

УДК 331.582:658.512.62

А.А.Орлова, канд. екон. наук

Кіровоградський національний технічний університет

Розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників: чинники та важелі впливу

У статті проаналізовано загальні тенденції у системі підготовки кваліфікованих робітників, пов'язані з ринковою трансформацією та чинники, що впливають на сучасний розвиток системи підготовки. Розроблено класифікацію чинників впливу на розвиток системи підготовки робітничих кадрів, систематизовано важелі регуляторного впливу держави на її розвиток.

система підготовки кваліфікованих робітників, чинники та важелі державного впливу, державне регулювання

А.А. Орлова

Кіровоградский национальный технический университет

Развитие системы квалифицированных рабочих: факторы и рычаги влияния

В статье проанализированы общие тенденции в системе подготовки квалифицированных рабочих, связанные с рыночной трансформацией и факторы, влияющие на современное развитие системы подготовки. Разработана классификация факторов влияния на развитие системы подготовки рабочих кадров, систематизированы рычаги регуляторного влияния государства на ее развитие.

система подготовки квалифицированных рабочих, факторы и рычаги государственного влияния, государственное регулирование

Становлення ринкової економіки в Україні супроводжується появою низки проблем, серед яких особливе місце належить загостренню проблем підготовки робітничих кадрів. Розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників в Україні притаманні кризові явища, що позначається на якості професійного навчання, невідповідності обсягів і структури підготовки потребам економічного зростання та інноваційного розвитку країни. Складність розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників (СПКР) у національній економіці зумовлена, передусім, неефективністю державного регулювання, відсутністю дієвих важелів державного впливу на СПКР, здатних забезпечити її максимальну адаптацію до інноваційних змін.

Відомі науковці, зокрема О. Астахова, В. Близнюк, О. Грішнова, М. Дрозач, І. Гнибіденко, Г. Куліков, В. Головінов, Т. Кір'ян, Л. Лісогор, І. Петрова, Т. Петрова, М. Семикіна, С. Шубенок у своїх працях неодноразово звертали увагу на різноманітні чинники впливу на стан підготовки кваліфікованих робітників. Проте зазначені аспекти все ще залишаються недостатньо дослідженими, оскільки пошук шляхів удосконалення державного регулювання СПКР в Україні потребує, передусім, визначення множини впливових чинників та важелів, урахування їх ролі у регуляторних механізмах державної політики.

Вважаємо, що зазначений підхід є необхідним для подальшої оцінки факторів визначального впливу на стан підготовки кваліфікованих робітників в Україні, аналізу позитивних та негативних наслідків їх дії, розробки науково обґрунтованих напрямів удосконалення тих чи інших важелів державного впливу на розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників. Зважаючи на це, метою статті є визначення

чинників впливу на розвиток системи підготовки робітників, систематизація чинників та важелів державного впливу на розвиток СПКР.

Під чинниками впливу загалом розуміємо певні умови або заходи, які прямо або непрямо зумовлюють певні якісно-кількісні зрушення (прогресивні, регресивні) у характеристиках системи підготовки кваліфікованих робітників, що сприяють чи гальмують її розвиток.

Виходимо з того, що регуляторна роль держави має полягати у пом'якшенні, послабленні або нівелюванні негативних впливів тих чи інших чинників та посиленні впливу тих чинників, які стимулюють розвиток СПКР відповідно до стратегічних цілей побудови конкурентоспроможної економіки.

Нагадаємо, що в умовах колишньої планової економіки, яке існувала у Союзі РСР, можливості державного управління СПКР базувалися на єдиній формі власності, що забезпечувало централізацію усіх ресурсів та методів впливу в інтересах пріоритетного задоволення потреб економіки, зокрема, кадрових. На етапі ізольованості від оточуючого світу і світової конкуренції система державного управління СПКР була доволі успішною, забезпечуючи економіку робітничими кадрами на етапі індустріалізації, формування тісних зв'язків «підприємство – навчальний заклад», високу результативність виробничої практики, привабливі соціальні гарантії для учнів із малозабезпечених сімей (за рахунок держави харчування, гуртожиток, спецодяг, повне стипендіальне забезпечення), 100-відсоткове працевлаштування та можливості безкоштовного професійного розвитку.

