

УДК 377.12

Лариса Чеснокова, науковий співробітник лабораторії

методик професійної освіти і навчання
Інституту професійно-технічної освіти НАПН України,
м. Київ

ПРЕСТИЖ РОБІТНИЧИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ – ВИМОГИ СЬОГОДЕННЯ

У статті досліджується аналіз працевлаштування, яке є головним показником освітніх установ. Ні фінансування, ні приймання, ні випуск, а саме працевлаштування є головним показником ефективності діяльності професійних освітніх установ.

Ключові слова: робітничі спеціальності, кадри, роботодавці, фахівці, компетенції, випускники.

Літ. 3.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень і публікацій. Останнім часом суттєво змінилося співвідношення кількості випускників загальноосвітніх навчальних закладів, які прагнуть за всяку ціну стати студентами ВНЗ, а не йти до професійно-технічних училищ, щоб здобути робітничу спеціальність. Це зумовлено багатьма причинами, однією з яких є те, що ринок освітніх послуг не враховує реального стану справ у економіці України щодо потреби галузей економіки в кваліфікованих робочих кадрах. Ця обставина істотно погіршує ситуацію із забезпеченістю ними підприємств та організацій.

Склалася ситуація, коли на промислових підприємствах гостро відчувається недолік у кваліфікованих кадрах всіх рівнів – від робочих до інженерів, а наша молодь не зацікавлена, й не бажає, вступати до професійних училищ, коледжів й технікумів, тому що не вбачає престижності робітничих спеціальностей.

Невипадково виникають питання, що стосуються як початкової й середньої професійної освіти, так і в цілому робітничих спеціальностей.

Раніше замовлення на фахівців формувала держава, але, починаючи з 1992 року, навчальним закладам надано право самостійно формувати замовлення й визначати той напрям діяльності, який вони будуть здійснювати. Це було досить виправданим кроком, адже установам дійсно треба було якось виживати в тих умовах. Наразі маємо наступне: надлишок кадрів гуманітарних (бухгалтери, менеджери, юристи) і різкий недолік напрямів підготовки кадрів, пов'язаних з технічним профілем, тобто робітників, які потрібні для роботи на промислових підприємствах.

У зв'язку з тим, що виробничі підприємства відчують кадровий голод у робітничих кадрах, у випускниках профосвіти, виникла потреба у проведенні круглих столів за участю роботодавців й керівників навчальних закладів. Матеріали круглих столів, їх рекомендації сприятимуть

розв'язанню виниклих проблем між ними. А саме фінансові надходження обласних бюджетів, і, найважливіше, від роботодавців. Наразі роботодавці дуже зацікавлені в кадрах, у тому, щоб випускники освітніх закладів прийшли працювати до них на підприємство. Одна з форм взаємної співпраці – створення ресурсних центрів на базі професійно-технічної освіти.

У ПТНЗ спостерігаються тенденції до спільної діяльності з роботодавцями щодо розв'язання загальних проблем. Сьогодні роботодавцям потрібні висококваліфіковані робітники в багато разів більше, ніж в 90-х роках. Намітивши спільні напрями роботи, ПТНЗ можуть в результаті підготувати конкурентоспроможних робітників різних ступенів кваліфікації, а роботодавці – одержати необхідного кваліфікаційного рівня робітників.

Недоліком в роботі профтехучилищ є те, що в деяких училищах навчають за принципом “вчу, кого хочу”. І на це є причини. Для того, щоб підготувати кваліфікованого робітника, потрібні не місяці, а роки.

Сьогодні, взагалі, є дві речі, які стимулюють людину прийти на робоче місце: рівень доходу й відношення суспільства до тієї професії, яку юнак або дівчина вибирають. Якщо говорити про рівень доходів, зрозуміло, що в нашій дійсності ще триває період, коли рівень доходу працівника без вищої освіти найчастіше набагато нижчий. І причина зрозуміла: випускник ВНЗ може заробляти гроші набагато раніше, ніж випускник профтехучилища. Але я вважаю, що це не найголовніше. Є інша проблема – проблема відношення суспільства до підлітка, який обирає робітничу професію. І починається це, на жаль, ще з шкільної лави, оскільки сьогодні школи вважаються кращими, за кількістю випускників, що вступили до ВНЗ, а не пішли набувати професію до ПТНЗ.

