кадрів на промислових підприємствах міста:

- стимулювання зацікавленості підприємств усіх форм власності у постійному підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня своїх кадрів;
- розробка та реалізація промисловими підприємствами м. Києва стратегії управління кадровим потенціалом відповідно до стратегії розвитку суб'єкта господарської діяльності;
- селективне фінансування заходів підвищення якості професійного навчання робітничих кадрів шляхом концентрації коштів на найбільш доцільних для конкретного періоду видах та формах навчання;
- ініціювання передачі закладів професійно-технічної освіти із підпорядкування Міносвіти і науки України до підпорядкування суб'єктам комунальної власності міста, а в окремих випадках – навіть до підпорядкування суб'єктам господарської діяльності.

Таблиця. Потреба київських підприємств у підготовці кваліфікованих робітників

<i>Назва підприємства</i>	<i>Наменклатура професій</i>
Київське державне експериментальне протезно-ортопедичне підприємство	взуттєвники
Колективне виробничо-торгівельне підприємство "Київ"	взуттєвники
ВАТ "Київський меблевий комбінат"	столяри
ВАТ "Спецмеблі"	столяри
Київський авторемонтний завод № 6	слюсар з ремонту автомобілів
Авіаційний науково-технічний комплекс ім. О.К. Антонова	токаря; фрезерувальник
ВАТ "Завод сантехнічних заготовок"	слюсар-ремонтник; токаря; фрезерувальник
ЗАТ "Виробничо-торгівельна швейна фабрика "Дана"	швачка; кравець; закрійник
Швейна фабрика "Спецодег"	швачка; кравець; закрійник
ВАТ "Київський електровозоремонтний завод"	слюсар з ремонту електровозів; слюсар-електромонтажник
Холдингова компанія "Київміськбуд"	будівельні професії

Велике значення для формування обсягів та підвищення якості професійного навчання персоналу промислових підприємств міста має **вирішення проблеми фінансування цієї сфери**. Складність сучасного періоду полягає в тому, що на законодавчому рівні не вирішене питання обов'язковості відрахувань суб'єктами господарської діяльності коштів на потреби професійного навчання кадрів на виробництві. Фонд оплати праці, від якого урядовими актами рекомендовано відраховувати кошти на ці цілі, переважані різного роду податками. До того ж наразі перед країною гостро стоїть проблема підвищення заробітної плати. Тому необхідність витрат на професійне навчання суб'єктами господарської діяльності сприймається як посягання на вирішення їхніх соціальних проблем. Крім того, вони не зацікавлені вкладати кошти на потреби професійного навчання у зв'язку з нерегульованим механізмом закріплення кадрів на виробництві.

Для розв'язання питань фінансування професійного навчання кадрів на виробництві, в тому числі і на промислових підприємствах м. Києва, доцільно на законодавчому рівні вирішити питання про запровадження оптимальних нормативів витрат на підготовку та підвищення кваліфікації персоналу підприємств.

Актуальною проблемою вдосконалення професійного навчання кадрів на виробництві залишається необхідність закріплення робітничих кадрів на підприємствах, а також забезпечення обов'язковості професійно-кваліфікаційного просування робітників після закінчення професійного навчання. В сучасних умовах на промислових підприємствах міста панує практика, коли робітники після проходження професійного навчання використовуються не за призначенням, для них виділяються робочі місця із застарілим устаткуванням і т. д. Суттєве значення має і значна диференціація заробітної плати

промислових підприємств відносно інших сфер економічної діяльності міста. Так, у 2004 р. на заводах "Реле та автоматика", "Радар", "Меридіан ім. С. П. Корольова" середньомісячна заробітна плата висококваліфікованих робітників складала 500–700 грн., тоді як по місту в цілому – більше 1 000 грн. За таких умов працівники, які пройшли професійне навчання на підприємствах з низькою заробітною платою, прагнуть перейти в інші сфери економічної діяльності. В свою чергу, роботодавці, знаючи таку ситуацію, неохоче йдуть на відшкодування коштів на професійне навчання персоналу на виробництві.

