

# Потреба галузей економіки у кваліфікованих кадрах і пропозиція освітніх послуг: структурні невідповідності

Т. ТИМОШЕК

НДІ праці і зайнятості населення

Міністерства соціальної політики України і НАН України

м. Київ

*Стаття присвячена дослідженню питань відповідності пропозиції освітніх послуг галузевим потребам економіки у кваліфікованих кадрах, а також підвищенню рівня працевлаштування випускників.*

*Статья посвящена исследованию вопросов соответствия предложения образовательных услуг потребностям отраслей экономики в квалифицированных кадрах, а также повышению уровня трудоустройства выпускников.*

*The article is devoted to questions of accordance of supply of educational services to requirements of branches of economy in skilled staff, and increase of employment level of graduates.*

Ключові слова: *працевлаштування випускників, кваліфіковані кадри, пропозиція освітніх послуг, попит на робочу силу.*

**П**остановка проблеми. Зайнятість молоді є однією з центральних проблем соціально-трудових відносин, якій приділяється постійна увага на регіональному, національному і міжнародному рівнях, оскільки частка безробітних серед молоді в усіх країнах значно вища, ніж серед населення в цілому. На Восьмій Європейській регіональній нараді МОП у Лісабоні (лютий 2009 р.) наголошувалось на необхідності диференціації підходів до формування економічної та соціальної політики, а також впровадження інших заходів для наближення до забезпечення повної зайнятості цієї категорії населення<sup>1</sup>. Вирішуючи це питання, важливо враховувати особливості економічного розвитку нашої країни, а не копіювати західні моделі і підходи. Без розв'язання проблем взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг неможливо сформувати якісно нову робочу силу та забезпечити економіку країни кваліфікованими кадрами.

В Україні до найтриваліших і найнебезпечніших наслідків фінансово-економічної кризи належить проблема працевлаштування випускників навчальних закладів. У 2009 р., за даними Держкомстату України, чисельність випускників навчальних закладів I–IV рівнів акредитації становила 642,1 тис. осіб, а випускників професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) – 239,4 тис. осіб<sup>2</sup>.

У процесі залучення випускників до трудової діяльності провідна роль належить роботодавцям, які визначають попит на робочу силу на ринку праці і, відповідно до чинного законодавства, інформують державну службу зайнятості про потребу у працівниках. Тому наближення знань і навичок випускників до вимог роботодавців стає головною умовою працевлаштування.

**Мета статті** – визначити заходи щодо ліквідації структурних диспропорцій між пропозицією освітніх послуг і потребами окремих галузей економіки у кваліфікованих кадрах та щодо підвищення рівня працевлаштування випускників навчальних закладів.

**Виклад основного матеріалу.** Одна з основних проблем працевлаштування молоді – відсутність у цієї групи населення необхідної кваліфікації. Адже роботодавець, крім наявності у випускників базових компетенцій, вимагає вміння працювати в колективі, брати на себе відповідальність, займати активну соціальну позицію. Додаткові переваги дає і знання іноземної мови. З кожним роком ця вимога посилюється через викладення англійською мовою більшої частини інформаційних ресурсів.

Якщо розглянути дані про чисельність випускників різних навчальних закладів, які звернулись до служби зайнятості, то за статистичною звітністю (форма № 2-ПН) можна виділити такі тенденції (табл. 1):

<sup>1</sup> Електронний ресурс. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art\\_id=122837&cat\\_id=124867](http://www.dcz.gov.ua/control/uk/publish/article?art_id=122837&cat_id=124867).

<sup>2</sup> Статистичний щорічник України за 2009 рік. Державний комітет статистики України. – К.: ДП «Інформаційно-аналітичне агентство», 2010. – С. 452–453.