В той же час старші школи системи середньої освіти розвинених європейських країн функціонують як профільні вже протягом

декількох десятиріч. Вивчення досвіду їх становлення і організації профільної освіти з урахуванням національних традицій та надбав є умовою успішної реалізації системи профільного навчання на старшому ступені у навчальних закладів України.

Сьогодні непрацьовитий ставиться на п'єдестал, а виверткий, хитрий, вдалий і так далі. Ситуація, що склалася, не безвихідна, вона поліпшується і в цьому сенсі є деякі шляхи. Один з них – створення ресурсних центрів на базі ПТНЗ: роботодавець, вкладає свої кошти паралельно з державними, і тоді професійно-технічні училища готують для нього працівників необхідного рівня кваліфікації. Але є й другий шлях, який передбачає підготовку робітничих кадрів на самому підприємстві. Тут має місце фактор, який зв'язаний і за участю держави – адже випускник профтехучилища не зобов'язаний приходити на підприємство. Якщо він закінчує ПТУ, у нього є вільний вибір. Виходить, що завдання підприємства – створити умови, щоб випускник прийшов працювати саме до нього. Що для цього необхідно зробити? Природно, що необхідно йому гарантувати зарплату й добре ставлення до нього на підприємстві. А з іншого сторони, якщо підприємство вкладає кошти в ресурсні центри або самі готують кадри, це зовсім не означає, що цей випускник буде працювати саме в них. Тобто, підприємство витрачаючи гроші на підготовку працівника не одержує гарантії, що після закінчення, він прийде на це підприємство працювати й там залишиться. Але підприємство на них вже витратило певні кошти, причому чималі. Необхідно, щоб держава в умовах софінансування розв'язувала питання забезпечення підприємств випускниками.

А взагалі, і це зовсім очевидно, потрібно міняти відношення суспільства до робітничої професії. Зрозуміло, що ні за які гроші молодь не піде на непрестижні спеціальності, яку б високу зарплату їм не обіцяли. А з іншого боку, випускник вище не завжди піде працювати фахівцем у міністерство. Оскільки там зарплата маленька, хоча статус цієї роботи начебто й високий. Це комплексна проблема, і потрібний баланс, а не буде його – нам доведеться ще довго відчувати кадровий голод. І, думаю, він буде завжди, тому що сьогодні більшість промислових підприємств починають переозброєння, і потрібна підготовка робітників іншого рівня. Тому незайнята ніша завжди буде, а ми будемо її постійно заповнювати.

На багатьох підприємствах середній вік робітників підходить до 45 – 50 років. Так, наприклад, за даними Міністерства вугільної

промисловості, на сьогоднішній день у вугільній галузі є постійно існуюча проблема укомплектування підприємств як робітничими, так і інженерно-технічними кадрами, на це значною мірою впливає плінність кадрів галузі з причини “старіння” основної частини кваліфікованих робітничих кадрів, працівники у віці 51 – 60 років складають значну частину від загальної кількості працюючих. Але коли настає пора випускних екзаменів в училищах, роботодавці не часто приходять щоб запросити молодих працівників працювати до себе на підприємстві.

На сьогоднішній день державне кадрове замовлення є засобом регулювання між ринком праці й ринком освітніх послуг. Однак проблема кадрового голоду на промислових підприємствах занадто серйозна, щоб її можна було розв'язати, застосувавши тільки один інструмент.

Розв'язуючи проблему кадрового дефіциту, необхідно зробити акцент на формуванні позитивного іміджу робітничих спеціальностей. Однак без активної участі саме підприємств, тільки засобами пропаганди, цю проблему не розв'язати.

Без створення системи взаємин на рівні держави й приватного підприємства, державно-приватного партнерства більших результатів тут добитися буде складно. Якщо ми прагнемо, щоб промисловий комплекс безперебійно функціонував і мав позитивні показники, потрібно працювати, і першою чергою самим підприємствам. Без активності, зацікавленості підприємств, без достатнього рівня зарплати, без робочої іпотеки, без соціальних гарантій, які може й зобов'язане підприємство надати випускникові, підняти престиж робочих професій буде дуже непросто. Довід у цій сфері багатьма підприємствами України напрацьований. А виходить, вихід із ситуації є.