Однак сформована у часи СРСР система підготовки кваліфікованих робітничих кадрів не витримала випробування змінами системи економічних і політичних відносин у 90-ті роки ХХ ст. Чинники ринкової трансформації економіки сприяли деформації старої системи підготовки кваліфікованих робітників, проте поки не забезпечили її розбудову та піднесення ефективності відповідно до потреб економічного зростання та інноваційного розвитку. На це звертають увагу у своїх працях І. Гнибіденко, В. Головінов, Т. Кір'ян, Л. Лісогор, І. Петрова, Т. Петрова та інші [2; 3; 6; 7; 8; 12].

Зрозуміло, що професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ), підприємства не були готові здійснювати підготовку кваліфікованих робітників до трудової діяльності в умовах ринку без вагомої підтримки держави. Принципово несподіваним для працюючих у сфері СПКР стало порушення зв'язків навчальних закладів з підприємствами – базами практики, які вийшли із зони державного управління у зв'язку з приватизаційними процесами. За часів існування СРСР не могло бути й мови про ринок праці, конкурентоспроможність працівників, тим більше конкурентні переваги навчальних закладів. До цього слід додати застарілий зміст підготовки кваліфікованих робітників (ПКР), відсутність науково-обґрунтованої номенклатури професій відповідно до нових соціально-економічних і культурно-освітніх потреб, технологічних змін у виробництві, зростання сектора послуг. У номенклатурі робітничих професій в колишньому СРСР, у тому числі і в Україні, в 90-х роках налічувалось тільки 7000 найменувань, що на початку нового століття зумовило вузькопрофільність у підготовці робітників, обмеження їх участі у виробництві, досягненні конкурентоспроможності на ринку праці.

Відсутність колишньої вагомої підтримки держави у розвитку підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ і на підприємствах, руйнація колишніх тісних зв'язків «підприємство – навчальний заклад», звуження соціальних гарантій для учнів, знецінення стимулів для праці у ПТНЗ, обмеженість коштів на цілі навчання на підприємствах на тлі затяжної економічної кризи, зростання безробіття, соціальних втрат у житті суспільства призвело до того, що розвиток СПКР в Україні уповільнився, вона відстала від динамічних змін у суспільстві, набула ознак занепаду. Отримання

робітничих професій у ПТНЗ за ринкових умов, зниження рівня життя втратило колишню привабливість для багатьох молодих людей, їх батьків, перестало бути надійною гарантією успішного працевлаштування та отримання гідних заробітків. Позначилася недоліками колишня профорієнтація, яка за роки ринкових реформ більше спрацювала на користь підготовки економістів, юристів, менеджерів та інших фахівців у вищій школі. Суттєво обмежили кількість вступників у ПТНЗ медико-демографічна криза, трудова міграція молоді за кордон, скоротивши одночасно приплив молоді робочої сили на підприємства. Результати досліджень І. Гнибіденка, Л. Лісогор, М. Семикіної вказують на те, що зниження якості ПКР та їх нестача у промисловості загрожує кадровою кризою, оскільки на підприємствах за умов «старіння нації» також швидко старішає склад працівників, особливо у промисловості країни [2; 7; 11].

Становлення ринкових відносин об'єктивно внесло свої корективи у розуміння високої залежності системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів від ролі багатьох чинників, крім чинників державного впливу, необхідності її перебудови відповідно до потреб ринкового попиту, важливості відновлення втраченого високого іміджу робітничої професії, значимості професійного навчання на виробництві і в ПТНЗ, поважного ставлення до праці робітника у суспільстві [3; 6; 10].

Залучення до участі у функціонуванні СПКР в Україні державних служб зайнятості дозволило певним чином прискорити навчання робітничим професіям осіб, які шукають роботу, дещо знизити показники безробіття, посилити взаємодію у трикутнику «ПТНЗ – служби зайнятості – підприємства». Однак це не припинило руйнівних процесів у стані підготовки робітничих кадрів, незатребуваності багатьох випускників ПТНЗ у зв'язку з низькою якістю їх підготовки, що викликає справедливу тривогу уряду, роботодавців, профспілок [9].

Науковці, зокрема О. Астахова, О. Грішнова, І. Петрова, В. Близнюк, Г. Куліков, М. Дрозач, С. Шубенок та ін., справедливо визнають, що дія різноманітних чинників впливу на стан ПКР (демографічних, економічних, соціальних, інституційних, культурних, інноваційних, техніко-технологічних, профорієнтаційних тощо) залишається суперечливою, неоднозначною, а вплив чинників державного управління – вкрай слабким та не результативним, таким, що не відповідає завданням упровадження інноваційної моделі розвитку національної економіки [1; 4; 12; 5].