Таблиця 1

**Випускники навчальних закладів на ринку праці України у 2005–2010 рр.\***

		Усього перебувало на обліку в службі зайнятості випускників навчальних закладів, осіб				Працевлаштовано службою зайнятості, осіб				Рівень працевлаштування, %				Мають статус безробітного, осіб			
		роки															
		2005	2008	2009	2010	2005	2008	2009	2010	2005	2008	2009	2010	2005	2008	2009	2010
Усього, в тому числі	осіб	108 835	68 940	81 857	99 772	35 979	24 903	18 554	28 456					29 071	23 069	22 961	32 624
	%	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	33,4	36,1	22,7	28,5	100,0	100,0	100,0	100,0
Випускники середніх загальноосвітніх шкіл	осіб	28 508	12 662	7820	7200	9848	4702	2103	1708					7124	3778	1247	2726
	%	26,2	18,4	9,6	7,2	27,4	18,9	11,3	6,0	34,5	37,1	26,9	23,7	24,5	16,4	5,4	8,3
Випускники професійно-технічних закладів освіти	осіб	30 418	18 844	27 752	36 755	11 744	7575	6235	11 324					6717	6585	7340	11 018
	%	27,9	27,3	33,9	36,8	32,6	30,4	33,6	39,8	38,6	40,2	22,5	30,8	23,1	28,5	32,0	33,8
Випускники вищих закладів освіти	осіб	49 909	37 434	46 285	55 817	14 387	12 626	10 216	15 424					15 230	12 706	14 374	18 880
	%	45,9	54,3	56,5	56,0	40,0	50,7	55,1	54,2	28,8	33,7	22,1	27,6	52,4	55,1	62,6	57,9

\* За даними статистичної форми № 2-ПН «Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, яке звернулося до служби зайнятості України» станом на кінець року.

➤ напередодні кризи характерною ознакою було скорочення чисельності випускників навчальних закладів, які перебували на обліку в службі зайнятості (у 2005 р. – 108,8 тис. осіб, у 2008 р. – 68,9 тис. осіб);

➤ фінансова криза призвела до стрімкого зростання реєстрації випускників у державній службі зайнятості. Упродовж 2009 та 2010 рр. їх чисельність зросла відповідно на 12,9 та 17,9 тис. осіб і становила 81,9 та 99,8 тис. осіб;

➤ у структурі зареєстрованих випускників кожен другий – випускник вищого навчального закладу (ВНЗ), і їх чисельність поступово зростає (у 2010 р. проти 2005 р. зросла на 10,6 в. п. і становила 56,0%);

➤ серед працевлаштованих випускників більше половини припадає на випускників ВНЗ (у 2010 р. – 54,2%);

➤ серед випускників, які перебувають на обліку в службі зайнятості, роботу отримує тільки кожний п'ятий випускник ВНЗ (у 2010 р. – 27,6%), хоча до фінансово-економічної кризи роботу отримували кожний третій (у 2008 р. – 33,7%);

➤ найбільша частка серед безробітних випускників у 2010 р. припадала на випускників ВНЗ (52,9%) і мала тенденцію до зростання, збільшившись проти 2005 р. на 5,5 в. п.

Серед незайнятих громадян, які шукали роботу у 2009 р., кожний п'ятий мав вищу освіту, кожний третій – професійно-технічну освіту, а решта громадян (близько 30%) мали повну та базову загальну середню освіту, тобто мали обмежені можливості для працевлаштування внаслідок відсутності необхідних професійних умінь та навичок належного рівня, а також досвіду роботи.

Наявність досвіду роботи вимагають від випускників практично всі роботодавці, проте отримати

його за роки навчання вдається далеко не кожному. Вже тривалий час на ринку праці існує дисбаланс між попитом і пропозицією професій: випускники шкіл надають перевагу спеціальностям юриста, економіста чи менеджера, а ринок праці потребує інженерів, учителів, медиків, токарів і слюсарів.

Найпопулярнішими професіями, на які сьогодні спостерігається попит роботодавців, є професії висококваліфікованих робітників – слюсарів, токарів, електрогазозварників, водіїв, робітників з ремонту електричного обладнання та інших представників робітничих професій. Залишається великим попит на фахівців вищого рівня, топ-менеджерів, а також економістів, менеджерів, лікарів, інженерів з відповідним досвідом роботи та високим рівнем кваліфікації, а також ІТ-фахівців високої кваліфікації. Найскладніше знайти роботу в сільському господарстві, переробній промисловості, будівництві, торгівлі і ремонті. За будь-яких економічних умов роботодавці цінують у працівниках насамперед професіоналізм. Вони вимагають не просто наявності диплома, а й глибоких знань, певних навичок у роботі, тому завжди існує потреба у висококваліфікованих кадрах. Головне завдання навчальних закладів – підготувати таких фахівців.