Крім того, у кадровій політиці необхідно відслідковувати ситуацію на ринку праці й приступити до підготовки нових цільових програм на 2010 – 2012 роки, спрямованих на створення ефективної системи забезпечення кадрами найважливіших галузей економіки, насамперед у сільському господарстві. Зокрема, спланувати заходи щодо вдосконалення матеріально-технічної бази професійно-технічної освіти, а також професійну перепідготовку викладачів цих навчальних закладів.

Вимоги до професійності робітників саме в сфері виробництва на сьогоднішній день постійно посилюються. Це відбувається тому, що існують іноземні інвестиції, відбувається реорганізація

промислових підприємств, бізнес не стоїть на місці. От, наприклад, вимоги до фахівця-електрика однієї іноземної компанії. Роботодавці прагли б бачити фахівця зі знанням іноземного устаткування, зі знанням технічної англійської мови, з навичками ділового спілкування й навичками самопрезентації. Проблема в тому, що людям під такі запити дуже складно знайти!

При надходженні заявки від підприємства на “кваліфікованого” робітника, графа “специфічні вимоги” займає обсяг більше, ніж сама заявка. Тобто на робочому місці підприємства прагнуть бачити готових фахівців, з досвідом роботи саме в даній сфері. Підприємство бажає заощадити на підготовці, абсолютно не інвестуючи у фахівця. Більше того, цей готовий фахівець, згідно із заявкою роботодавця, повинен приступити до роботи, як правило, післязавтра. У такий спосіб заходить мова про кадровому голоду на ринку робочих спеціальностей. З іншого боку, так, вимога специфічна, але ринок є ринок, і пропозиції по зарплаті, у середньому, однакові, відрізняються несуттєво. Тому в даний момент кваліфікованих робітників мають ті підприємства, які готові вчити, доучувати, у тому числі й випускників, які готові пропонувати додаткові соціальні гарантії.

Не завжди в директорів навчальних закладів є порозуміння необхідність у взаємодії. Правда, сьогодні усе більше керівників розуміють: не будуть вкладати кошти, якісні випускники не буде. Тільки разом установи освіти разом з підприємствами можуть виправити цю ситуацію. Треба готувати фахівців разом!

У жодній державі такого немає, коли на одного працюючого приходиться дві людини з вищою освітою. Проблема в чому? Школа орієнтує на одержання вищої освіти. Батьки прагнуть бачити своє чадо з вищою освітою. Звичайно, випускник повинен прагнути отримати освіту, але сьогодні ми втратили неперервну систему підготовки кадрів.

Розв’язання питання підготовки робітничих кадрів необхідно розв’язувати на державному рівні. У робітників повинна бути гідна заробітна плата, гідні, пристойні умови праці й певні соціальні гарантії. Сьогодні відношення роботодавців змінюється на краще, але далеко не на всіх підприємствах. Тому повинно бути або держзамовлення, або треба вводити примусовий обов’язок підприємствам, щоб вони перераховували певний процент коштів на підготовку кадрів. Такий досвід використовувався за часів СРСР.

Відносно підготовки кадрів майстрів виробничого навчання, можна запропонувати

наступне: кращих випускників професійних училищ, з відзнакою, направляти для навчання у виші на бюджетній основі, щоб вони після закінчення поверталися в училища майстрами виробничого навчання, викладачами.

Зараз усе більше з’являється підприємств які обладнані за європейським зразком і мають високий рівень автоматизації. Цілком природно, що вимоги до персоналу на них дуже високі: 50% персоналу, які там працюють, – це кращі фахівці, інші 50% – молодь із потенціалом. Викликає сумнів можливість наших випускників працювати в таких підприємствах за таких умов.

Як вихід розв’язання проблеми престижу робітничої професії – система безперервної освіти. Сьогодні такий час – дуже швидко все змінюється, тому вимоги до якості підготовки, адаптація – це все стискується.

Зараз змінилася потреба у кількості підготовки секретарів-референтів, юристів і бухгалтерів. Їх вже очевидний надлишок! Кадрові агентства підтверджують: вимоги до секретаря-референта сьогодні як до генерального директора – дві іноземні мови, причому зараз вимагають знання навіть китайської, японської?

Разом із тим, за даними державної служби зайнятості, збільшується попит на робітничі професії. Гострий дефіцит на ринку праці відчувається у водіях автомобілів, фрезерувальниках, токарях, електромонтерах, електрозварниках, електрогазозварниках, слюсарях, шліфувальниках, швачках тощо. Випускники шкіл не поспішають опанувати ці спеціальності в професійно-технічних закладах [1].