Для вирішення проблеми закріплення робітничих кадрів, які пройшли професійне навчання на виробництві, суб'єктам господарської діяльності усіх форм власності **потрібно:**

- **прогнозувати професійно-кваліфікаційне просування працівників на основі даних про поточну та середньострокову потребу у робітниках у розрізі професій;**
- **інформувати працівників підприємств про перспективи їх просування після проходження професійного навчання;**
- **ініціювати моральне заохочення і матеріальне стимулювання професійного просування.**

Слід нагадати, що підвищення якості робочої сили, удосконалення її професійно-кваліфікаційного складу в значній мірі залежить від розміру заробітної праці на промислових підприємствах. Аналіз стану і тенденцій в сфері оплати праці на промислових підприємствах м. Києва свідчить про те, що динаміка середньої номінальної заробітної плати на підприємствах усіх форм власності мала протягом 1990–2004 рр. тенденцію до зростання, але індекс реальної заробітної плати в цінах 1990 р. все ще значно відстає від індексу номінальної заробітної плати.

На обстежених промислових підприємствах і в цілому по м. Києву середньомісячна заробітна плата у цінах 1990 р. ще не відповідає реальному рівню. Співвідношення середньомісячної заробітної плати до середнього рівня по економіці було **найвищим** у такій галузі **промисловості, як обробка деревини та виготовлення виробів з деревини, найнижчим – у сфері виробництва електричного та електронного устаткування.**

Аналіз співвідношення середньомісячної заробітної плати між підприємствами в окремих виробництвах обробної галузі **показує значну диференціацію в оплаті праці.** Необхідно відмітити, що за останні роки середньомісячна заробітна плата (порівняно з 1990 р.) не перевищувала прожиткового мінімуму у деяких галузях деревообробної промисловості, а також у таких, як виробництво гумових та пластмасових виробів, машин та устаткування, електричного та електронного устаткування. Це свідчить про значне зниження рівня життя працюючого населення, а одночасно і рівня відрахувань для формування соціальних трансфертів, які йдуть на забезпечення найбільш вразливих верств населення (пенсіонери, студенти, малозабезпечені). Знецінення робочої сили, що фактично відбувається протягом 1990–2004 рр., та пов'язане з цим різке зниження реальної заробітної плати призвели до того, що заробітна плата **не спроможна забезпечити найменшу працівникові умов для нормальної життєдіяльності та розширеного відтворення робочої сили.**

У цілому в Україні вартість робочої сили значно нижча, ніж у країнах Європи, США, Японії. Наприклад, вартість робочої сили за годину робочого часу становить: у Німеччині – 25 у.о., Японії та США – 16,4, Франції – 15,5, Південній Кореї – 7,5, Чехії – 1,6, Румунії і Болгарії – 0,8, а в Україні станом на I півріччя 2003 р. – 0,77 у.о. за годину, що значно нижче, ніж в інших країнах з перехідною економікою.

Для запобігання втрат робочої сили та підвищення її професійно-кваліфікаційного рівня необхідно кардинально міняти підходи до оплати праці, її організації та договірного регулювання. Основою визначення індивідуальної заробітної плати була і залишається тарифна система.

При визначенні тарифних ставок **організатори підприємств повинні керуватись необхідністю забезпечення відтворюваності робочої сили,** а також її вартістю на ринку праці, а при визначенні норм праці – необхідністю встановлення таких витрат на одиницю продукції, щоб після її реалізації можна було відшкодувати не лише затрати на оплату праці, але й одержати прибуток у обсязі, необхідному для розширення виробництва, модернізації і заміни обладнання. Політика заробітної плати, у першу чергу, повинна відображати не існуючий стан структури промислового комплексу, а сприяти переливанню капіталу і трудових ресурсів у перспективні галузі високоточного машино- і приладобудування, легкої промисловості, навіть якщо сьогодні це буде якоюсь мірою і штучним заходом. В цьому випадку не буде накопичуватись у базових галузях потенціал інфляції витрат, а складова інфляції попиту, що створюється у базових галузях, буде замінена її створенням у машинобудівній і переробній галузях, що долається значно легше. Заробітна плата, як одна із складових доходу населення, що у свою чергу є складовою національного доходу, повинна забезпечувати створення внутрішнього інвестиційного капіталу і тому не може бути рівною лише купівельній спроможності населення. З цієї ж метою необхідно розв'язати проблеми заощаджень громадян, хоча б через штучне їх індексування при безумовному спрямуванні в інвестиційне русло.