Державне сприяння зайнятості молоді ґрунтується на державних гарантіях щодо надання їй першого робочого місця, встановлених Кодексом законів про працю та іншими Законами України.

Для працевлаштування молоді нині використовуються наступні механізми:

➤ працевлаштування випускників ВНЗ, які навчалися за державним замовленням, на підставі тристоронньої угоди, укладеної між замовником, керівником вищого навчального закладу та випускником,

згідно зі статтею 56 Закону України «Про вищу освіту»<sup>3</sup>;

➤ бронювання робочих місць, згідно зі статтею 5 Закону України «Про зайнятість населення»<sup>4</sup>;

➤ працевлаштування молоді шляхом надання дотацій роботодавцям як за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття, так і за рахунок коштів державного бюджету, згідно зі статтею 30 Закону України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття»<sup>5</sup> та статтею 3 Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю»<sup>6</sup>.

Розширенню сфери працевлаштування молоді мають посприяти зміни до переліку професій, за якими роботодавцю може надаватись дотація для забезпечення молоді першим робочим місцем. Кількість робітничих професій, за якими може надаватись дотація, збільшена більше ніж утричі (з 7 до 24), спеціальностей — в одинадцять разів (з 3 до 33)<sup>7</sup>.

Підвищенню ролі роботодавців у професійній підготовці фахівців також сприятиме розширення мережі галузевих асоціацій з наданням їм повноважень щодо визначення обсягів і напрямів, змісту професійної освіти, здійснення контролю якості підготовки фахівців, активного залучення представників роботодавців до навчального процесу.

Роботодавці також мають зробити крок назустріч випускникам навчальних закладів, оскільки молоді люди без певного виробничого досвіду не можуть одразу виконувати у повному обсязі та на належному рівні поставлені виробничі завдання. Тому слід ширше використовувати можливості проходження виробничої практики під час навчання. Це можливо за сприяння роботодавців, органів місцевої влади, центрів зайнятості та керівництва вищих навчальних закладів.

Структурні невідповідності між попитом на робочу силу та її пропозицією загострюються в розрізі окремих професій і спеціальностей. Найактуальнішою при цьому є проблема незбалансованості за кваліфікаційним рівнем, оскільки значна частина незайнятих громадян не влаштовує роботодавців через особливі вимоги щодо рівня кваліфікації та досвіду роботи.

З метою узгодження обсягів і напрямів підготовки фахівців і спеціалістів з реальними потребами

економіки України, а також для врахування можливостей забезпечення працевлаштування випускників навчальних закладів нами було проаналізовано співвідношення між попитом на робочу силу та її пропозицією (табл. 2).

У 2010 р. в розрізі професій найбільший дефіцит кадрів спостерігався у групі «кваліфіковані робітники з інструментом» — він становив 13,2 тис. осіб. Особливо бракувало слюсарів. Найбільша частка цієї потреби (майже 18%) припадає на слюсарів-сантехніків та слюсарів-електриків з ремонту електроустаткування. При цьому особливо гостро роботодавці відчули нестачу робітників металургійних та машинобудівних професій (7,2 тис. осіб), а також робітників з видобутку корисних копалин і на будівництві (3,6 тис. осіб).

По групі «професіонали» також спостерігався дефіцит кадрів, який загалом по Україні становив 9,0 тис. осіб, особливо лікарів — близько 20%, з яких найбільше бракувало лікарів станцій (відділень) швидкої та невідкладної допомоги, лікарів загальної практики — сімейних лікарів. Також спостерігався попит роботодавців на професіоналів у галузі фізичних, математичних і технічних наук (1,7 тис. осіб), а також на професіоналів у галузі біологічних, агрохімічних та медичних наук (3,5 тис. осіб). Існує надлишок пропозиції за такою професією як економіст (за потреби 612 осіб на ринку праці їх зареєстровано 7,0 тис. осіб).

