



ШЛЯХИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО- КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ЗБАЛАНСОВАНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ І РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

*Ю.М. Маршавін,
кандидат історичних наук, доцент,
Інститут підготовки кадрів
Державної служби зайнятості*

Формування продуктивної зайнятості населення вирішальною мірою визначається професійною підготовкою кадрів, її відповідністю потребам ринку праці з врахуванням його мінливості. Ця проблема є предметом досліджень вітчизняних вчених – педагогів, економістів, фахівців у сфері андрології. В працях С. Бандура, Т. Заяць, І. Зюсюна, Н. Ничкало, В. Савченка, В. Скульської, О. Цимбал та інших вчених розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки громадян (зокрема, безробітних) для ринку праці, їх працевлаштування після навчання.

Останнім часом на ринку праці поширеною стає ситуація, коли випускники професійно-технічних і вищих навчальних закладів не можуть працевлаштуватися. Зазвичай на обліку в центрах зайнятості їх перебуває 25–30 тис., хоча фактична чисельність молодих людей, які не знайшли роботу за здобутим фахом, є набагато більшою. Насамперед це стосується випускників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації за спеціальностями: “облік і аудит”; “банківська справа”; “правознавство”; “економіка підприємництва”; “педагогічна освіта”; випускників навчальних закладів I–II рівнів акредитації – фахівців з бухгалтерського обліку і операторів комп’ютерного набору, багатьох працівників сфери торгівлі та побутових послуг. Так, на обліку в державній службі зайнятості наприкінці 2005 р. перебувало 6000 менеджерів, на яких припадало всього 700 вакансій. За реєстрацією в центрах зайнятості, пропозиція в п’ять і більше разів перевищує попит на водіїв вантажних автомобілів, продавців продовольчих товарів, бухгалтерів, медсестер. Крім матеріальних, усе це супроводжується значними моральними втратами, адже молоді люди опановують професії, які нікому не потрібні.

З іншого боку, на ринку праці має місце протилежне явище: попит на фахівців багатьох професій не задовольняється, а по деяких з них відчувається гострий дефіцит робочої сили. Зокрема, у 2005 р. роботодавці тільки в центрах зайнятості України замовили майже 2000 фрезерувальників, тоді як серед зареєстрованих безробітних їх не налічувалося навіть 400 осіб. Роботодавці м. Києва подали в центри зайнятості замовлення більш ніж на 400 електрогазозварників, а на обліку їх було менше десяти. Значною мірою незадоволеним

залишається попит на токарів, мулярів, швачок, інженерів, лікарів, спеціалістів страхової справи тощо.

Отже, наявність значної кількості фахівців, які не мають попиту на ринку праці, поєднується з дефіцитом працівників багатьох професій та спеціальностей, що свідчить про дисбаланс між потребами ринку праці і підготовкою кадрів навчальними закладами. Проблема дедалі більше актуалізується також через те, що в Україні набула загрозливого масштабу тенденція постаріння робочої сили – вік кожної шостої економічно активної людини перевищує 50 років. Їх масове вибуття зі складу робочої сили в кінці поточного – на початку наступного десятиріччя потребує відповідного заміщення працівниками з високою професійною підготовкою. До того ж за останні роки частка осіб з вищою освітою серед молодих людей 25–34 років знижується (скоріш за все це – наслідок “відпливу мозків”).

Молодь, в основному, готова навчатися після здобуття середньої освіти. Соціологічні опитування показують, що переважна більшість шкільної молоді (57,4%–67,2%) у 5–7 останніх років орієнтується на продовження навчання після закінчення шкіл [1, с. 35]. Саме наявність професійно–кваліфікаційного дисбалансу між попитом на робочу силу і пропозицією освітніх послуг, пов’язані з цим значні фінансові й моральні втрати, недостатнє вивчення даної проблеми визначають **актуальність і важливість** її дослідження.

Метою даної статті є розробка концептуальних засад формування *державної системи освітньо-професійного маркетингу ринку праці*, створення якої давало б змогу максимально знизити професійний дисбаланс між попитом ринку праці у працівниках певних спеціальностей і їх підготовкою навчальними закладами.