Отже, промислова політика як на державному, так і на місцевому рівні є стрижнем соціально-економічної політики і повинна

бути спрямована на вирішення стратегічних та тактичних задач у сфері інноваційного перетворення промислового виробництва. При цьому необхідно враховувати прагматичне поєднання природних та людських ресурсів з наявним промисловим капіталом при визначенні майбутньої промислової політики.

В цілому з метою формування позитивних змін економічної ситуації у м. Києві необхідне впровадження комплексу заходів, які стосуються регулювання професійного навчання населення і відповідного підвищення якості робочої сили. Зокрема це:

- розвиток системи виробничого навчання персоналу підприємств і організацій, а також випереджаюче навчання працівників, що підлягають звільненню, як важливий засіб підвищення їх конкурентоспроможності в умовах інноваційного реформування окремих галузей економіки;
- створення системи безперервної освіти, розробка професійних стандартів з урахуванням вимог до професійного рівня працівників, що дасть можливість забезпечувати якість і продуктивність виконуваних робіт;
- створення системи оцінки професійних якостей працівників, що ґрунтується на визначенні їх компетентності і здатності гнучко реагувати на безперервні зміни вимог до кваліфікації і професійної підготовки у відповідності до вимог професійних стандартів;
- розроблення і затвердження концептуальних засад формування та розвитку єдиної цілісної системи безперервної професійної освіти, зорієнтованої на задоволення поточних і перспективних потреб у кадрах для сучасного виробництва та сфери послуг;
- інвестування державних коштів у розвиток освіти та підготовку кадрів різних освітньо-кваліфікаційних рівнів;
- забезпечення професійного навчання працівників, зайнятих у галузях економіки, відповідно до потреб виробництва за рахунок коштів роботодавців через відновлення та удосконалення системи професійного навчання кадрів на виробництві, законодавче закріплення відповідальності роботодавців за належний рівень кваліфікації найманих працівників;
- професійне навчання зареєстрованих безробітних за рахунок Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття з метою подальшої їх зайнятості;
- самоосвіта та професійне навчання фізичних осіб за власні кошти для забезпечення розвитку особистості та кар'єрного росту;
- сприяння стабільній діяльності провідних промислових підприємств м. Києва з метою максимального уповільнення темпів скорочення чисельності робітників, зайнятих у промисловості;
- створення робочих місць для окремих соціально-демографічних груп населення (молодь, жінки, інваліди, колишні військовослужбовці тощо) шляхом надання роботодавцям дотацій за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття;
- забезпечення можливостей для соціально незахищених категорій громадян (молодь, жінки, інваліди) отримання в повному обсязі послуг з підвищенням їх конкурентоспроможності на ринку праці;
- розробка і впровадження механізму надання першого робочого місця випускникам шкіл, випускникам професійних і вищих навчальних закладів;
- залучення коштів місцевого бюджету і роботодавців для реалізації заходів із сприяння зайнятості працівників, які підлягають звільненню;

Науково-технічні проекти

- створення умов для підвищення територіальної, професійної і соціальної мобільності робочої сили;
- зниження рівня й тривалості безробіття (особливо молодіжного та сімейного) шляхом розвитку заходів політики активної зайнятості, залучення безробітних до підприємницької діяльності;
- координація дій місцевих органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців і профспілок та залучення фінансових ресурсів, що виділяються на здійснення заходів, пов'язаних з регулюванням ринку праці і сприянням зайнятості.

Єдиний шлях, який дасть змогу підняти економіку на належний рівень та вийти на світовий ринок – це власний інноваційний розвиток. Але, безперечно, впровадження інноваційної моделі розвитку не може залишатися справою лише міста Києва. Вона потре-

бує як відповідних політичних рішень, так і об'єднання зусиль всіх гілок влади для вирішення назрілих проблем в науково-технологічній, науково-виробничій та кадровій сферах усієї держави.

Підводячи підсумки, висловлюємо надію, що питання забезпечення кваліфікованими інженерними та робітничими кадрами багатогалузевого промислового комплексу міста будуть постійно в полі зору нового уряду та профільних міністерств. Радіємо з того, що останніми рішеннями Верховної Ради внесені зміни до законів відносно забезпечення працевлаштування молоді, зокрема встановлено норматив працевлаштування молодих спеціалістів, який становить 3 % від загальної кількості робочих місць. Це безперечно дасть новий поштовх до інноваційного розвитку регіонів та нові робочі місця, що в кінцевому результаті призведе до покращення якості життя українського народу.