

**ОСНОВНІ ПІДХОДИ ЩОДО СТВОРЕННЯ МОДЕЛІ ОПТИМІЗАЦІЇ ОБСЯГІВ
КОНТИНГЕНТУ УЧНІВ ПТНЗ З УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ**

Вступ. Сучасний український ринок праці є складною системою, що знаходиться в стані постійної трансформації і потребує зусиль щодо його регулювання, як на загальнодержавному так і на регіональному рівнях. Адже «трансформація економіки в соціально орієнтоване господарство значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії та тактики регіональної політики в галузі управління трудовим потенціалом. Централізоване управління трудовим потенціалом має певні організаційні, матеріально-технічні та фінансові обмеження, і тому активна політика держави у згаданій сфері може бути дієвішою, якщо повною мірою будуть враховуватися економічні, соціально-психологічні, демографічні, історичні, культурні та інші особливості й відповідні пріоритети розвитку кожного конкретного регіону [4, с.164].

Постановка проблеми. Діюча в Україні система управління трудовим потенціалом є недостатньо ефективною. Головними причинами цього є :

- нездатність організаційно-управлінської системи адекватно реагувати на загрози руйнування трудового потенціалу;
- відсутність національної стратегії нарощування людського капіталу;
- невідповідність прав та обов'язків, повноважень і компетенцій регіональних органів влади щодо забезпечення перспектив розвитку трудового потенціалу;
- незбалансованість потреб забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудового потенціалу [3, с.349].

Так, значним недоліком сучасного державного управління є незбалансованість дій під час формування потреб щодо обсягів набору до ПТНЗ без врахування ситуації на ринку праці. Відповідно, в галузі освіти одним з основних завдань є розробка моделі оптимізації обсягів контингенту ПТНЗ, затребуваних на ринку праці.

Мета – розкрити основні підходи щодо розробки і впровадження моделі оптимізації обсягів учнів з врахуванням потреб ринку праці.

Аналіз джерел. Проблеми формування підготовки і забезпечення промислових підприємств робітничими кадрами є предметом численних досліджень вітчизняних учених. У працях С. Бандура, В. Данюка, Г. Купалової, Е. Лібанової та В. Савченко розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки і працевлаштування людських ресурсів. Заслужують на увагу підходи Т. Петрової щодо створення механізму досягнення професійної відповідності, взаємозв'язку і взаємодії двох ринків - робочої сили й освіти.

Різнманітний досвід науковців вказує на необхідність визначення механізму прогнозування потреб контингенту ПТНЗ з розумінням ситуації на ринку праці. Отже, провідним завданням є не тільки визначення найбільш доцільних шляхів прогнозування потреб контингенту, а й *створення відповідної моделі, яка враховує усю визначену сукупність прийомів оптимізації, їхню послідовність, наступність і значення кожного, їх взаємозв'язок та взаємозалежність* за профілями підготовки в ПТНЗ. Адже модель – це штучно створений об'єкт у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм або формул, який подібний досліджуваному об'єкту, проте відтворює його структуру, якості, взаємозв'язки і відношення у спрощеному вигляді.

Так, науковець М. Вартофський зазначає, що модель - це не тільки відображення або копія певного стану справ, але й передбачувана форма діяльності, репрезентація майбутньої практики і засвоєних форм діяльності [2].

За класифікацією І. Зязюна, доцільно виокремлювати три види моделей: фізичні, що мають природу, близьку до оригіналу; речово-математичні, в яких фізична природа

відрізняється від прототипу, але можливе математичне описання, що характеризує поведінку оригіналу; логіко-семіотичні, що конструюються із спеціальних знаків, символів, структурних схем. Педагогічні моделі в основному входять у другу і третю групу перерахованих видів [2].

Відповідно до запропонованої класифікації І. Зязюном, ми пропонуємо модель, яка належить до логіко-семіотичної з наступним математичним описом, що характеризує поведінку оригіналу. Адже саме цей різновид моделей складається із ключових блоків понять, що визначають, як математичний зміст, так і діяльність навчального процесу, спрямованого на прогнозування попиту в системі ПТО та оптимізацію обсягів контингенту в ПТНЗ згідно потреб ринку праці.

В нашій роботі поняття «оптимізації» не є зменшення чи скорочення, а саме надання достовірної інформації майбутнім вступникам до ПТНЗ щодо оптимальної затребуваності тих чи інших професій на ринку праці, а саме потребу на робочу силу та пропозиції ПТНЗ щодо підготовлених випускників.