Результати проведеного автором аналізу засвідчують, що головною причиною зазначеного вище дисбалансу є відсутність належного прогнозування потреб ринку праці у працівниках, виходячи із попиту на конкретні професії. У деяких колах учених вважають, що певний дисбаланс є природним для ринкових умов, де механізм “невидимої руки ринку” врегулює все найкращим чином без будь-якого державного втручання. Більше того, тепер немає навіть державної статистичної звітності про професійну структуру попиту і пропозиції робочої сили. Статистичні дані державної служби зайнятості щодо професій, які мають незайняті громадяни, та кількості вакансій у професійному розрізі є надто неповними і охоплюють лише зареєстрованих шукачів роботи і вакантні робочі місця.

Однак більшість випускників, які не можуть працевлаштуватися, не звертаються до центрів зайнятості. Значна частина підприємств не подає відомостей про вакансії взагалі або інформує тільки про потребу в некваліфікованих працівниках. Отже, державна служба зайнятості має інформацію, яка лише частково віддзеркалює реальний попит на тих чи інших працівників та масштаби їх пропозиції. Це робить неможливим використання методик визначення відповідності обсягів професійно–кваліфікаційної структури підготовки кадрів потребам ринку праці, які базуються тільки на даних державної служби зайнятості. Зокрема, йдеться про “Методичні рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно–кваліфікаційної структури випускників закладів профтехосвіти потребам ринку праці”, розроблені НДІ соціально–трудова відносин Мінпраці України (м. Луганськ) [3].

Основною причиною, що унеможлиблює розробку точного прогнозу потреби ринку праці у фахівців певного професійно–кваліфікаційного складу, є те, що для сучасних умов пропонуються методики, які використовувалися в іншому соціально–економічному середовищі в минулі часи. В ринкових умовах пропозиція освітніх послуг є похідною від бага-

тьох факторів, перш за все ситуації, що складається на інших ринках. Якщо розглядати освіту лише під кутом зору підготовки фахівців для ринку праці, то у спрощеному варіанті ланцюг формування потреб у робочій силі, на які має реагувати і які має задовольняти освіта, можна уявити як досить довгий, де першою і вирішальною ланкою є попит на товари і послуги на різноманітних ринках. Він впливає, тисне на ринок капіталу і значною мірою визначає характер обладнання і технології, що фірми і підприємства застосовують для виробництва потрібних споживачам товарів і послуг. У свою чергу, склад основного капіталу і технології формують попит на робочу силу, вимоги до її професійно-кваліфікаційного складу, які визначають попит на освітні послуги та їх пропозицію (рис. 1).

Таким чином, найпершою ланкою цього ланцюга є попит на безліч різноманітних товарів і послуг, який достовірно передбачити, спрогнозувати неможливо. Певним чином це стосується і наступних ланок. В результаті, ми маємо надто велику кількість некерованих перемінних чинників, більшість з яких не піддається прогнозуванню. Все це робить неможливим досягнення такого становища, за якого кожного випускника чекатиме вакантна посада, що цілком відповідає отриманій ним професії, спеціальності. За цих умов і роботодавці не можуть розраховувати на стовідсоткове і швидке заповнення робочих місць працівниками, які пройшли підготовку у вищих і професійно-технічних закладах.

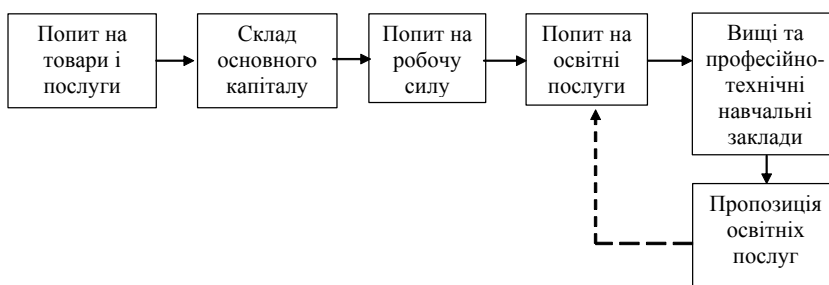


Рис. 1. Формування пропозиції освітніх послуг в моделі “Освіта для праці”

Через неможливість точного прогнозування потреби ринку праці у фахівцях в наукових колах і серед громадськості знайшла поширення думка про те, що вихід полягає у збільшенні державного замовлення навчальним закладам майже до стовідсоткової кількості обсягу підготовки за бюджетні кошти, поновленні обов’язковості відпрацювання випускниками певного терміну за направленням. Тобто йдеться про повернення до підходів, які використовувалися за планової соціалістичної системи. Однак відомо, що навіть в тих умовах з державним плануванням розвитку всіх галузей економіки і сфер життєдіяльності суспільства, законодавчо визнаним примусом до праці, наявністю відповідних репресивних органів не вдалося змусити кожного випускника працювати за отриманим у навчальному закладі фахом, а отже і досягти стовідсоткової відповідності підготовки кадрів потребам економіки.

