

This article investigates the use of information and communication tools in the learning process, in order to improve the quality of the formation of professional skills VET students. Highlighted the advantages and disadvantages of their use in the classroom.

Keywords: distance education, computerization, information and communication facilities, Internet, information technology, know-how.

УДК 331.377

Н.О. Величко
м. Київ, Україна

ЗБАЛАНСУВАННЯ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЙ НА РИНКУ ПРАЦІ У КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКАХ ШЛЯХОМ МОНІТОРИНГУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ПТНЗ

Вступ. Сучасний ринок праці є одним із основних індикаторів, який дозволяє судити про рівень життя населення, соціальну стабільність, а також про ефективність економічних перетворень. Відсутність формування реалістичного прогнозу розвитку окремих галузей економіки та недосконалість розподілу трудових ресурсів за видами економічної діяльності не дають змоги передбачити тенденції змін на ринку праці. Відповідно структурна перебудова і інноваційний розвиток економіки висувають нові вимоги до якості робочої сили, її професійно-кваліфікаційного складу і рівню підготовки. Для цього необхідне створення якісної системи моніторингу та прогнозування потреби у трудових ресурсах у регіоні, шляхом розробки методичних підходів, спрямованих на досягнення балансу попиту і пропозицій на ринку праці, які будуть сприяти уникненню негативного впливу цілої низки факторів на ринок праці.

Система професійно-технічної освіти, впродовж перехідного періоду, потребує вирішення подвійного завдання: максимально визначитись із прогнозом щодо контингентного складу та при цьому не допустити зниження освітніх стандартів. Вона має підготувати молоде покоління до самостійної діяльності в складних умовах ринкової економіки, дати їм навички та вміння, первинний досвід незалежного прийняття рішень і вміння успішно діяти в конкурентному професійному середовищі. При цьому вона має максимально орієнтуватися на суспільні потреби, що формуються не в результаті цілеспрямованої діяльності держави, а в процесі розвитку конкурентної економіки [1].

Постановка проблеми. Водночас відсутність необхідної інформаційної бази з обсягів очікуваного контингенту професійно-технічних навчальних закладів у регіонах, дійсного стану працевлаштування випускників, розбіжність між інформаційними потребами та існуючими статистичними даними, а також відсутність методології проведення моніторингу, обробки й аналізу отриманої інформації є стримуючим фактором розвитку конкурентної економіки.

Відповідно значним недоліком сучасного державного управління є незбалансованість дій під час формування обсягів набору до ПТНЗ без врахування ситуації на ринку праці, тому одним з основних завдань є визначення попиту на ринку праці у кваліфікованих робітниках.

Аналіз джерел. Питання регулювання та прогнозування кадрового складу на ринку праці в Україні досліджували такі вчені: С. Бандур, М. Білоблоский, Д. Богиня, В. Герасимчук, А. Колот, І. Кравченко, Е. Лібанова, І. Петрова, М. Семикіна та інші, які в своїх працях також розкрили різноманітні аспекти професійної підготовки і працевлаштування людських ресурсів.

Водночас, інформація про те, як ринок праці змінюється, які існують сильні та слабкі сторони у підготовці майбутніх кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ) досить обмежена, а дані Держкомстату України не відображають реальний стан ринку праці в розрізі попиту і пропозицій на робітничі кадри в регіонах.

Для досягнення рівноваги на ринку праці між попитом і пропозицією на робітничу силу, необхідно систематично проводити вивчення стану працевлаштування та закріплення на робочих місцях випускників ПТНЗ, а також враховувати оцінки роботодавців стосовно їхнього професійно-кваліфікаційного рівня. Здійснення такого обстеження надасть змогу ефективно впливати на якісно-кількісні характеристики підготовки кваліфікованих робітників у навчальних закладах і сприятиме їхньому працевлаштуванню за здобutoю професією.

Метою статті є методичне обґрунтування процесу моніторингу працевлаштування випускників ПТНЗ як одного з етапів у визначенні попиту і пропозицій на ринку праці у трудових ресурсах.

Виклад основного матеріалу. Баланс трудових ресурсів – це баланс їх наявності та використання, з урахуванням поповнення та вибуття, який застосовується з метою їх аналізу, обліку і планування. На його основі повинні визначатися оптимальні пропорції розподілу трудових ресурсів за видами економічної діяльності на територіях, а також масштаби підготовки кваліфікованих кадрів і залучення іноземних трудових ресурсів. Для визначення балансу трудових ресурсів важливе значення має якісний моніторинг працевлаштування випускників ПТНЗ і прогноз потреби в робітниках.