Як свідчать результати наукових досліджень НДІ праці і зайнятості населення Мінпраці України, яким у 2010 р. проведено анкетне опитування керівників 254 підприємств, питома вага випускників, яких забезпечено першим робочим місцем, була незначною (становила в середньому 6% серед молоді віком до 35 років) і коливалась від 2% (діяльність транспорту і зв'язку) до 12% (текстильне виробництво та виробництво одягу, шкіри, виробів зі шкіри ін.). Виняток складає питома вага випускників на підприємствах машинобудування (виробництво електричного, електронного та оптичного устаткування) та торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, де цей показник склав 25%.

Роботодавці потребують не просто робітників чи фахівців, а висококваліфікованих працівників, які володіють сучасними технологіями, технікою та обладнанням, що засвідчує доцільність підготовки спеціалістів безпосередньо на виробництві. Проте

<sup>3</sup> Закон України «Про вищу освіту» № 2984-III від 17.01.2002 // Відомості Верховної Ради України від 17.05.2002. — № 20, стаття 56.

<sup>4</sup> Закон України «Про зайнятість населення» № 803-XII від 01.03.1991 р. // Відомості Верховної Ради УРСР (ВВР). — 1991. — № 14. — ст. 5, зі змінами і доповненнями.

<sup>5</sup> Закон України «Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття» № 1533-III від 02.03.2000 р. // Відомості Верховної Ради України від 02.06.2000 р. — № 22, стаття 30.

<sup>6</sup> Закон України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю» № 2150-IV від 04.11.2004 р. // Відомості Верховної Ради України від 14.01.2005. — № 2. — С. 60, стаття 40.

<sup>7</sup> Постанова Кабінету Міністрів України; Перелік від 14.07.2010 р. № 577 Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 19 березня 2008 р. — № 223.

Таблиця 2

**Співвідношення чисельності незайнятих громадян та кількості вакансій (потреби підприємств, установ та організацій у працівниках (за професійним складом) \***

	2007 рік			2008 рік			2009 рік		
	потреба	пропозиція	навантаження	потреба	пропозиція	навантаження	потреба	пропозиція	навантаження
<b>Кількість вільних робочих місць</b>	<b>169 683</b>	<b>660 328</b>	<b>3,89</b>	<b>91 127</b>	<b>876 229</b>	<b>9,62</b>	<b>65 846</b>	<b>542 827</b>	<b>8,24</b>
в т. ч. за професіями, спеціальностями:									
<b>Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери</b>	<b>11 089</b>	<b>47 545</b>	<b>4,29</b>	<b>6940</b>	<b>66 895</b>	<b>9,64</b>	<b>6496</b>	<b>51 773</b>	<b>7,97</b>
<i>в тому числі:</i>									
Керівники підприємств, установ та організацій	9645	37 829	<b>3,92</b>	6160	48 588	<b>7,89</b>	5409	37 617	<b>6,95</b>
Менеджери (управителі) підприємств, установ, організацій та їх підрозділів	1181	6995	<b>6,18</b>	666	15 083	<b>22,65</b>	696	11 669	<b>16,77</b>
<b>Професіонали</b>	<b>16 476</b>	<b>38 100</b>	<b>2,31</b>	<b>10 929</b>	<b>54 606</b>	<b>5,00</b>	<b>10 020</b>	<b>45 015</b>	<b>4,49</b>
<i>в тому числі:</i>									
Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних наук	5134	9268	<b>1,81</b>	2432	14 744	<b>6,06</b>	1873	13 409	<b>7,16</b>
Професіонали в галузі біологічних, агрохімічних та медичних наук	4472	4260	<b>0,95</b>	4255	5060	<b>1,19</b>	3705	2872	<b>0,78</b>
Викладачі	1066	6596	<b>6,19</b>	828	7564	<b>9,14</b>	564	5281	<b>9,36</b>
Інші професіонали	5804	17 976	<b>3,10</b>	3414	27 238	<b>7,98</b>	3878	23 453	<b>6,05</b>
<b>Фахівці</b>	<b>15 638</b>	<b>55 320</b>	<b>3,54</b>	<b>12 133</b>	<b>72 078</b>	<b>5,94</b>	<b>9148</b>	<b>51 673</b>	<b>5,65</b>
<i>в тому числі:</i>									
Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	4345	11 870	<b>2,73</b>	2604	15 654	<b>6,01</b>	1352	11 993	<b>8,87</b>
Молодші фахівці в галузі біології, агрономії та медицини	2601	6360	<b>2,45</b>	2746	6258	<b>2,28</b>	2607	4023	<b>1,54</b>
Інші фахівці	7878	33 067	<b>4,20</b>	5894	45 687	<b>7,75</b>	4659	32 825	<b>7,05</b>
<b>Технічні службовці</b>	<b>6420</b>	<b>36 248</b>	<b>5,65</b>	<b>3771</b>	<b>46 193</b>	<b>12,25</b>	<b>2417</b>	<b>31 210</b>	<b>12,91</b>
<i>в тому числі:</i>									
Службовці, пов'язані з інформацією	2740	25 797	<b>9,41</b>	1563	31 713	<b>20,29</b>	621	15 142	<b>24,38</b>
Службовці, що обслуговують клієнтів	3680	10 451	<b>2,84</b>	2208	14 480	<b>6,56</b>	1796	16 068	<b>8,95</b>

