

ОСОБЛИВОСТІ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ У СУЧАСНИХ СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ

Л. Г. Колешня

*Науково-дослідний інститут праці і зайнятості населення Міністерства праці
та соціальної політики України та НАН України, Київ*

Надійшла до редакції 28.03.05

Резюме: Представлена стаття аналізує розвиток системи підготовки кадрів у сучасних умовах, який визначається двома ключовими моментами: орієнтацією на ринок праці і співпрацею з роботодавцем. Знання тенденцій розвитку попиту і пропозицій на окремі професії на ринку праці дає змогу більш обґрунтовано прогнозувати потребу підприємств у працівниках. Встановлення тісної координаційної співпраці між навчальними закладами і роботодавцями дає можливість піднести на більш високий рівень якість професійну підготовку кадрів та їх використання на виробництві.

Ключові слова: підготовка кадрів, навчальні заклади, ринок праці, професійна підготовка.

Л. Г. Колешня. ОСОБЕННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ.

Резюме: Представленная статья анализирует развитие системы подготовки кадров в современных условиях, которое определяется двумя ключевыми моментами: ориентацией на рынок труда и сотрудничеством с работодателем. Знание тенденций развития спроса и предложений на отдельные профессии на рынке труда дает возможность более обосновано прогнозировать потребность предприятий в работниках. Установление тесного координационного сотрудничества между учебными заведениями и работодателями позволяет поднять на более высокий уровень качества профессиональную подготовку кадров и их использование на производстве.

Ключевые слова: подготовка кадров, учебные заведения, рынок труда, профессиональная подготовка.

L. G. Koleshnyia. PECULIARITIES OF VOCATIONAL TRAINING OF SKILLED WORKERS IN MODERN SOCIO-ECONOMIC CONDITIONS.

Abstract: The article analyzes development of manpower training system in modern conditions, which determined by two key factors: orientation toward labour-market and cooperation with employers. Knowledge of development tendencies of demand and supply for certain professions gives opportunity to soundly forecast enterprises requirements for workers. Establishment of close cooperation between educational institutions and employers gives opportunity to raise manpower vocational and their using on manufacture to new level of quality.

Keywords: manpower training, educational institutions, labour-market, vocational training.

Професійна підготовка кваліфікованих робітників у сучасних соціально-економічних умовах є надзвичайно важливою загальнодержавною проблемою, яка зумовлює забезпеченість галузей економіки висококваліфікованими кадрами, а відтак потребує особливої уваги як з боку держави, так і усього суспільства.

Основою забезпечення виробництва робітничими кадрами високої якості є досягнення відповідності між потребою виробництва в робітничих висококваліфікованих кадрах окремих професій та наявним кадровим потенціалом.

Технологічна і структурна перебудова галузей економіки призводить, зазвичай, з одного боку, до зникнення застарілих робочих місць, а з іншого – до появи нових вакансій. Проблема виникає тоді, коли такі зміни не супроводжуються адекватними змінами професійності робочої сили. Вирішуючи цю проблему, не можна допускати порушення збалансованості між структурою робочих місць і професійно-кваліфікаційною структурою робочої сили.

Нині макроекономічна ситуація відображає нову якість економічного зростання. З одного боку, наявне розширення внутрішнього споживчого ринку, з іншого – спостерігається інтенсивне оновлення основних фондів та прогресуюче зростання інвестиційного попиту.

Сучасний стан розвитку промислових підприємств характеризується трансформаційними процесами, метою яких є вихід на нові, більш прогресивні технології. Позитивного результату при таких перетвореннях не можна досягнути без виходу на якісно новий рівень кваліфікації робочої сили. Конкурентоспроможна робоча сила і в майбутньому залишиться головним чинником професійної орієнтації виробництва. Система забезпеченості кадрами вже сьогодні повинна гнучко реагувати на зміни потреб виробництва і ринку праці.

Із впровадженням ринкових відносин в економіку існуючі методи забезпеченості робітничими кадрами підприємств потребують вдосконалення. Одним із напрямів їх вдосконалення має стати врахування тенденцій розвитку ринку праці за окремими професіями.