Моніторинг працевлаштування випускників розглядається як необхідний процес, що гарантує принципово нові підходи до організації діяльності й надання допомоги ПТНЗ та сприяє формуванню гнучкої системи інформаційно-аналітичного забезпечення в системі ПТО регіонів різних рівнів у спільній діяльності з роботодавцями. Даний процес потребує ґрунтовного вивчення стану ринку праці та системного аналізу ринку освітніх послуг, що зазначено в п.10 параграфу 13 постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. №784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких проводилася за державним замовленням» [2].

Зокрема, для забезпечення належної якості проведення моніторингу серед роботодавців і моніторингу працевлаштування випускників ПТНЗ необхідно: проінструктувати відповідальних за проведення моніторингу; розробити інструментарій для проведення бесіди (діалогу) з випускниками та роботодавцями (інтерв'ю чи анкета); визначити об'єкти досліджень (галузь, професія, кількість, тощо); обробити та проаналізувати одержану інформацію. Анкетування випускників та роботодавців, як правило, проводиться кожним ПТНЗ двічі на рік, в липні та грудні, протягом чотирьох років, а узагальнена інформація зберігається в папках «Моніторинг працевлаштування випускників».

Водночас, удосконалення системи прогнозування потреби у трудових ресурсах з урахуванням розвитку економіки, вимагає визначення попиту і пропозицій на робочу силу шляхом поетапних дій, а саме:

1. Здійснюється підготовка до моніторингу шляхом проведення методичних семінарів для представників ПТНЗ і роботодавців.

2. Проводиться анонімне анкетування роботодавців і випускників на рівні регіону.

3. Опрацьовується статистична інформація та готується зведений прогноз за галузями.

4. Визначається потреба галузей економіки регіону у працівниках балансовим методом, який може бути запропонований для проведення як роботодавцям так і майстрам ПТНЗ. На кожному підприємстві незалежно від форми власності повинні здійснюватись прогнольні розрахунки додаткової потреби в працівниках за схемою балансу «наявність – прибуття – вибуття – потреба – додаткова потреба» у розрізі професій (на приріст чисельності та заміну тих, хто вибув). Такі розрахунки повинні проводитися на основі прогнозованих обсягів продукції та послуг, а також середньорічних показників вибуття кваліфікованих робітників за останні два роки. Дана інформація повинна розглядатись і надаватись роботодавцями в управління освіти для ПТНЗ регіону.

5. Систематизується інформація проведеного моніторингу в регіоні серед роботодавців, з якими ПТНЗ уклали договори та через Інтернет проводиться опитування роботодавців, з якими не укладено договори, адже думка одних і інших досить часто відрізняється і призводить до спотворення дослідження.

6. Узагальнюється інформація моніторингу, готується прогноз потреби в робітниках для регіону в професійно-кваліфікаційному й територіальному розрізах і направляється до ПТНЗ для визначення обсягів і структури підготовки робітників з наступним формуванням контрольних цифр прийому.

Моніторинг працевлаштування та закріплення на робочому місці випускників ПТНЗ вказує на низку проблем, а саме:

- відсутність відповідної роботи в регіоні, країні;
- відсутність чітких орієнтирів у виборі професії, небажання працювати за здобутою спеціальністю; завищені вимоги до умов праці, хибні уявлення про престижність;
- дискримінація на ринку праці (небажання брати на роботу дівчат, установлення випробувального терміну);
- висока конкуренція серед претендентів на робоче місце, перенасиченість ринку праці;
- низька якість робочих місць (низька заробітна плата, виконання доручень, непов'язаних із посадою);
- низька якість підготовки фахівця (низька конкурентоспроможність);
- низькі можливості територіальної мобільності всередині країни;
- відсутність житла за місцем роботи, неспроможність оплати оренди житла, небажання виїжджати з рідної місцевості та від сім'ї тощо.

Водночас, роботодавці особливу увагу приділяють питанню забезпеченості підприємств кадрами та визначенню професійно-кваліфікаційних характеристик найбільш дефіцитних співробітників (кваліфікованих робітників), які необхідно узагальнювати в єдиний блок під назвою: потреба в кваліфікованих робітниках на підприємстві. Важливим для роботодавців залишається розділ прогнозного розвитку ринку праці, де представники підприємств вносять свої пропозиції щодо переліку професій, які будуть у перспективі затребувані на ринку праці і ті, які втратять свою актуальність.