Не заперечуючи необхідність використання певних елементів цієї системи, зокрема, при підготовці кадрів для охорони здоров’я, освіти, силових відомств, розвиток яких визначається державою, слід зауважити таке. В умовах ринкової економіки і демократичного суспільства суб’єкти господарювання самостійно визначають, кого приймати на робо-

ту, люди мають вільно добирати собі місце роботи, а навчальні заклади здебільшого самостійно визначають професії і спеціальності, за якими здійснюватимуть навчання. До того ж треба враховувати, що на формування попиту на освітні послуги впливає не тільки потреба ринку праці, а й такі суб'єктивні фактори, як уявлення дітей і їхніх батьків про шляхи досягнення життєвої успішності, їх мрії, нахили і здібності, матеріальне становище, навіть випадкові чинники, а також престижність професії, мода, активність і зміст рекламних кампаній навчальних закладів тощо.

Зважаючи на це, побудувати ефективну систему підготовки кадрів для ринку праці можливо тільки в разі розв'язання трьох груп проблем: розробки сучасної методики прогнозування потреби ринку праці у працівниках певної фахової спрямованості; створення високоефективної системи професійної орієнтації, що має супроводжувати людину протягом життя – від дитячого садочка до підприємства (включно); значного удосконалення організації і змісту підготовки кадрів навчальними закладами з переходом до моделі випереджувальної освіти, яка здатна формувати у випускників самостійність, професійну мобільність, підприємництво.

Освітньо-професійний маркетинг має здійснюватися на трьох рівнях.

На *першому* рівні вищі й професійно-технічні навчальні заклади аналізують різноманітні аспекти щодо працевлаштування їх випускників. Для цього Міносвіти України має розробити й затвердити *спеціальну анкету*, яка розсилатиметься випускникам (у договорах і контрактах на навчання спеціальним пунктом має передбачатися обов'язок студентів і учнів надсилати такі анкети по закінченню навчання). За її допомогою можна з'ясувати, зокрема, тривалість пошуку роботи молоді людиною, розмір встановленої зарплати, місце працевлаштування, посаду тощо. Обробка анкет дасть можливість зробити висновки щодо попиту на спеціалістів за певними професіями, реальну якість їх підготовки.

У вищих навчальних закладах і професійно-технічних училищах доцільно створити спеціальні *наглядні ради*, які мали б право вирішального голосу при визначенні переліку професій (спеціальностей), за якими планується здійснювати навчання. До їх складу мають входити роботодавці, власники і керівники підприємств різних форм власності, представники профспілок, спеціалісти центрів зайнятості.

На *другому* рівні головними виконавцями є спеціалісти центрів зайнятості, які за своїми службовими обов'язками щоденно спілкуються з роботодавцями і кадровими службами підприємств. Але нині таке спілкування в основному стосується проблем поточного працевлаштування конкретних безробітних, а треба включити до їх функцій ще й з'ясування на підприємствах актуальних і перспективних потреб у тих чи інших фахівцях. Для цього доцільно розробити спеціальний опитувальник, який міститиме кілька (не більш 10) *формалізованих запитань*, відповіді на які дадуть змогу з'ясувати: які професії (спеціальності) потрібні в даний час підприємству; працівників яких професій йому важко знайти, а яких зовсім неможливо; які робочі місця на підприємстві планується відкрити в перспективі і яких спеціалістів вони потребують; і навпаки, які робочі місця будуть ліквідовуватися, отже, потреба в яких спеціалістах мінімізується.

Оскільки ця інформація класифікується як адміністративна, то її зміст, методологію збору і аналізу необхідно погодити з Держкомстатом України. У процесі проведення подібних опитувань посилену увагу слід приділяти вивченню ситуації на передових з науково-технічного погляду підприємствах, чий товари й послуги мають сталий або зростаючий попит як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках. Це надасть дані для прогнозування напряму розвитку робочих місць, а отже, і професій на інших підприємствах. З метою

підвищення ефективності збору та обробки аналогічної інформації слід доопрацювати існуючу Єдину інформаційно-аналітичну систему “Служба зайнятості”.