На основі узагальнення існуючих наукових підходів та результатів власних наукових досліджень нами була розроблена класифікація чинників впливу на розвиток системи підготовки робітничих кадрів (табл. 1).

Запропонована класифікація вдосконалює існуючу в літературі класифікацію чинників впливу, зокрема за напрямками впливу, за рівнем впливу, за суб'єктами впливу з урахуванням їх інтересів, за напрямом, характером дії, стимулюючою дією та іншими класифікаційними ознаками.

Зважаючи на специфіку СПКР, пов'язану, з одного боку, з освітньою галуззю, а з іншого, – безпосередньо з виробництвом, зауважимо, що на ефективності її роботи позначаються як чинники впливу на освітню систему, так і чинники, що впливають на виробництво. Таким чином, вважаємо доцільним розподілити їх за змістом на правові; фінансово-економічні; інституційні; соціальні; медико-демографічні, політичні; інноваційні; техніко-технологічні; технологічні; економічні; культурні, ментальні, етнічні. За напрямками впливу на різні аспекти діяльності закладів, що здійснюють підготовку кваліфікованих робітників, чинники можна розподілити на чинники розвитку матеріально-технічної бази; чинники фінансування підготовки; чинники зростання престижності навчання робітничим професіям; чинники майбутнього працевлаштування; чинники конкурентоспроможності оплати праці.

Таблиця 1 – Класифікація чинників впливу на розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників *

Класифікаційна ознака	Чинники впливу
За змістом	правові; фінансово-економічні; інституційні; соціальні; медико-демографічні, політичні; інноваційні; техніко-технологічні; технологічні; економічні; культурні, ментальні, етнічні
За напрямками впливу на різні аспекти діяльності ПТНЗ, навчальні центри на підприємствах, центри професійного розвитку служб зайнятості	<ul style="list-style-type: none"> - чинники розвитку ринку освітніх послуг; - чинники розвитку ринку праці (попит на робочі професії, попит на якість підготовки тощо); - чинники розвитку матеріально-технічної бази; - чинники фінансування підготовки; - чинники зростання престижності навчання робітничим професіям; - чинники майбутнього працевлаштування; - чинники конкурентоспроможності оплати праці
За рівнем впливу	<ul style="list-style-type: none"> - чинники глобального впливу; - чинники макроекономічного впливу; - чинники регіональні; - чинники виробничі; - чинники індивідуальні (потреби, інтереси, цінності, мотиви індивіда)
За суб'єктами впливу, з урахуванням їх інтересів	- з позиції держави; з позиції робітників; з позиції роботодавців; з позицій ПТНЗ; з позицій учнів
За джерелом впливу	<ul style="list-style-type: none"> - чинники внутрішні; - чинники зовнішні
За напрямом впливу	- прямого впливу; опосередкованого впливу
За характером впливу	- позитивного впливу; негативного впливу;
За силою впливу	чинники інтенсивного, помірнього, слабого впливу
За стимулюючою дією	- стимулюючого впливу; дестимулюючого впливу
За кінцевим ефектом та наслідками впливу	- ефективного впливу; неефективного впливу
За сприянням інноваційному розвитку професійного навчання	<ul style="list-style-type: none"> - чинники прогресивної дії; - чинники стагнації у розвитку; - чинники регресивної дії (деструктивного впливу)

*Примітка. Запропоновано автором.

За рівнем чинники впливу на стан ПКР можна розподілити на глобальні, загальнодержавні, регіональні, виробничі та індивідуальні.

За суб'єктом чинники впливу можна розподілити на чинники, що впливають на підготовку кваліфікованих робітників з позиції держави, з позиції робітника та з позиції роботодавця.

За джерелом чинники впливу на ПКР можна розподілити на внутрішні та зовнішні. До внутрішніх відносяться стан матеріально-технічної бази, організація навчання, стан забезпечення педагогічними працівниками та майстрами, рівень їх кваліфікації, забезпеченість підручниками, рівень комп'ютеризації. До складу інших можна віднести законодавчі, нормативно-правові акти, ринкові фактори, кон'юнктура

ринку праці, зміни, пов'язані з НТП, модернізацією виробництва та робочих місць, оновлення устаткування та ін.

За напрямом чинники впливу на ПКР можна поділити на чинники прямого та опосередкованого впливу. До перших відносяться зміни обсягів фінансування освітньої сфери, зміни законодавчої бази у галузі освіти, створення належних умов праці та навчання; до других – НТП, економічні та політичні процеси в країні тощо.