Результати дослідження. Моніторинг працевлаштування випускників згідно з попередньо запропонованої методики проводився в грудні 2010 – січні 2011 року майстрами та викладачами ПТНЗ Вінницької області. Всього було проведене анкетування серед 5879 осіб, що становить 69,2% від загального обсягу випускників і серед 2470 роботодавців, що становить 71,4%.

Розглянемо основні результати моніторингу роботодавців. Так, рівень підготовки випускників відповідає потребам роботодавців на 75,4%; не повною мірою відповідають потребам 23,1% випускників і не відповідають потребам 1,5%. Наступним блоком запитань було визначення переліку засобів, які застосовують роботодавці для адаптації випускників на виробництві. Закріплюють наставників за випускниками 54% респондентів, 53% у повному обсязі забезпечують необхідним обладнанням і технікою, водночас, лише 1,8% надають службове житло молодим працівникам. Можна зробити висновок, що половина роботодавців зацікавлені в збереженні свого робітничого персоналу. Спільна діяльність ПТНЗ та роботодавців має ключове значення у визначенні потреб роботодавців, але й самі респонденти зазначають, що відсоткове співвідношення високого, середнього та низького рівня спільної діяльності з ПТНЗ становлять – 32,1%; 60,7%; 7,2% відповідно.

Результати дослідження й аналіз ситуації на ринку праці вказують на те, що в даний час найбільшим попитом у роботодавців користуються кваліфіковані робітники, зайняті на основному виробництві. У перспективі ситуація з затребуваності кваліфікованих робітників, зайнятих на основному виробництві, буде тільки загострюватися, що потребує збільшення обсягів підготовки для деяких професій. Серед робочих спеціальностей – найбільшою мірою необхідні слюсарі, водії, зварювальники та машиністи різних машин і агрегатів.

Зокрема, більше ніж 65% опитаних підприємств (роботодавців) щодо прогнозу розвитку ринку праці обмежують період прогнозу від 6 місяців до 2-3 років. Тобто система прогнозу спрямована на короткострокову перспективу і це означає, що підприємства, як і раніше орієнтуються на поточну ситуацію і в оперативному режимі вирішують питання з кадровими ресурсами. При всій слабкості прогнозової діяльності підприємств, роботодавці змогли дати

достатньо чітку відповідь щодо того, які професії затребувані в даний час, але будуть користуватися значно меншим попитом у найближчій перспективі. Неодноразово представники підприємств висловлювали думку про те, що через 2-3 роки знизиться попит на робітників будівельних спеціальностей, які досить затребувані нині. Багато говорили про те, що різко знизиться потреба в некваліфікованих кадрах, що є ознакою планованого технічного переозброєння основних галузей економіки.

Наступним етапом буде розгляд результатів анкетування випускників (5879 осіб) серед яких 57,8% юнаки та 42,2% дівчата. Згідно з моніторингом працевлаштування випускників протягом трьох місяців працевлаштувалось 4485 осіб опитаних, тобто 88,1%, а після 3-х місяців працевлаштувалось 604 особи, що становить 11,9% від загальної кількості працевлаштованих. На момент заповнення анкети 78,3% випускників вказали, що вони є працюючими (дані з урахуванням декретних відпусток, вступів до ВНЗ).

Для порівняння розглянемо динаміку працевлаштування всіх випускників 2010 року у Вінницькій області станом на 01.12.2010 року (рис.1), серед яких працевлаштованих випускників 5200 (64%) осіб, не працевлаштовано 2983 (36%) особи.



Рис. 1. Стан працевлаштування випускників ПТНЗ Вінницької області станом на 01.12.2010 року

Рівень задоволення отриманою професією та рівень задоволення робочим місцем прямо пропорційно впливають на бажання працювати за одержаним дипломом. Так, згідно з даними на 01.07.2010 року було працевлаштовано 86,4% випускників 2010 року, що на 22,4% більше ніж у грудні 2010 року. Розглянемо динаміку задоволення здобутою професією в опитаних випускників (рис.2) та динаміку рівня задоволеності робочим місцем (рис.3).