Відсутність належного інформаційного забезпечення не дозволяє робити належну оцінку стану системі ПТО (професійно-технічна освіта) та прогнозувати потреби ринку праці й обсяги очікуваного контингенту у регіонах. Відповідно, стримуючими факторами будь яких аналітичних досліджень є недостатня інформаційна база щодо дійсного стану працевлаштування випускників, розбіжність між інформаційними потребами та існуючими статистичними даними, а також відсутність методології проведення моніторингу, обробки й аналізу отриманої інформації.

Розглянемо ряд методів щодо стимулювання попиту на робочу силу, а саме:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо, за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

В свою чергу до методів скорочення попиту на робочу силу відносять: встановлення додаткових податків за використання робочої сили; жорстку кредитну політику, зниження інвестицій та скорочення або відміна гнучких форм зайнятості.

Отже, вивчення стану зв'язків між системою ПТО та ринком праці з необхідністю повинно доповнюватися відомостями про те, які джерела інформації роботодавець повинен використовувати, яким чином отриману інформацію інтерпретувати і як змінювати свою споживчу поведінку при наявності або відсутності тієї чи іншої інформації, яку надає система ПТО.

Тому, під час розробки моделі враховувались принципи та підходи щодо оптимізації й шляхи їх впровадження у діяльність ПТНЗ. У процесі розроблення моделі окреслені принципи: від загального до часткового (від глобального до локального) та принцип міжпрофільності.

Обґрунтуємо кожний з них. Так, передбачаємо, що шлях від «глобального до локального» виходить з того, що викладачам та майстрам необхідне розуміння сучасних вимог ринку праці на державному, регіональному рівнях з теоретичним фундаментом знань та практичних умінь в розрізі проблем ПТНЗ.

Сутність *міжпрофільності* моделі зводиться до вивчення проблем наповнюваності виробництв випускниками та потреб на ті чи інші професії, які виділені з різних галузей промисловості та сфери послуг, у межах окремого ПТНЗ чи регіону.

Створення моделі оптимізації відбувалося з урахуванням певних підходів, а саме:

- узагальненні економічних джерел і педагогічного досвіду щодо процесу оптимізації в галузі освіти та промисловості;

Розділ 3 **Психолого-педагогічні проблеми ступеневого навчання і виховання учнів професійно-технічних закладів освіти**

- втіленні теоретико-методологічних засад щодо мети та напрямів процесу оптимізації контингенту ПТНЗ;
- опрацюванні основних положень досвіду щодо впровадження технологій оптимізації в процесі профорієнтації та інше.

В розробленій моделі визначено: *об'єкт оптимізації* (контингент ПТНЗ), *предмет оптимізації* – активні дії (прийоми і методи оптимізації), які спрямовані на:

а) відтворення *функціонально-динамічних характеристик* (рівень вимог роботодавців до випускників);

б) дослідження динаміки обсягів контингенту відповідно до профільної підготовки.

Таким чином, розроблена модель відображає наступність процесу оптимізації обсягів контингенту ПТНЗ відповідно до профільної підготовки (рис. 1).

У роботі ми передбачали використання як вертикальної оптимізації («від глобального до локального»), а саме: від загальноосвітнього закладу - до процесу безперервного навчання упродовж життя, так і горизонтальної оптимізації, яка здійснюється в межах одного навчального закладу з урахуванням профільної підготовки.

Горизонтальна оптимізація об'єднує ті методичні підходи, які характерні для даного навчального закладу та забезпечує необхідні зв'язки між ПТНЗ і роботодавцями та центром зайнятості.

Вертикальна оптимізація передбачає комплексне використання різних методів щодо прогнозування контингенту.

Зазначимо, що розвиток подій прискорюється і є ефективним за умови, коли адміністрація ПТНЗ дотримується визначеної послідовності оптимізації контингенту та встановлює нові зв'язки між поняттями, як по горизонталі, так і по вертикалі. За таких умов у роботодавців посилюється усвідомлення необхідності даного важливого процесу і формується не просто сукупність, а система взаємопов'язаних між собою етапів оптимізації, а саме:

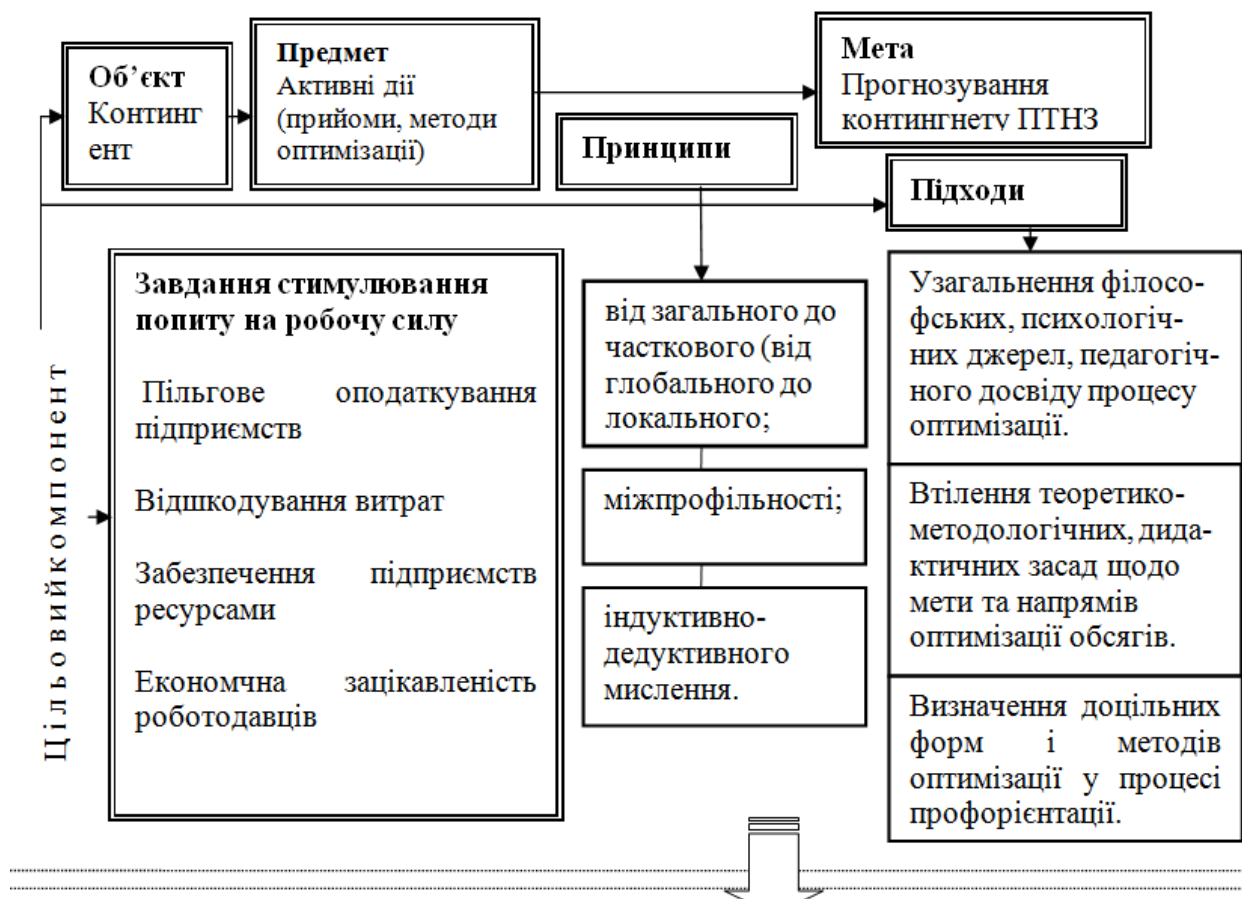




Рис. 1. Модель оптимізації контингенту ПТНЗ

- формування цілісного сприйняття змісту відповідно до горизонтальної і вертикальної оптимізації (від «глобального до професійно локального»);
- розуміння викладачами та майстрами методичних рекомендацій «Моніторинг розвитку ПТО», що передбачає сприяння до самоосвіти та відповідного реагування на проблеми виробництва;
- організацію самостійної діяльності, наукову організацію праці викладачів та майстрів;
- запровадження різноманітних технологій навчання, механізм яких спрямований на формування в педагогічно-інженерних працівників системного і цілісного уявлення про необхідні знання та їх застосування в конкретних умовах.

Кожен з етапів відповідає певній дидактичній меті. Так, планується навчити викладачів та майстрів створювати первинну узагальнену уяву про конкретну сукупність необхідних знань (на основі окремих професій та виробництв); структурувати окремі блоки інформації (на основі даних загальноосвітніх закладів, ПТНЗ, центрів зайнятості, статуправління); використовувати отриману інформацію для аналізу динамічних змін профорієнтаційної роботи по набору учнів до ПТНЗ.

Здійснення оптимізації контингенту ПТНЗ в напрямку прогнозування сучасних потреб ринку праці на 3-5 років можливе в разі профорієнтаційної роботи серед загальноосвітніх закладів починаючи з 5-7 класів. Робота передбачає постійну скоординовану діяльність працівників ПТНЗ, які відповідають за моніторингові дослідження в ПТНЗ регіону.

