

УДК 37.014.54

Лариса Сергеева

ПРОГНОЗУВАННЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ПРАЦІ ЯК ІНСТРУМЕНТ ДІАЛОГУ ПРОФЕСІЙНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ІЗ СОЦІАЛЬНИМИ ПАРТНЕРАМИ

Ринкова економіка, на фундаментальних принципах якої побудоване сучасне суспільство – це не просто товарне обмінно-оцінювальне господарство, а господарство, орієнтоване на прибуток. Метою господарювання стає, насамперед, виробництво матеріальних благ завдяки активності людини, її сутнісних сил. Можна стверджувати: більшість негараздів, що мають місце в Україні, виникають саме завдяки стереотипам, які все ще існують у свідомості та визначають ставлення до сутності економічного, що складає смисл сучасного життя. Вирішення сучасних проблем навчання і виховання в нашій країні, як наголошує В. Кремень, передбачає відхід від світоглядних стереотипів стосовно взаємовідносин людини й економіки, надання останнім дійсного, природного характеру [2].

Процес підготовки робітників високої кваліфікації потребує оптимізації та поглиблення базових знань, диференціації й інтеграції змісту освіти за основними напрямками майбутньої професійної діяльності; посилення професійної орієнтації, розвитку нестандартного і творчого мислення, дослідницьких умінь. Підготовка кваліфікованих фахівців такого рівня може здійснюватися на базі професійних навчальних закладів (ПНЗ – професійно-технічні навчальні заклади, технікуми тощо) за умов обґрунтованої інтенсифікації освітнього процесу, досягнення глибокої інтеграції навчальних програм із декількох професій, використання інформаційних і педагогічних технологій. Щороку лише ПТНЗ міста Києва направляють на виробництво і у сферу послуг близько 10 тисяч випускників. Однак, як зауважує П. Качаловський, мало це чи багато – ніхто не скаже. Оскільки практично відсутнє прогнозування на загальнодержавному та галузевому рівнях. Це значно ускладнює визначення потреби у підготовці фахівців різного професійного спрямування, своєчасне вдосконалення мережі ПТНЗ, їх перепрофілювання і спеціалізацію [1, с. 16]. На думку

С. Нікітчиної, серед найперспективніших шляхів збереження та розвитку ПТНЗ можна виділити: а) вдосконалення управління системою професійно-технічної освіти шляхом її децентралізації; б) створення ефективної системи соціального партнерства та визначення напрямів розвитку профтехосвіти [3]. Виникає закономірна необхідність тісної співпраці ПТНЗ із роботодавцями та регіональними центрами зайнятості, особливо у здійсненні прогнозування ринку праці, виявлення основних закономірностей і тенденцій його розвитку.

Відомі українські вчені присвячують свої наукові роботи питанням вивчення процесу формування та використання трудового потенціалу людини, розвитку ринку праці, серед яких: Л. Антошкіна, Д. Богиня, Б. Генкін, О. Грішнова, Г. Дмитренко, І. Журавльова, М. Карлін, Г. Назарова, Ю. Маршавін, О. Олексюк, Н. Ушенко та ін. Низка досліджень присвячена проблемі соціального партнерства, зокрема праці С. Батишева, Р. Бобовського, В. Гаськова, Т. Десятова, М. Криницької, О. Кучинської, А. Молчанової, С. Ніколаєнка, Н. Ничкало, В. Олійника, В. Паржницького, К. Чугаєва, О. Щербак та ін.

Між тим, проблема прогнозування розвитку ринку праці та співпраці у цьому питанні ПТНЗ, роботодавців і регіональних центрів зайнятості не ставала предметом самостійного дослідження і потребує подальшої розробки. З огляду на актуальність, теоретичну значущість означеної проблеми *метою* даної статті є висвітлення особливостей співпраці з прогнозування розвитку ринку праці ПТНЗ із соціальними партнерами.

Прогнозування розвитку ринку праці дає змогу роботодавцям приймати виважені рішення щодо пристосування своєї кадрової та інвестиційної політики до нових умов, зокрема вирішити, як забезпечити набір нових працівників потрібного профілю професійної компетентності, як проводити їхнє професійне навчання. Це, у свою чергу, сприятиме формуванню партнерських відносин підприємств із ПТНЗ, зокрема у сфері підготовки робітників, потрібних професій. Користуючись прогнозами, ПТНЗ мають обґрунтовано вирішувати, збільшувати чи скорочувати прийом учнів і які професії пропонувати.