Так, серед опитаних не працевлаштованих випускників розчарувались отриманою професією 2,8%, не бажають взагалі працевлаштовуватись 7,2%, а 21,4% респондентів зазначили, що через відсутність вакантних робочих місць не мають можливості влаштуватися на роботу, водночас жоден респондент не відніс до причин не працевлаштування відсутність пропозицій від ПТНЗ, що вказує на активну позицію навчальних закладів у вирішенні проблеми працевлаштування випускників.

На питанні необхідності покращення процесу теоретичної підготовки в ПТНЗ наголошують 797 осіб (13,6%), а на покращенні практичної підготовки 950 осіб (16,2%).

У процесі моніторингу виокремлено також низку проблем професійної перепідготовки населення: невідповідність обсягів підготовки кваліфікованих робітників потребам ринку праці; не визначеність критеріїв обґрунтування розмірів державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників на контрактній основі; неврахування потреб ринку праці у робітничих спеціальностях при видачі ліцензій професійно-технічним навчальним закладам

на право їх підготовки; відсутність у молодих працівників досвіду практичної роботи, що стало перешкодою у їх працевлаштуванні.

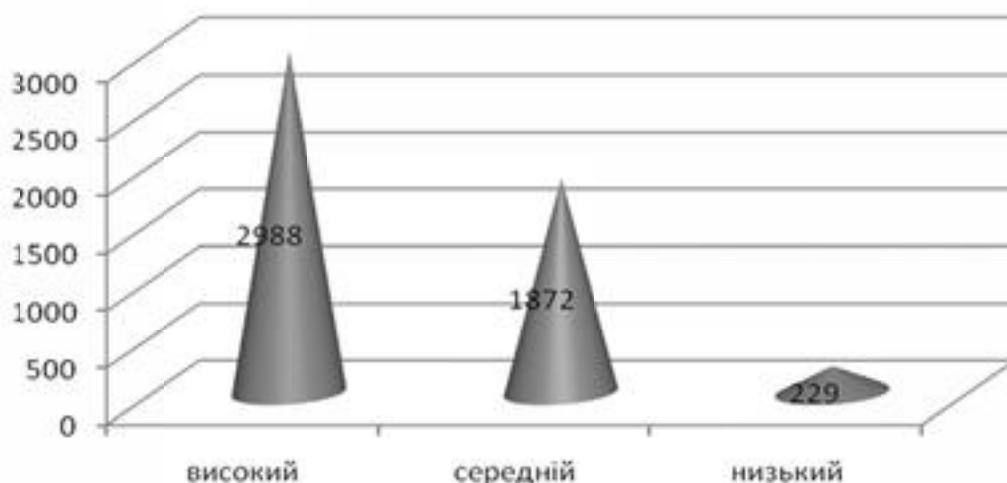


Рис. 2. Рівень задоволення опитаних випускників отриманою професією

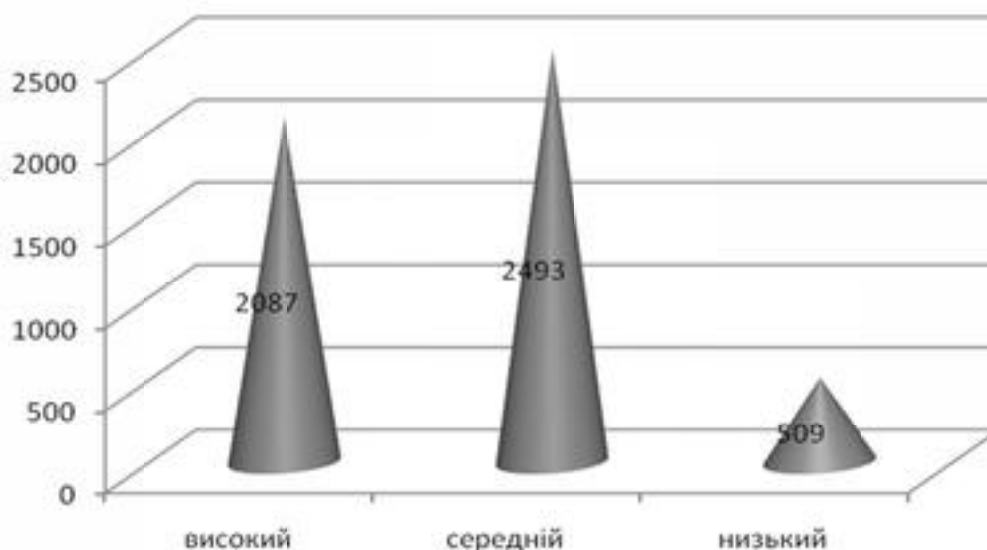


Рис. 3. Рівень задоволеності опитаних випускників робочим місцем

Одержані результати моніторингу серед випускників і роботодавців необхідно використовувати в обґрунтуванні державного замовлення на професійну підготовку робітничих кадрів відповідно до реальних потреб ринку праці, підвищенні професійно-кваліфікаційного рівня випускників навчальних закладів з метою приведення змісту та якості навчання до вимог роботодавців і для забезпечення на цій основі їхньої конкурентоспроможності на ринку праці. Прогресивний досвід так званих розвинених країн свідчить, що реалізація стратегії підвищення якості професійної освіти стає можливою тільки на засадах соціального партнерства з роботодавцями.

Висновки. Отже, можна зробити висновок, що існуюча система професійної підготовки потребує певних змін, як у розрізі ринку освітніх послуг так і в розрізі ринку праці, що в майбутньому буде прогнозувати і формувати у працівників ті якісні характеристики, які необхідні на сучасних підприємствах, а роботодавці в свою чергу будуть створювати відповідні умови праці для кваліфікованих робітників.

Моніторинг надасть змогу виявити та проаналізувати процес працевлаштування випускників ПТНЗ протягом чотирьох років, які навчалися за державні кошти з наступним

оперативним державним контролем. Також завдяки моніторингу будуть надані пропозиції для розробки і прийняття урядових рішень з питань подальшого вдосконалення механізму державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників. Реалізація розроблених теоретико-методичних положень і практичних завдань з формування та регулювання попиту й пропозиції праці у професійному розрізі сприятиме економічному розвитку ринку праці.