\*За даними статистичної форми № 2-ПН «Звіт про працевлаштування і зайнятість населення, яке звернулося до служби зайнятості України» станом на кінець року.

частка задоволення потреби у працівниках для комплектування нових робочих місць за рахунок підготовки кадрів безпосередньо на виробництві на підприємствах залишається невеликою. Це пов'язано з тим, що роботодавці не зацікавлені вкладати кошти у професійну підготовку, що зумовлено наступними причинами. По-перше, більшість підприємств (особливо малих) функціонує впродовж відносно короткого часу, тому роботодавці намагаються максимально заощаджувати на робочій силі й фізичному капіталі. По-друге, роботодавці неохоче спрямовують інвестиції в людський капітал підприємств, оскільки працівники, які одержали достатньо універсальну підготовку, можуть змінити місце роботи, що зумовить втрати для роботодавця. По-третє, навчання персоналу на виробництві стримується тим, що роботодавці з різних причин надають перевагу зовнішньому найму, а не навчанню на робочих місцях, як способу одержання послуг праці потрібної кваліфікації. По-четверте, у багатьох випадках

негативну роль у розвитку персоналу відіграє відсутність у роботодавця достатніх коштів для професійного навчання персоналу безпосередньо на виробництві або за межами підприємства у професійно-технічних чи вищих навчальних закладах тощо.

Актуальними залишаються проблеми, що існують у системі професійної освіти. Це, зокрема, невідповідність обсягів і професійної структури випуску навчальних закладів потребам ринку праці, порушення оптимальних пропорцій щодо випуску фахівців з вищою освітою та кваліфікованих робітників, а також відсутність узгодженості та спадкоємності між різними рівнями професійної підготовки. Слід відзначити також негативні тенденції щодо якості професійної підготовки, що спостерігаються на тлі збільшення кількості вищих навчальних закладів недержавної форми власності.

Виходом може бути проведення атестації на відповідність сучасним вимогам вищої освіти, оптимізація кількості навчальних закладів і раціональний

підхід до державного замовлення. Для підготовки фахівців, у яких зацікавлений як реальний сектор економіки, так і бізнес, слід вибудовувати нову модель взаємодії ВНЗ і потенційних роботодавців.

Нині далеко не вся інформація щодо попиту на працівників певної кваліфікації потрапляє до органів державної служби зайнятості. Цінні відомості надаються роботодавцями також до недержавних структур, що займаються рекрутингом, розміщуються в засобах масової інформації чи Інтернеті. Крім того, регіональні галузеві організації роботодавців можуть формувати власні бази даних, укласти прямі договори із закладами освіти; великі компанії мають можливість здійснювати підготовку кадрів самостійно. Проте окремі організації не володіють повною інформацією про ринок праці і не у змозі визначити реальну потребу у кваліфікованих кадрах з урахуванням таких факторів, як модернізація, структурна перебудова економіки, створення нових підприємств і виробництв тощо.