У ході нашого дослідження виявлені основні питання роботодавців щодо взаємодії з ПТНЗ: чому вони повинні фінансувати процес навчання, а не результат; як і чим система профтехосвіти має відповідати за якість навчального процесу; чи мають кошти йти за навчальним закладом, чи за учнем; що для держави і роботодавців (через систему податків) вигідніше: фінансувати процес навчання через освітянські заклади або фінансувати можливість учнів навчатися і дати їм шанс цим самим визначати якість профтехосвіти і рейтинги ПТНЗ.

Віце-президент Конфедерації роботодавців України О. Мірошніченко наголошує, що на зміну зайнятості впродовж життя прийшло навчання впродовж життя, а отримання зайнятості стало ризикованим і

складним завданням. Головним завданням сучасної системи освіти має стати підготовка особистості до праці, а саме: допомогти учневі визначити своє місце у суспільстві; допомогти учневі визначити власну професійну спрямованість; навчити учня бути ефективним [5, с. 203].

Особливого значення набуває участь роботодавців у оцінюванні якості професійної підготовки робочої сили, а також законодавче забезпечення їхньої зацікавленості у створенні умов для неперервної професійної освіти різних категорій громадян та у розвитку соціального партнерства. Дисбаланс між потребами економіки і підготовкою кваліфікованих робітничих кадрів ПНЗ призводить до того, що попит на працівників багатьох професій не задовольняється, а випускники, які оволоділи деякими іншими професіями, не можуть знайти роботу за фахом. Так, у 2008–2012 рр. гострий дефіцит відчувався на токарів, фрезерувальників, слюсарів, електро- і газозварників, будівельників, швачок тощо.

З іншого боку, незважаючи на невинне зниження рівня безробіття (за період із 2006 р. до грудня 2012 р.), на обліку в регіональних центрах зайнятості постійно перебувало 25–35 тис. випускників ВНЗ I–IV рівнів акредитації (серед них питома вага технікумів, коледжів) і ПТНЗ. Особливо це стосується молодих людей, які здобули освіту за напрямками і спеціальностями з надання побутових послуг, операторів комп'ютерного набору, обліковців тощо. Більшість випускників, так само як і роботодавці, не звертаються до регіональних центрів зайнятості. Органами державної статистики не охоплюються тисячі випускників, що працюють не за фахом, і ті, хто після одержання диплома (свідоцтва) змушений відразу перенавчатися. Усе це супроводжується значними витратами державних коштів і коштів приватних осіб, а також моральними втратами.

Саме обґрунтований прогноз створює передумови для раціонального розподілу трудового потенціалу, визначення обсягів і напрямів підготовки кадрів, економії витрат державних коштів на професійну освіту. В умовах невизначеності щодо майбутнього попиту на професії навіть точне врахування сьогоденного попиту на фахівців відображаються на професійному складі випускників ПНЗ – через два-три роки. Однак за цей час попит на працівників у професійному розрізі, зазвичай, змінюється, що спричиняє зниження актуальності багатьох отриманих професій. Неefективний попит на професії – це той попит, що формується в умовах невизначеності, відсутності обґрунтованих прогнозів і не задовольняється реальними робочими місцями, тоді як ефективний попит на професії – це такий попит, який відповідає кількості та професійній структурі наявних у певний період часу робочих місць.

Прогнозування у процесі підготовки до розробки проекту Регіональної програми зайнятості населення є вихідним пунктом формування системи заходів, що мають забезпечити ефективне використання трудових ресурсів

і соціальний захист безробітного населення. Хоча центри зайнятості не несуть прямої відповідальності за розробку цього документа, його зміст, передбачений комплекс заходів визначають потенційні можливості спільного впливу на ці процеси органів влади, профспілок і організацій роботодавців. ПНЗ мають бути зацікавлені у прогнозах, які розробляються за такими напрямками: прогнозування пропозиції робочої сили; прогнозування попиту на робочу силу; прогнозування безробіття; прогнозування зайнятості населення. Враховуючи, що показники прогнозного характеру, закріплені у програмах зайнятості, після затвердження виконують роль критеріїв оцінки діяльності центрів зайнятості, вони мають ретельно обґрунтовуватися за допомогою глибокого опрацювання усіх наявних джерел інформації.

Розробка та здійснення ефективних заходів, спрямованих на досягнення повної, продуктивної та вільно обраної зайнятості, забезпечення соціального захисту безробітних громадян багато в чому визначаються передбаченістю розвитку ринку праці на перспективу, особливо його професійного аспекту.