Для впровадження моделі в процес діяльності ПТНЗ необхідні конкретні *дидактичні умови та організаційні заходи, а саме:*

- створення картотеки інформаційного матеріалу за галузевим спрямуванням;

– цілеспрямоване навчання педагогічних працівників методам та прийомам оптимізації;
– обов'язкове систематичне використання методів контролю за процесом прогнозування та оптимізації.

До необхідних *організаційно-педагогічних заходів, на нашу думку*, належать:

- 1) корекція, узгодженість навчальних планів та програм з роботодавцями;
- 2) забезпечення координації загальноосвітньої та професійної підготовки;
- 3) обґрунтування доцільності обраних форм та методів оптимізації;
- 4) вдосконалення спільної діяльності ПТНЗ та центрів зайнятості;
- 5) забезпечення працівників ПТНЗ методичними матеріалами для самостійної роботи;
- 6) підготовка методистів інформаційно-аналітичних центрів регіонів для проведення відповідної навчальної діяльності.

Для кожного сегменту ринку праці можна описати систему становлення, яка буде впливати на процес оптимізації контингенту з врахуванням поведінки окремих груп роботодавців, що вказують:

- на кількісну потребу в кваліфікованих робітниках;
- на якісну потребу підготовки;
- на надання бази для проходження практики;
- системні установки щодо участі у розробці планів, модулів, іспитів тощо.

Разом з тим, для кожної групи кваліфікованих працівників роботодавців використовує специфічну систему вимог, яка залежить від потреб ринку попиту. В запропонованій нами моделі процес дослідження ринку праці та ринку освіти нерозривно пов'язані з процесом регулювання і змінами в економіці, й залежать від зовнішніх та внутрішніх факторів.

Розроблена модель є механізмом організації прогнозування потреб контингенту та передбачає спільну діяльність педагогічних працівників з роботодавцями. Запропонована модель побудована з урахуванням уніфікованих підходів процесу навчання, містить як інваріантні, так варіативні компоненти й відповідно може використовуватися не тільки в ПТНЗ, а й в процесі набору абітурієнтів до вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації.

Врахування зазначених підходів, виконання пропонованих дій у моделі забезпечать розроблення дієвого організаційного механізму щодо вдосконалення системи оптимізації в ПТНЗ з наступним реформуванням стратегічних напрямів системи професійно-технічної освіти шляхом досягнення збалансованості пропозицій освітніх послуг і потреб ринку праці..

Література:

1. Вартофский М. Модели. Репрезентация и научное понимание: Пер. с англ. / М. Вартофский // Общ. ред. и послесл. И.Б. Новика, В.Н. Садовского. – М. : Прогресс, 1988. – 507 с.
2. Зязюн І. Філософія педагогічного світогляду // Професійна освіта: педагогіка і психологія. – 2004. – Вип. VI. – С. 209-221.
3. Новікова О.Ф. Нові стратегії управління соціально-трудовою сферою в державі та її регіонах // Формування ринкової економіки: Зб. наук. праць. – Т.1. Сучасні технології управління трудовими ресурсами. - /Відповід. ред.. О.О. Беляєв. – К.: КНЕУ, 2005. – 473с.
4. Регіональне управління: інноваційний підхід: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Бутко М.П., Зеленська О.О., Зеленський С.М. та ін.; За заг. ред. д.е.н., проф. Бутка М.П. – К.: Знання України, 2006. – 560с.

У статті розкриваються основні підходи щодо створення уніфікованої моделі оптимізації обсягів контингенту учнів в системі професійно-технічної освіти в сучасних соціально-економічних умовах Розроблено основні методичні підходи щодо здійснення оптимізації контингенту учнів в ПТНЗ на рівні навчального закладу та регіону.

Ключові слова: модель, контингент, ринок праці, трудові ресурси, оптимізація, попит, пропозиція.

В статье раскрываются основные подходы к созданию унифицированной модели оптимизации контингента учащихся в системе профессионально-технического образования в современных социально-экономических условиях. Разработаны основные методические подходы к осуществлению оптимизации контингента учащихся в ПТУ на уровне учебного заведения и региона.

Ключевые слова: модель, контингент, рынок труда, трудовые ресурсы, оптимизация, спрос, предложение.

The article describes the basic approach to a unified model of optimization of the volume of the contingent of students in the system of vocational education in the contemporary socio-economic conditions. The main methodical approaches to optimize the contingent of students in vocational schools at the school and the region.

Keywords: model, contingent labor market, human resources optimization, demand, supply.