На *третьому* – найвищому рівні системи здійснюється прогнозування перспективних потреб економіки у фахівцях. Цю діяльність здійснюватимуть спільними зусиллями фахівці Мінекономіки, Міносвіти і Мінпраці України на основі аналізу змін макроекономічних показників, різноманітних галузевих, державних і територіальних програм економічного та соціально-економічного розвитку, вивчення тенденцій розвитку світової і європейської економік, оцінки кон’юнктурних коливань у різних сегментах ринку.

Центральною ланкою такої системи має стати *Державний центр моніторингу професійного розвитку ринку праці* (ДЦМПРРП), що збиратиме й узагальнюватиме необхідну інформацію, здійснюватиме всю аналітичну роботу (рис. 2).

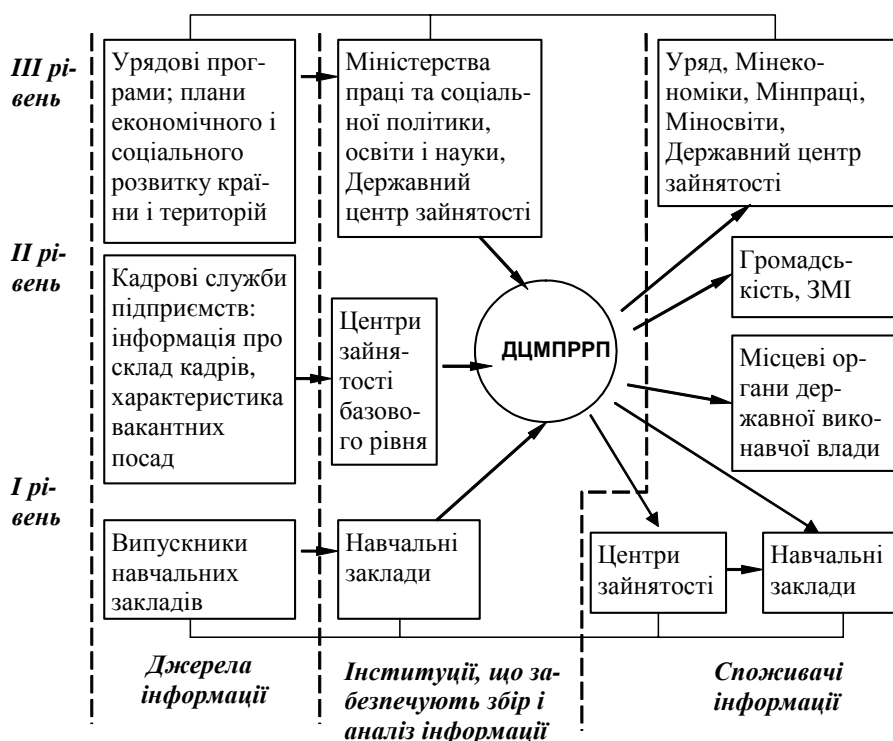


Рис. 2. Рух інформації в процесі моніторингу професійного розвитку ринку праці

На підставі аналізу сукупності статистичних і аналітичних даних ДЦМПРРП розроблятиме ґрунтовні прогнози професійної структури попиту на ринку праці, поточні й перспективні потреби у працівниках певного фаху. Прогнозами забезпечуватимуться органи державної влади, навчальні заклади, центри зайнятості, громадськість. Згідно з цим навчальні заклади мають визначати спеціальності, за якими слід розвивати навчання, а держава – здійснювати заходи з їх підтримки. Такі прогнози має бути покладено в основу профорієнтаційної роботи, мета якої полягатиме не тільки у наданні допомоги молодим

людям у професійному самовизначенні, а й у їх спрямуванні на роботу в тих галузях економіки, де має місце сталий попит на працівників або він зростатиме (рис. 3). Необхідність проведення цілеспрямованої професійної орієнтації серед молоді треба підкреслити особливо. Як показують результати соціологічних опитувань, формуванню життєвих планів учнів сприяють перш за все внутрішні (суб'єктивні) характеристики – за рівнем їх значущості на першому місці стоять власні нахили, здібності, бажання. Вони мають за рангом найвищий рівень—50% [1, с. 44].