Центр зайнятості є органом державної служби зайнятості, на який покладаються функції робочого органу виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття в Автономній Республіці Крим, області, місті. Діяльність центру спрямована на реалізацію заходів соціального захисту населення від безробіття, сприяння громадянам у підборі потрібної роботи, надання матеріального забезпечення та соціальних послуг, професійної орієнтації, надання послуг роботодавцям щодо добору працівників та інформаційно-консультаційних послуг, а також реалізації інших завдань, визначених законодавством у сфері зайнятості населення та загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, на території відповідної адміністративно-територіальної одиниці [4].

Фактично ПНЗ здійснюють підготовку кадрів відповідно як до ефективного, так і неефективного попиту, що в подальшому спричиняє дисбаланс на ринку праці, а пропозиція робочої сили не знаходить відповідного попиту, або попит на робочу силу не покриватиметься її пропозицією. При прогнозуванні розвитку різноманітних аспектів ринку праці, у тому числі її професійних зрушень дуже корисну і часто незамінну інформацію надають опитування роботодавців. Уніфікований інструментарій має передбачати, з одного боку, можливість аналітичного узагальнення отриманої інформації для прогнозування розвитку процесів на ринку праці, а з іншого – зацікавленість респондентів у отриманні важливої для підприємств і місцевої влади інформації про стан ринку праці та можливості задоволення кадрових потреб підприємств.

Водночас цей метод має і суттєві недоліки. Найбільший із них – порівняно низька частка анкет, що повертається, та відсутність у момент їх заповнення

інтерв'юера, який міг би допомогти при виникненні певних ускладнень під час заповнення анкет. Цінну й унікальну інформацію про професійну складову попиту і пропозиції ринку праці містить аналіз різноманітних аспектів працевлаштування випускників ПНЗ (метод анкетування випускників).

Технологічно процес прогнозування регіонального ринку праці складається з таких етапів: 1. Точне уявлення про стан ринку праці у даний момент часу: попит і пропозиція робочої сили у професійному розрізі; наявність диспропорцій (дефіцит на працівників певних професій, кількісний і професійний склад безробітного населення). 2. Визначення чинників, що впливатимуть на зміну пропозиції робочої сили в прогнозний період часу. 3. Визначення чинників, що впливатимуть на зміну попиту на робочу силу у прогнозний період часу. 4. Збір, обробка, інтерпретація необхідної інформації. 5. Розробка прогнозу.

Такі дослідження дозволяють виявити важливі аспекти функціонування регіонального ринку праці: галузева приналежність підприємств не є ознакою їх однорідності у професійно-кваліфікаційному вимірі; відсутня інформація про загальну професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили. Так, отримавши інформацію, що в районі буде потрібно 30 бетонярів, але не маючи інформації, скільки бетонярів у районі працює зараз, по суті неможливо оцінити гостроту цієї потреби. Якщо загальна кількість бетонярів у районі 3000, то 30 – це 1%, а якщо в районі всього один бетоняр, то 30 – це достатньо велика цифра; загальна економічна ситуація в Україні позбавляє більшість підприємств, установ, у тому числі й ПНЗ, можливості визначати перспективи власного розвитку. Радянська система кадрового планування повністю зруйнована, а альтернативні механізми на вітчизняному ринку праці відсутні.

Отже, система прогнозування розвитку ринку праці, включаючи його професійну, галузеву і територіальну складові, має охоплювати ці рівні, кожен із яких характеризується специфічними змістом, методами і методиками роботи. Стовідсоткове передбачення структури та розміру попиту на робочу силу в професійно-кваліфікаційному розрізі є надзвичайно складним, навіть неможливим, особливо в часовому вимірі, коли та чи інша професія або спеціальність набуватиме актуальності або втрачатиме її.

На думку Ю. Маршавіна, для підвищення ефективності прогнозування професійного розвитку ринку праці на сучасному етапі необхідно створити незалежну інституцію зі статусом державної організації, яка б збирала, узагальнювала й обробляла відповідну інформацію і на основі врахування великої кількості чинників як ендогенного, так і екзогенного характеру розробляла прогнози професійного розвитку ринку праці [6, с. 21]. Таке прогнозування є складним процесом, відповідно й отримання інфор-

мації про стан і розвиток ринку праці у конкретному регіоні повинно здійснюватися з усіх наявних джерел (опитування випускників, роботодавців, інформаційні й аналітичні матеріали різних інституцій тощо) [8]. З метою збалансування попиту і пропозицій на підготовку робітників МОН України розроблено механізм формування учнівського контингенту на основі угод між підприємством і навчальним закладом, що дає можливість збалансувати попит і пропозицію на підготовку кваліфікованих робітників у системі профтехосвіти.