За характером чинники впливу поділяються на позитивні та негативні. Позитивні чинники сприяють підготовці кваліфікованих робітничих кадрів (збільшення обсягів фінансування, розвиток матеріально-технічної бази ПТНЗ, стимулювання до професійного зростання працівників, викладачів та майстрів, стимулювання роботодавців до організації професійного навчання робітників), негативні – гальмують розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників (відсутність мотивації робітників до навчання та підвищення кваліфікації, низький рівень оплати праці викладачів ПТНЗ, зменшення витрат на утримання навчальних закладів).

За силою впливу чинники, які позначаються на ПКР, можна розподілити на ті, що мають інтенсивний, помірний та слабкий вплив. До чинників інтенсивного впливу можна віднести організацію та умови навчання, методи стимулювання робітничих кадрів до професійного навчання. До чинників помірнього впливу відносяться розвиток галузей економіки, державне управління на національному та регіональному рівнях. Слабкий вплив на підготовку кваліфікованих робітників часто спричиняє соціальна політика уряду тощо.

За стимулюючою дією чинники поділяються на чинники стимулюючого та дестимулюючого впливу. До чинників стимулюючого впливу для робітників можна віднести підвищення заробітної плати, надання пільгових безвідсоткових кредитів для отримання освіти; чинниками дестимулюючого характеру є слабкість мотивів до праці, недостатня кореляція між рівнями освіти та отримуваних доходів. Чинниками стимулюючого впливу для майстрів виступає, наприклад, підвищення заробітної плати, чинниками дестимулюючого впливу, навпаки, – низький рівень заробітної плати, погіршення умов трудової діяльності.

За кінцевим ефектом та наслідками впливочинники поділяються на чинники ефективного впливу (соціально-економічні) та неефективного впливу (законодавча база, яка не отримала належного впровадження у СПКР). За сприянням інноваційному розвитку ПКР чинники можна поділити на чинники прогресивної дії (НТП, оновлення матеріально-технічної бази, оновлення змісту професійного навчання), регресивної дії та стагнації у розвитку (застарілість матеріально-технічної бази, форм, методів організації професійного навчання).

Вважаємо, що спонтанну дію різноманітних чинників впливу на СПКР кадрів можливо долати тільки за рахунок запровадження системи важелів регуляторного впливу держави, які діють на СПКР відповідно до пріоритетних цілей розвитку національної економіки (економічне зростання, соціальність, інновативність). Систематизація важелів регуляторного впливу держави на розвиток СПКР пропонується у схемі на рис. 1.