Як відомо, масштаби професійної підготовки за державним замовленням визначаються без урахування можливостей задоволення потреб підприємств у послугах праці завдяки міжкваліфікаційному руху робочої сили та підготовці кадрів на комерційній основі (недержавними закладами освіти). Це потребує вдосконалення інформаційного забезпечення визначення масштабів і структури державного замовлення, для чого доцільно:

- провести розподіл усього обсягу освітніх послуг між державним замовленням і сферою комерційного надання освітніх послуг (приватними освітніми закладами і державними за контрактом) для унеможливлення дублювання підготовки за однаковиими напрямками, професіями і спеціальностями;
- поєднати кількісну визначеність планування обсягів і структури професійної підготовки за державним замовленням із індикативним плануванням щодо обсягів і структури з надання освітніх послуг на комерційній основі;
- створити інформаційні автоматизовані системи, по-перше, наявності вакансій на підприємствах і установах, а по-друге, — планування, обліку, підготовки та працевлаштування випускників вищих навчальних закладів.

Отже, головне завдання — спільними зусиллями розвивати систему безперервного професійного навчання на виробництві. Великі підприємства можуть самостійно впоратись з цим, адже у них є виробнича база. Інша ситуація — на малих та середніх підприємствах, які не мають ні такої бази, ні відповідного досвіду. Тому на них слід звернути першочергову увагу, акумулюючи не тільки зарубіжний, а й вітчизняний досвід, і при цьому враховувати інтереси роботодавців, працівників і держави. Інвести-

ції в людський капітал мають стати пріоритетними в стратегії соціально-економічного розвитку України.

**Висновки.** Для ліквідації структурних диспропорцій між пропозицією освітніх послуг і потребами окремих галузей економіки у кваліфікованих кадрах необхідно зорієнтувати систему професійної підготовки на прогностичні розрахунки щодо попиту економіки на кадри різного рівня кваліфікації, а також впровадити комплекс таких заходів:

- визначення пріоритетних сфер, спеціальностей і напрямів професійної підготовки, за якими здійснюватиметься державна підтримка, в тому числі шляхом держзамовлення на конкурсних засадах;
- удосконалення взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом організації моніторингу поточних і перспективних потреб роботодавців у робочій силі;
- приведення системи та структури підготовки кадрів у відповідність із перспективними напрямками розвитку економіки і соціальної сфери;
- забезпечення більш швидкого розвитку системи професійної освіти порівняно з вищою освітою (включаючи стимулювання участі роботодавців у фінансуванні відповідних навчальних закладів);
- формування робочої сили, яка за чисельністю, професійним складом та освітньо-кваліфікаційним рівнем відповідає перспективним потребам територіальних ринків праці;
- проведення експертизи освітніх програм з метою забезпечення їх відповідності сучасним вимогам щодо якості освіти, зокрема базова освіта має сприяти гнучкості та мобільності випускників щодо освоєння нових професій;
- запровадження на постійній основі тристоронньої співпраці роботодавців, навчальних закладів та студентів через участь роботодавців у формуванні змісту навчання, професійної підготовки, проведенні кваліфікаційної атестації випускників та цільової підготовки спеціалістів.

При цьому необхідно підвищити роль регіональних органів виконавчої влади у вирішенні наступних питань:

- оптимізація мережі закладів професійної освіти з урахуванням потреб регіональних ринків праці;
- визначення переліку професій і спеціальностей, підготовка за якими актуальна для певного регіону, встановлення контрольних цифр прийому до закладів професійної освіти різного рівня;
- створення регіональних фондів розвитку професійної освіти, що акумулюють кошти держави, професійних асоціацій, роботодавців і населення;
- концентрація перепідготовки громадян у закладах професійної освіти, у тому числі у зв'язку з можливим масовим скороченням працівників, пов'язаним із фінансовою кризою.