Ми поділяємо думку К. Самойлик про те, що, на жаль, професійну освіту в Україні продовжують розглядати лише як проблему освітньої галузі, а її потрібно розглядати як один із головних чинників, що забезпечує відродження економіки країни. За даними Мінпраці, середній вік працюючих у сфері матеріального виробництва дорівнює 55 рокам, частка ж робітників високої кваліфікації серед них дуже мала – до 10%, тоді як у США – 43%, ФРН – 56%. При цьому робітники в Україні проходять перепідготовку чи підвищення кваліфікації в середньому 1 раз на 13–15 років, а в розвинутих країнах – 1 раз на 3–5 років. Звідси низька якість продукції, неконкурентоздатність на світовому ринку [7].

Таким чином, структура попиту на робочу силу сегментується за галузями та професійно-кваліфікаційними ознаками. Галузевий попит на робочу силу зумовлюється нинішньою та перспективною структурою економічних робочих місць. Зайнятість належить до найважливіших характеристик використання трудового потенціалу. Її основою є, з одного боку, населення, з другого – матеріальні умови, тобто засоби виробництва.

Слід зазначити, що лише моніторинговий характер дослідження ринку праці може забезпечувати прогнозу точність і надійність інформації. Важливою складовою роботи всіх структур системи профтехосвіти є моніторинг потреб ринку праці. Користуючись прогнозами, ПНЗ мають обґрунтовано вирішувати, збільшувати чи скорочувати прийом учнів і які професії пропонувати. Це, у свою чергу, сприятиме формуванню партнерських відносин підприємств із ПНЗ, зокрема у сфері підготовки робітників, потрібних професій.

У найближчому майбутньому в Україні варто очікувати посилення дисбалансу між попитом і пропозицією за рівнем освіти на ринку праці.

Маневреність професійної освіти – це зміна людиною профілю професійної діяльності. Подібне відбувалося й раніше, але в ринкових умовах, в умовах розширення громадянських прав і свобод це явище, очевидно, стане масовим. Кожна людина повинна мати право вибору професії (широкого профілю зокрема), вивчаючи різні курси, опановуючи різні програми, залежно від своїх інтересів і планів відвідувати заняття в різних професійних навчальних закладах свого регіону і, можливо, в них паралельно навчатися.

Посилання:

1. Качаловський, П. І. Удосконалювати управлінську діяльність / Петро Качаловський // Професійно-технічна освіта. — 2005. — № 3. — С. 16.
2. Кремень, В. Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (Факти, роздуми, перспективи) / Василь Кремень. — К. : Грамота, 2003. — 216 с.
3. Маршавін, Ю. М. Профорієнтація незайнятого населення і молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. М. Маршавін // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 20—24.
4. Мірошниченко, О. Система показників стану соціального партнерства в Україні та її інформаційне забезпечення / О. Мірошниченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил України : зб. наук. праць. Вип. 7. — Тернопіль : Економічна думка, 2002. — С. 200—205.
5. Нікітчина, С. О. Психолого-педагогічні технології у професійному становленні керівників професійно-технічних навчальних закладів / С. О. Нікітчина // Проблеми освіти : наук. зб. / Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОНМС України. — К., 2012. — Вип. № 70. — Ч. I. — С. 101—109.
6. Примірне положення про центр зайнятості Автономної Республіки Крим, обласний, Київський і Севастопольський міський центр зайнятості. Наказ міністерства праці та соціальної політики України від 22.11.2010 р. № 374 “Про затвердження примірних положень про центри зайнятості”. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://zakon.nau.ua/>
7. Самойлик, К. С. Професійно-технічна освіта України: виклики сьогодення / К. С. Самойлик. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу : <http://www.kpu.net.ua/>
8. Сергеева, Л. М. Моніторинг фахового успіху випускників професійних навчальних закладів : навч.-метод. посіб. / [Л. М. Сергеева, Г. Г. Русанов, І. В. Ілько] ; за ред. Л. М. Сергеевої. — Видання друге, перероблене і доповнене. — К. : “Арт Економі”, 2011. — 96 с.