Збалансуванню попиту і пропозиції кваліфікованих робітників сприятиме проведення таких заходів: узгодження обсягів підготовки кваліфікованих робітників відповідно до потреб ринку праці регіону, удосконалення механізму формування державного замовлення в системі професійно-технічної освіти, здійснення єдиної безперервної ступеневої освіти, професійна орієнтація учнів щодо вибору професій, які користуються попитом на ринку праці регіону.

Системне проведення моніторингу працевлаштування випускників і безпосередньо серед роботодавців, з якими укладено договори, має стати першим кроком для вирішення проблеми збалансування попиту і пропозицій у кваліфікованих робітниках на ринку праці та основою для підвищення ефективності роботи кожного ПТНЗ в регіонах України.

Література:

1. Людський розвиток регіонів України: аналіз та прогноз (колективна монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, 2007. – 328 с.
2. Постанова Кабінету Міністрів України N 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких проводилася за державним замовленням» від 27 серпня 2010 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. — Режим доступу до сайту: <http://www.nau.kiev.ua/index.php?page=hotline&file=337285-27082010-0.txt&code=784-2010-%D0%BF> (27.08.2010). — Назва з екрану.
3. Державний комітет статистики України. .. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державного комітету статистики України <http://www.ukrstat.gov.ua> — Режим доступу до сайту: www.gigatrade.com.ua/shop_info.php?info=p1758_Derzhavnii-kom%D1%96tet-statistiki-Ukra%D1%97ni.html — Назва з екрану.

У статті автор пропонує методичні підходи щодо розв'язання проблеми співвідношення попиту і пропозицій у кваліфікованих робітниках на ринку праці шляхом системного моніторингу працевлаштування випускників з наступним закріпленням на робочих місцях та розкриває важливість даного процесу для виявлення сильних та слабких сторін у підготовці кваліфікованих робітників.

Ключові слова: моніторинг, працевлаштування, анкетування, попит, пропозиція, прогнозування, ринок праці, кваліфіковані робітники.

В статье автор предлагает методические подходы к решению проблемы соотношения спроса и предложений в квалифицированных рабочих на рынке труда путем системного мониторинга трудоустройства выпускников с последующим закреплением на рабочих местах и раскрывает важность данного процесса для выявления сильных и слабых сторон в подготовке квалифицированных рабочих.

Ключевые слова: мониторинг, трудоустройство, анкетирование, спрос, предложение, прогнозирование, рынок труда, квалифицированные рабочие.

The author offers a methodical approach to the problem of supply and demand for skilled workers in the labor market through a system of monitoring of employment of graduates followed by fixation in the workplace and reveals the importance of this process to identify strengths and weaknesses in the training of skilled workers.

Keywords: monitoring, employment, surveys, demand, supply, forecasting, labor market, skilled workers