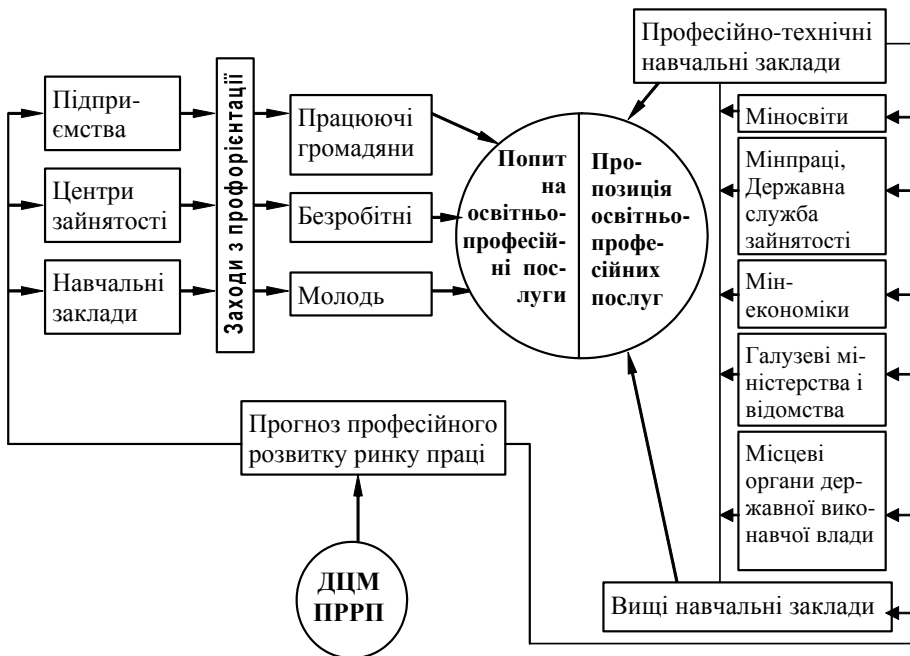


Рис. 3. Схема механізму формування професійно-кваліфікаційної збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці

Організаційно ДЦМПРРП має входити до сфери підпорядкування Міністерству праці та соціальної політики України і тісно співпрацювати з відповідними підрозділами Міністерства освіти і науки України, Мінекономіки України і галузевих міністерств, місцевих центрів зайнятості, навчальними закладами, Державним центром зайнятості, науково-дослідними установами, профспілками, організаціями роботодавців. Всі ці органи і організації направлятимуть своїх представників у Раду ДЦМПРРП, яка визначатиме основні напрями його діяльності, засоби реалізації завдань.

Результати моніторингу і прогнозування розвитку професій будуть корисні державним органам, службі зайнятості, навчальним закладам, громадськості, всьому суспільству. Визначення спектра і обсягу потрібних освітніх послуг запобігатиме марним витратам коштів Державного і місцевих бюджетів, грошей населення, сприятиме економії витрат на утримання безробітних. До того ж у молодих людей значно підвищаться шанси працевлаштування на підходящу роботу. Отже, створення такої служби дасть змогу поєднати

інтереси фірм і підприємств – споживачів освітянських послуг і їх виробників – навчальних закладів, мінімізувати матеріальні й моральні збитки при підготовці спеціалістів.

Розглядаючи професійно-кваліфікаційний аспект проблеми підготовки кадрів, слід наголосити на необхідності забезпечення випереджального характеру такої підготовки з урахуванням галузевої структури економіки майбутнього. Стосовно останнього автор погоджується з думкою А. Чухно, який вважає, що так само як промислова революція в Англії наприкінці XVIII ст. відкрила нову, індустріальну епоху, так і в наш час розвинуті країни відкрили нову стадію цивілізаційного прогресу – інформаційну (постіндустріальну) епоху і визначили її як шлях до становлення нової економіки і нового суспільства [2, с. 10]. У наш час не можна йти вперед, не створюючи інформаційного способу виробництва, не будуючи інформаційного суспільства. Обґрунтованість подібного підходу підтверджується, зокрема, тим, що ООН розробила спеціальну Програму створення інформаційного суспільства, яка об'єднує національні програми й спрямовує рух членів ООН на цьому шляху.

Є підстави вважати, що в перспективі українська економіка дедалі більше набуватиме ознак інформаційної, а наше суспільство – ознак інформаційного суспільства. Саме на це слід спрямовувати інвестиції, і в цьому напрямі має здійснюватися розвиток професійної підготовки кадрів. Що ж до прогнозування напрямів професійної підготовки кадрів у найближчому майбутньому, то необхідно враховувати, що реалізація стратегії економічного піднесення України пов'язана з розвитком індустріального виробництва, передусім машинобудування. Йдеться про розширення виробництва в таких високотехнологічних галузях, як аерокосмічна, авіаційна, суднобудівна, електронна та радіотехнічна. Економіка потребуватиме верстатників майже всіх спеціальностей, перш за все налагоджувальників, інженерів-технологів, конструкторів, механіків, радіоінженерів, інженерів-електронників тощо. Слід підкреслити, що вже сьогодні такі робітники і спеціалісти вкрай потрібні на ринку праці. Останні два-три роки на них є сталий попит майже у всіх промислових центрах нашої країни.