References (transliterated and translated):

1. Kachalovskyi P. Udoshkonaluyvaty upravlinskuyu diyalnist (Improvement of management activities) // Vocational Education. 2005, № 3. P. 16.
2. Kremen V. Osvita i nauka Ukrayiny: shlyakhy modernizatsiyi (Fakty, rozdumy, perspektivy). Education and science of Ukraine: ways of modernization (Facts, thoughts, perspectives). K., 2003. 216 p.
3. Marshavin U. Proforiyentatsiya nezaynyatoho naseleण्या i molodi yak chynnyk dosyahnennya profesiynoyi vidpovidnosti popytu i propozytsiyi na rynku pratsi (Career guidance of unemployed people and youth as a factor in achieving compliance with occupational supply and demand in the labor market) // Ukraine: aspects of labour. 2008, № 2. P. 20-24.
4. Miroshnichenko O. Systema pokaznykiv stanu sotsialnoho partnerstva v Ukrayini ta yiyi informatsiyne zabezpechennya (The system of indicators of social partnership in Ukraine and its information provision) // Regional aspects of the development and distribution of productive forces in Ukraine. Collected scientific works. Issue 7. Ternopil, 2002. P. 200-205.
5. Nikitchyna S. Psykholoho-pedahohichni tekhnolohiyi u profesiynomu stanovlenni kerivnykiv profesiyno-tekhnichnykh navchalnykh zakladiv (Psychological and educational technology leaders in the professional development of vocational schools) // Problems of Education : collection of scientific works. Kyiv, 2012. Issue 70, Part I. P. 101-109.
6. Prymirne polozhennya pro tsentr zaynyatosti Avtonomnoyi Respubliki Krym, oblasnyy, Kyivskyy i Sevastopolskyy miskyy tsentr zaynyatosti. Nakaz ministerstva pratsi ta sotsialnoyi polityky Ukrayiny vid 22.11.2010 r. № 374 “Pro zatverdzhennya prymirnykh polozhen pro tsentry zaynyatosti” (Sample Regulations on the Employment Agency of the Autonomous Republic of Cri-

mea, regional, Kyiv and Sevastopol city employment center. Order of the Ministry of Labour and Social Policy of Ukraine dated 22.11.2010 № 374 “On approval of provisions on the exemplary employment centers”). – [Electronic resource]. – Mode of access : <http://zakon.nau.ua/>

7. *Samoilyk K.* Profesiyno-tekhnichna osvita Ukrayiny: vyklyky siohodennya (Vocational education in Ukraine: current challenges). – [Electronic resource]. – Mode of access : <http://www.kpu.net.ua/>
8. *Sergeeva L.* Monitorynh fakhovoho uspiyku vypusknnykh profesiynykh navchalnykh zakladiv : navch.-metod. posib. (Monitoring professional success of graduates of vocational schools: training and methodical manual). *Sergeeva L.* (eds.). Second edition, revised and expanded, K., 2011. 96 p.

Стаття надійшла до редакції 28.08.2013

Л. Сергеева

Прогнозирование развития рынка труда как инструмент диалога профессиональных учебных заведений с социальными партнёрами

В статье идёт речь о необходимости сотрудничества учебных заведений профессионального образования с социальными партнерами по прогнозированию развития рынка труда с целью установления реальной потребности в подготовке квалифицированных рабочих, экономии расходов государственных средств на профессиональное образование. Профессиональные учебные заведения заинтересованы в прогнозировании предложений рабочей силы, спроса на рабочую силу, безработицы и занятости населения. При прогнозировании развития различных аспектов рынка труда часто незаменимую информацию предоставляют опросы работодателей. Информацию о профессиональной составляющей спроса и предложения на рынке труда содержит и анализ различных аспектов трудоустройства выпускников. Важной составляющей работы всех структур системы профессионального образования является мониторинг потребностей рынка труда. Возникает закономерная необходимость тесного сотрудничества учебных заведений с работодателями и региональными центрами занятости, особенно в осуществлении прогнозирования рынка труда, выявление основных закономерностей и тенденций его развития.

Ключевые слова: прогнозирование рынка труда, социальные партнеры, профессиональное учебное заведение.

L. Sergeyeva

Forecasting of Labour Market Development as an Instrument of Dialogue Between Vocational Training Institutions and Social Partners

The article outlines the need for cooperation between vocational institutions and social partners in forecasting labour market development in order to identify real needs for training qualified workers and introduce savings on vocational education in government funding. Vocational educational institutions are interested in forecasting labour force supply and demand, unemployment and employment of the population. While forecasting the development of various labour market aspects, employer surveys are often an indispensable source of information. Analysis of various aspects of graduate employment also provides information about labour market supply and demand. Monitoring of the labour market is an important component of all parts of the vocational education system. A logical need for close cooperation between training institutions, employers and regional employment centers emerges, especially when forecasting about market and detecting its key trends and development parameters.

Key words: labour market forecasting, social partners, vocational institution.

Рецензент – доктор педагогічних наук,
професор П. І. Сікорський