Знання тенденцій розвитку попиту і пропозиції на окремі професії на ринку праці дає змогу більш обґрунтовано прогнозувати потребу підприємств у працівниках та забезпечити їх залучення на існуючі вакансії робочих місць. За статистичними даними, на початку 2004 р. потреба підприємств м. Києва в працівниках складала 20100 осіб з перевагою вакансій робітничих професій (66,6 %).

Найбільшим попитом у Києві на даний час користуються такі робітничі професії: муляр (потреба складає 822 особи); слюсар-сантехнік (потреба – 511 осіб); столяр – 453 особи; електрогазоварник – 403; маляр – 328; слюсар-ремонтник – 342; слюсар з механокладальних робіт – 246; водій автомобіля – 411; токар – 263; фрезерувальник – 224. Тобто, найбільшим попитом користуються професії верстатників та будівничі професії.

Аналізуючи пропозицію робочої сили на ринку праці м. Києва, зауважимо, що вона в 2,6 разів менша попиту. Незайняте населення міста (за даними Статуправління на початок 2004 р.) складало всього 7 750 осіб, тобто зареєстрованого безробіття як такого в місті майже немає. Причому серед безробітних переважають службовці (66 %, або 5 086 осіб), зокрема з таких професій: завідувач секції – 29 осіб; директор малої торговельної фірми – 19 осіб; агент з постачання – 23 особи; товарознавець – 14,8 осіб; бухгалтер – 7 осіб на 1 вільне робоче місце (700 бухгалтерів по м. Києву шукали роботу). Тобто, підприємства міста потребують в основному робітничих кадрів, а ринок праці перенасичений службовцями.

Наразі в Києві розвиток виробництва безпосередньо впливає на розвиток ринку праці. Наведемо основні прояви цього впливу:

Науково-технічні проекти

- постійно зростає попит на робочу силу;
- збільшується кількість робочих місць;
- створюються нові прогресивні робочі місця, що потребують професій з високим рівнем кваліфікації, а робітників такого рівня немає;
- зменшується кількість безробітних серед робітничих професій;
- зростає напруженість у працевлаштуванні службовців.

Всі ці ознаки ринкових перетворень і розвитку ринку праці в Києві обумовлюють вирішення ряду проблем, пов'язаних з підготовкою кваліфікованих кадрів.

Розвиток системи підготовки кадрів у нинішніх умовах визначається двома ключовими факторами:

- орієнтацією на ринок праці;
- співпрацею з роботодавцями.

НДІ праці і зайнятості населення протягом останніх років займається не тільки вивченням проблем розвитку ринку праці як по Україні в цілому, так і по м. Києву зокрема, а й розробленням пропозицій по удосконаленню механізму державного регулювання професійної підготовки кадрів.

Аналіз структури підготовки кадрів у навчальних закладах професійно-технічної освіти м. Києва показує певну невідповідність набору професій і спеціальностей до кон'юнктури ринку праці. У цих закладах склалася тенденція розбалансованості обсягів та професійно-кваліфікаційної структури, що не відповідає потребам галузей економіки і вимогам роботодавців.

На початку 2004 р. 81 % загального попиту на ринку праці по м. Києву складала професійна група "кваліфіковані робітники з інструментом", серед них 60 % склали випускники ПТУ. Найбільші розбіжності між потребою у працівниках на ринку праці і чисельністю випускників названих закладів

спостерігаються на прикладі таких професій, як муляр (відхилення від потреби складає 528 осіб); електрогазозварник (164 особи); слюсар-ремонтник (223 особи); слюсар механоскладальних робіт (179 осіб). Отже, обсяги підготовки робітників цієї професійної групи необхідно збільшувати.

Друга за величиною попиту на ринку праці вважається група "операторів та складальників устаткування і машин" (близько 10 %). У структурі цієї професійної групи випускники навчальних закладів ПТО склали лише 5,8 %.