Необхідно відверто сказати, для того щоб підготувати секретаря, потрібний тільки один комп’ютер, і все. А от підготувати токаря, за нинішніми цінами – понад 20 тисяч грн. у рік! Прикро, але держава це не фінансує. Отже причина одна: для того, щоб зберегти педагогічний колектив, для того, щоб зберегти місце роботи для себе.

Добре б ввести в практику таку схему: на 2 – 3 курсах, коли в учнів виробничі практики, щоб представники виробничого підприємства самі відбирали тих, кого вони беруть до себе на проходження практики, щоб учні потім у них залишилися. Завдяки такому підходу, учні будуть закріплюватися, і їх уже будуть знати на виробництві, коли вони туди прийдуть працювати.

Роботодавці, які вкладають в училища кошти, природно, вимагають, щоб їм готували дійсно фахівців. Завдяки такій спільній роботі, можна вийти з положення, що склалося і розв’язати питання з професій, які “дефіцитні” на ринку праці.

Деякі навчальні заклади вже практикують введення додаткових дисциплін на вимогу роботодавців. Своєю чергою роботодавець забезпечує їх матеріальною базою, щоб підготувати фахівців саме того напрямку, який він вимагає. Але найчастіше роботодавці самі не знають, чого вони прагнуть. Роботодавець у вимогах, які він висуває до здобувача, указує рівень освіти, як правило, “вища”. А сам набір професійних компетенцій стосується випускника училища. Чому на ту роботу, яку може виконати технік зі середньоспеціальною освітою, вказується вимога “вища освіта”? Чому до набору професійних компетенцій роботодавці присувають рівень освіти “вища”, коли цілком ці ж самі рівні міг би потягнути й технік. Тому й виникає непорозуміння того, що вони прагнуть і що їм пропонують.

Для того щоб розв’язати ці проблеми необхідно щоб підприємство, чітко сформулювало замовлення на підготовку кадрів – розробило програму розвитку підприємства на 5 – 10 років, у якій чітко проаналізувати, які кадри в якому обсязі йому будуть потрібні. Сформулювавши своє замовлення підприємства зможуть укласти довгострокові договори з училищами. Саме такий підхід і буде працювати.

Висновки. Складно набирати учнів на технічні спеціальності. Із задоволенням ідуть вчитися на економістів, юристів, кухаря, перукаря теж не страждають. А от школи перешкоджають профорієнтації, особливо за технічними спеціальностями.

Одним з варіантів розв’язання цієї проблеми є впровадження профільного навчання старшокласників на базі ПТНЗ.

До речі, працевлаштування є головним показником освітніх установ. Ні фінансування, ні приймання, ні випуск, а саме працевлаштування є головним показником ефективності діяльності професійних освітніх установ. А кожний другий випускник ВНЗ в 2011 році виявиться не затребуваним.

1. Любов Приймак. Чому молодь не поспішає вливатися в робітничі лави? [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/pol/control/uk/index>.

– Заголовок з екрану. Мова – українська.

2. Довжук Б. Чому випускникові вузу “тісно” на ринку праці? // Соціальний захист. – 2005. – № 3. – С. 20 – 22.

3. Петрова Т. Ринок освітніх послуг і ринок праці: проблеми взаємозв’язку та взаємодії // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 4. – С. 3 – 7.

Стаття надійшла до редакції 27.02.2011



Джерела мудрості

“... передача готових порад, що не залежить від конкретних умов навчання і виховання, неможлива, що передається ідея, виведена з досвіду, але не самий досвід”.

*Костянтин Ушинський
видатний педагог-класик*

“Всяке істотне, а не тільки позірне поліпшення в побуті народу, всяка істотна реформа повинна ґрунтуватися на внутрішній, духовній реформі, на русі вперед, який відбувається в самому дусі народу, бо тільки з цих духовних реформ виростають самі собою тривкі зовнішні реформи... Надати ж швидкість народному розвитку може тільки свідоме, розумне виховання і розумне навчання: вони пробуджують розум народу, дають його свідомості і збагачують його знаннями, бо яких він досвідом не добрався б і за багато сотень років”.

*Костянтин Ушинський
видатний педагог-класик*