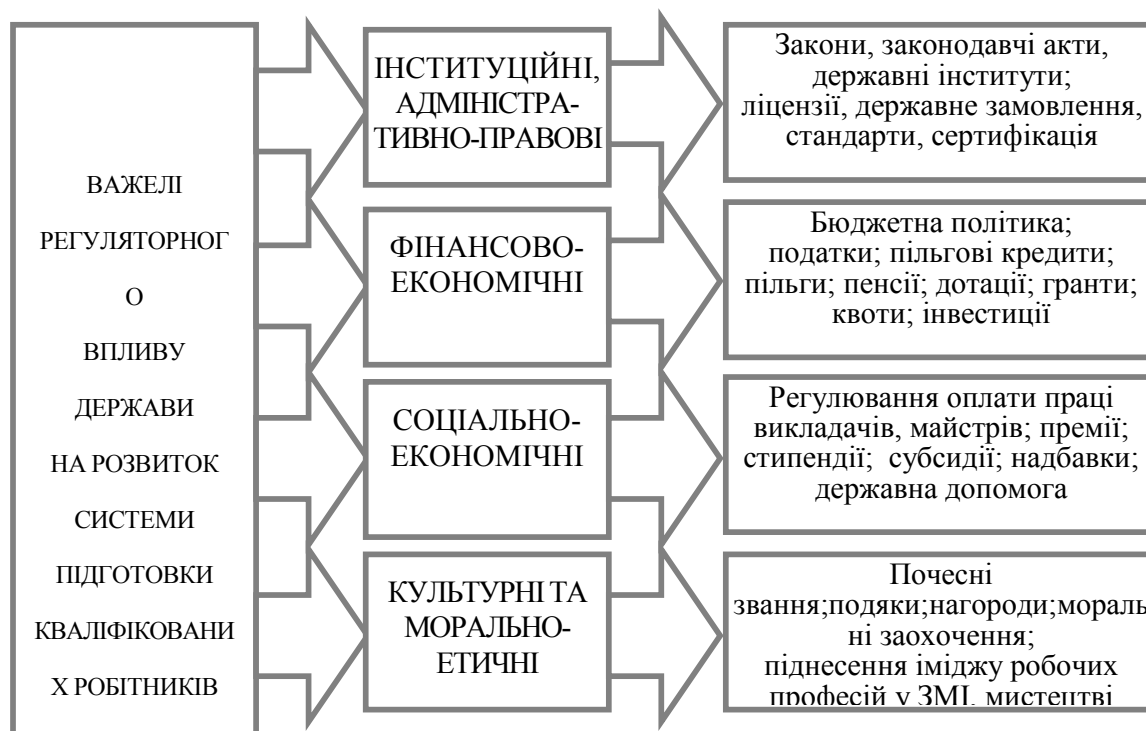


Рисунок 1 – Важелі регуляторного впливу держави на розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників*

*Розроблено автором

Виходячи зі схеми, важелі державного впливу можуть бути як прямі (безпосередній вплив, передбачений законом, наприклад, визначені обов'язки, функції), так і непрямі (заохочення через податки, надбавки, регулювання доходів тощо). Основними вважаємо такі важелі регуляторного державного впливу на систему підготовки кваліфікованих робітників:

- інституційні (вплив прямо та опосередковано через інститути державної влади, а також їх взаємодію з соціальними партнерами, зокрема, роботодавцями, профспілками, громадськими організаціями, політичними партіями, недержавними фондами);

- адміністративно-правові (розробка та вдосконалення законів, порядку ліцензування, державного замовлення, стандартифікації, сертифікації у сфері профнавчання, системи контролю за виконанням законів);

- фінансово-економічні (важелі бюджетної політики, запровадження певної системи податків, пільгових кредитів на цілі навчання; пільги для роботодавців, які організують профнавчання; створення стимулів до роботи у ПТНЗ за рахунок уведення особливих умов пенсійного забезпечення; дотацій на розвиток ПТНЗ; грантів для здібних і талановитих учнів, залучення інвестицій у розвиток матеріально-технічної бази ПТНЗ, центрів профтехосвіти державних служб зайнятості тощо);

- соціально-економічні (регулювання стипендіального забезпечення, оплати праці викладачів, майстрів; премії; субсидії; надбавки; державна допомога, окремі державні заходи щодо соціального захисту випускників ПТНЗ (обов'язковість надання першого робочого місця, що супроводжується пільгами для роботодавців), викладачів і майстрів, які працюють у ПТНЗ);

- культурні та морально-етичні (запровадження почесних звань, подяк, нагород органів державного управління для працюючих у системі підготовки кваліфікованих

робітників; моральні заохочення для учнів ПТНЗ та слухачів центрів професійного навчання підприємств, служб зайнятості за успіхи у навчанні, участь у розробці раціоналізаторських пропозицій, успіхи в оволодінні супер-новими професіями, піднесення за участю держави іміджу робочих професій у ЗМІ, творах літератури, кіномистецтва; організація всеукраїнських конкурсів робітничих професій, пропагування інтересу у молоді до робітничих професій, які користуються підвищеним попитом, є важливими для модернізації виробництва, економіки).

Висновки з дослідження та перспективи подальших розробок у даному напрямку. Результати проведеного дослідження засвідчили, що розвиток системи підготовки кваліфікованих робітників в Україні перебуває під впливом сукупності чинників (правових; фінансово-економічних; медико-демографічних; соціальних; техніко-технологічних, культурних тощо), які разом з важелями державного впливу діють багаторівнево та різноаспектно; поглиблена їх систематизація за рахунок уведення додаткових класифікаційних ознак (за напрямами, суб'єктами, силою, характером, наслідками впливу, стимулюючою дією, сприянням інноваційному розвитку економіки тощо) дозволяє в кожній конкретній ситуації здійснювати обґрунтований вибір важелів регуляторного впливу держави з метою подолання спонтанної й деструктивної дії множини чинників, які впливають на систему підготовки кваліфікованих робітників.

З метою створення дієвого механізму регулювання підготовки кваліфікованих робітників необхідно є розробка стратегічних напрямів вдосконалення державного регулювання системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у національній економіці.