Найбільші розбіжності між потребою у робітниках на ринку праці та підготовкою їх у навчальних закладах ПТО у названій групі відмічені на прикладі таких професій, як: токар (потреба перевищує підготовку на 215 осіб), фрезерувальник (на 195 осіб), водій автомобіля (на 290 осіб), тому обсяги підготовки робітників цих професій також можуть збільшуватися. Водночас випуск навчальними закладами ПТО м. Києва технічних управлінців перевищує потребу їх у структурі попиту на ринку праці (відповідно 17,2 і 1,7 %).

Невідповідність професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів потребам економіки і попиту ринку є головною причиною безробіття серед випускників. Так, у службах зайнятості по всій Україні на початку 2004 р. перебувало 45,8 тис. випускників вищих навчальних закладів та 40,5 тис. випускників професійно-технічних закладів. По м. Києву зареєстровано 154 випускника ПТУ, влаштовано на роботу 80 осіб, тобто тільки 50 %.

Непідготовленість навчальних закладів до вирішення проблеми забезпечення випускників роботою, байдуже ставлення до їх долі після закінчення навчального закладу – це одна із причин не тільки поширення безробіття, але й гальмування розвитку самих навчальних закладів.

На підставі вищесказаного можна зробити висновок, що система професійного нав-

чання повинна своєчасно і гнучко реагувати на зміни кон'юнктури ринку праці, а саме:

- зменшувати підготовку кадрів за професіями (спеціальностями), які на ринку праці дають значну кількість безробітних;
- розширювати перелік спеціальностей і збільшувати обсяги підготовки кадрів за професіями (спеціальностями), які на ринку праці користуються найбільшим попитом.

Крім того, необхідні докорінні зміни у методах навчання та організації прогнозування і планування підготовки кадрів у навчальних закладах.

Ринкові перетворення, розвиток малих підприємств, науково-технічний прогрес призводять до ускладнення змісту праці та потребують підготовки високопрофесійних працівників широкого профілю, які завдяки теоретичній підготовці, освіті, трудовим навичкам і виробничому досвіду можуть виконувати усі або більшість операцій з виготовлення кінцевого продукту. За таких умов професійно-технічна освіта може слугувати певному захисту від безробіття. Професійна підготовка працівників повинна мати випереджальну складову, а профіль підготовки робітників має формуватися не стільки під зміст професій, визначених професійними характеристиками, скільки під робочі місця, замовлені роботодавцями.

Важливим напрямком у функціонуванні системи підготовки кадрів у ринковій економіці повинна стати її інтеграція зі сферою праці. Попит, його обсяги і структуру визначає сфера використання кадрів. Узгодження і взаємодія цих сфер безпосередньо впливає на рівень працевлаштування випускників, тому найбільш важливим напрямком розвитку ефективності системи підготовки кадрів є

розвиток різних форм співпраці з роботодавцями.

Програми співпраці навчальних закладів ПТО і роботодавців можуть мати різноманітні форми:

- укладання договорів навчальних закладів з підприємствами, фірмами, організаціями на підготовку та працевлаштування потрібних їм робітників, що дасть змогу заздалегідь зорієнтувати випускників на майбутню роботу, а викладачів на ті вимоги, яким повинні відповідати випускники при наймі на роботу в конкретній галузі;
- практичне стажування випускників на підприємствах, фірмах, в організаціях потенційних роботодавців, що дасть їм можливість ознайомитись зі специфікою майбутнього робочого місця і професійно-значущими практичними навичками;
- укладання контрактів по створенню спільних впроваджуючих фірм, спільні послуги у забезпеченні навчальних закладів сучасним устаткуванням, що дасть можливість підняти на більш високий рівень якість підготовки спеціалістів та їх використання на виробництві;
- запрошення представників підприємств, фірм, організацій для ознайомлення з процесом підготовки фахівців;
- виїзд у навчальні заклади організацій – споживачів освітніх послуг.

Встановлення тісних координаційних зв'язків між навчальними закладами і роботодавцями – це вірний шлях до вирішення проблем виходу із кризи всієї системи підготовки кадрів. Ефективність цієї співпраці очевидна: навчальні заклади отримують підтримку роботодавців, підприємства – висококваліфіковані кадри.