Проте стовідсотково передбачити попит на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі надзвичайно складно, особливо в часовому вимірі – коли саме та чи інша професія або спеціальність набуватиме актуальності. Запропонована система не забезпечить і абсолютної точності в прогнозуванні попиту на робочу силу, а отже, на освітні послуги.

До того ж завжди матиме місце ситуація, коли через проблеми у розмірі зарплати, умовах праці, транспортної доступності робочих місць, досвіди роботи, особистих якостях шукачів роботи певні вакансії не заповнюватимуться, незважаючи на наявність безробітних, які матимуть потрібні професійно-кваліфікаційні характеристики. Зокрема, подібне явище має місце сьогодні на ринку праці України щодо юристів. На обліку в центрах зайнятості їх є майже 1400 чол., але замовлення роботодавців на 250 фахівців не виконано.

На думку автора, вихід полягає в значному удосконаленні змісту і технологій освіти. Необхідно переорієнтувати навчальний процес на формування в учнів і студентів бажання і уміння самостійно оволодівати знаннями з різних джерел, готовності до постійної зміни професії, проходження перепідготовки й підвищення кваліфікації. Як правильно зазначив І. Зязюн, для того, щоб випускник ПТУ, коледжу, університету міг на конкретному робочому місці виконати певне коло обов'язків, йому необхідно пройти короткострокову допідготовку в інститутах післядипломної освіти, навчально-курсівих комбінатах тощо за програмами, що між собою узгоджуються [4, с. 17–18]. Справжніми спеціалістами випускники можуть стати після кількох років роботи, проходження перепідготовки і підвищення кваліфікації за спеціальними професійними програмами. Для цього необхідна

їх наскрізна стандартизація, орієнтація на зростання компетенції працівників, їх технологічної культури, якості праці.

Джерела

1. *Життєві* плани випускників середніх шкіл та їх реалізація: Наук. Посібник / За заг. Ред. В.В. Олійника, Л. Даниленко. – К.: Міленіум, 2003. – 204 с.
2. *Чухно А.* Нова економічна політика.// Економіка України. – 2005. – №.6.
3. *Методичні* рекомендації щодо визначення відповідності обсягів та професійно-кваліфікаційної структури випускників закладів профтехосвіти потребам ринку праці. – К.: НДІ соціально-трудова відносин Мінпраці України, 2003. – 40 с.
4. *Зязюн І.* Неперервна освіта як основа соціального поступу // Неперервна професійна освіта: теорія і практика: Зб. наук. праць / За ред. І.А. Зязюна та Н.Г. Ничкало. – У 2-х част. – Ч.1. – К.: Міносвіти України, АПН України, Інститут педагогіки і психології професійної освіти, 2001. – 392 с.

Аннотація. В статті досліджується проблема відповідності двох ринків в Україні – ринку праці і ринку освітніх послуг. Аналізуються причини і наслідки значительного дисбалансу між потребами економіки в кадрах і їх підготовкою навчальними закладами. Пропонується шляхом об'єднання зусиль Міністерства освіти, Міністерства праці, Міністерства економіки, інших міністерств і відомств створити державну систему професійно-кваліфікаційного маркетингу ринку праці. Пропонується концепція державного центру моніторингу ринку праці, який на основі аналізу інформації з різних джерел буде забезпечувати прогнозами матеріалами навчальні заклади, державні структури, громадськість, учасників шкіл і їх батьків.

Summary. The problem of accordance of two markets – the labour market and the education services market is investigated in the article. The reasons and consequences of the considerable misbalance between the necessity of the economy in personal and their training in educational institutes are being analyzed. It is proposed by uniting the efforts the Ministry of Education, the Ministry of Labour, the Ministry of Economy and other Ministries to create the State system of professional-qualifying marketing of labour market. It is proposed the Conception of monitoring State centre of labour market which on the base of analyzing the information from different recourses will provide with forecast materials educational institutes, state structures, community, pupils and their parents.

Стаття надійшла до редакції журналу 06.04.2006 р.