Список літератури

1. Астахова О. Перспективи розвитку професійної освіти в Україні / О. Астахова // Україна : аспекти праці. — 2010. — № 4. — С. 9—12.
2. Гнибіденко І.Ф. Трудовий потенціал промисловості – основа економічної безпеки України / І.Ф. Гнибіденко // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України. Доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р. У двох томах. — К. : РВПС України, 2008. — Т. 1. — С. 32—40.
3. Головінов В.П. Професійно-технічна освіта України у 1991-2011 роках [Електронний ресурс] / В.П. Головінов // Комітет з питань науки і освіти. — Режим доступу : http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=51092&cat_id=44731.
4. Грیشнова О.А. Розвиток персоналу на підприємствах: вітчизняні проблеми та шляхи їх розв'язання / О.А. Грیشнова // Вісник Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Сер. : Економіка. — 2002. — Вип. 58. — С. 30—38.
5. Дрозач М. Професійне навчання на виробництві : перспективи інноваційного розвитку / М. Дрозач // Україна : аспекти праці. — 2011. — № 6. — С. 35—38.
6. Кір'ян Т. Підготовці робітничих кадрів – повсякденну увагу / Т. Кір'ян // Праця і зарплата. — № 19 (551). — травень 2007 р. — С. 4—5.
7. Лісогор Л.С. Напрями вдосконалення системи професійного навчання в промисловості України / Л.С. Лісогор // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р. : У двох томах. — К. : РВПС України НАН України, 2008. — Т.2. — С. 250—256.
8. Петрова Т. Професійний розвиток працівників: проблеми стимулювання персоналу та заінтересованості роботодавців / Т. Петрова // Україна : аспекти праці. — 2010. — № 2. — С. 26—34.
9. Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України : доповіді міжнар. наук.-практ. конф., м. Київ, 28–29 листопада 2007 р. : У двох томах. — К. : РВПС України НАН України, 2008. — Т.2. — 343 с.
10. Скульська В.Є. Соціально-економічні чинники розвитку професійного навчання незайнятого населення в сучасних умовах / В.Є. Скульська // Педагогіка і психологія. — 2010. — № 2. — С. 62—68.

11. Трудовий потенціал Кіровоградської області: стан та перспективи розвитку (колективна монографія) / За ред. М.В. Семикіної. — Кіровоград : ВАТ Кіровоградське видавництво, 2008. — 304 с.
12. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування / [Петрова І.Л., Близнюк В.В., Куліков Г.Т.] ; за ред. І.Л. Петрової : НАН України; Ін-т екон. та прогнозув. — К. : 2009. — 368 с.

Anna Orlova

Kirovograd national technical university, Kirovograd, Ukraine

The development of skilled workers' training: factors and levers of influence

The aim of this work is to determine the factors influencing the development of workers' training, to order factors and leverage of public influence on the development of the workforce's training .

In the article the general trends in the system of skilled workers' training related to market transformation and the factors that influence the development of a modern system of training are analyzed. The classification of factors influencing the development of workers' training are designed, leverage of the regulatory state influence on its development is systematized.

The results will make it possible to make informed choices of regulatory instruments of state control to overcome the destructive action of various factors in certain situations.

system of skilled workers' training, factors and leverage of public influence, state regulation

Одержано 19.10.13

УДК 334.716

Г.Т. Костромін, доц., канд.екон.наук

Кіровоградський національний технічний університет

Деякі питання підвищення ефективності функціонування підприємств через реструктуризацію

В статті аналізується явище реструктуризації підприємств в економічному середовищі сучасної України, розкривається її сутність, виділяються основні фактори, що впливають на проведення ефективності реструктуризації та окреслюються напрямки їх підвищення. Центральне місце в дослідженні займає розкриття особливостей стратегії проведення реструктуризації підприємств в сучасних умовах господарювання, пошук шляхів підвищення ефективності функціонування підприємств в процесі проведення реструктуризації. Обґрунтовується необхідність створення для цього достатніх умов для адаптації колективу до процесів реструктуризації.

реструктуризація, конкурентоспроможність підприємства, ефективність, інвестиційна привабливість підприємства, адаптація виробничого колективу

Г.Т. Костромин

Кировоградский национальный технический университет

Некоторые вопросы повышения эффективности функционирования предприятий через реструктуризацию

В статье анализируется явление реструктуризации предприятий в экономической среде современной Украины, раскрывается её суть, выделяются основные факторы, которые влияют на проведение эффективности реструктуризации и очерчиваются направления её повышения. Центральное место в исследовании занимает раскрытие особенностей стратегии проведения реструктуризации

© Г.Т. Костромін, 2013