

ПРОБЛЕМИ І ПРІОРИТЕТНІ НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ СФЕРИ ОСВІТИ ХМЕЛЬНИЧИННИ

УДК 371 : 908

**І.В. Піхур,
Є.В. Лук'янович**
*Хмельницький інститут
соціальних технологій
ВМУРОЛ «Україна»*

Сучасні ринкові умови привели до якісної зміни ролі людини у виробництві, перетворили її у вирішальний фактор розвитку останнього. Об'єктивні тенденції розвитку підприємства, досвід передових компаній зарубіжних країн дозволяє стверджувати, що шанс стати конкурентоспроможними мають лише ті організації, які розвиваються за законами соціотехнічних систем, які об'єднують в єдине технічний і людський фактори. Тому для підвищення ефективності виробництва великого значення набуває забезпеченість підприємств високоякісною робочою силою, її раціональне використання, високий рівень продуктивності праці і якості праці. Високоякісна робоча сила підприємства забезпечує більший обсяг і своєчасність виконання робіт, ефективність використання устаткування, машин, механізмів. Результатом цього є обсяг і якість виробництва продукції, її собівартість, прибуток та низка інших економічних показників.

Постійний розвиток ринкових відносин в Україні висуває високі вимоги до робочої сили, насамперед: рівень підготовки, готовність до інноваційної діяльності, уміння творчо мислити, прагнення до соціальної взаємодії в роботі, освоєння нових видів продукції, технологій тощо. Такі зміни потребують формування якісно нового типу робочої сили з новою якістю мислення, що повинне забезпечуватись відповідною базою підготовки.

Пильна увага вітчизняних і зарубіжних учених приділяється проблемам формування якості робочої сили, розвитку його освітньо-кваліфікаційного рівня. Вона насамперед пов'язана з зміною світогляду людства, яке в центр розвитку науки ставить людину з її потенційними можливостями і потребами. Це призводить до розгляду проблеми формування освітнього рівня, професійного розвитку робочої сили, її навчання і самоосвіти, що вимагає наукового підходу до їхнього розгляду і вирішення. Сучасне виробництво ставить перед собою одну з важливих задач таку, як всебічний розвиток робочої сили в нових умовах господарювання, що забезпечується системою безперервної підготовки. Однією з важливих практичних задач і сферою наукових

досліджень є створення усіх необхідних умов для формування висококваліфікованих, творчо розвинених працівників. Дослідженню зазначеної проблеми присвячені роботи таких науковців, як В. Данюка, А. Уманського, В. Савченка, І. Анохіна, І. Каленюка, С. Бандура, Т. Заяць, І. Терона та ін. [1-3, 8, 9]

Ситуація, яка склалася на сучасному ринку праці обумовлює підвищення ролі робочої сили у виробництві. Ефективне використання і розвиток робочої сили залежить від того, як і наскільки вирішені питання освіти і підготовки кадрів. Освіта стає ключовим аспектом якісної оцінки діяльності робочої сили у зв'язку з постійним розвитком техніки та технології. Завдяки освіті людина збільшує свій якісний потенціал, формує потреби більш високого рівня: у соціальних контактах, творчості, духовно-моральні потреби тощо.

Нажаль в Україні рівень професійної підготовки робочої сили не відповідає потребам ринкової економіки. Це пов'язано з тим, що актуальною стає проблема реформування системи освіти та її адаптація до сучасних умов господарювання. На сьогоднішній час важливими стають питання не просто про освіту, а про якість освіти і подальшу підготовку робочої сили на протязі усієї професійної кар'єри. Важливим аспектом є підготовка і підвищення кваліфікації робочої сили, що призводить до активізації творчої її компоненти. Вивчення питань підготовки робочої сили має велике значення для економіки України. З огляду на це метою даного дослідження є виявлення проблем і пріоритетні напрямки розвитку освітнього рівня у Хмельницькому регіоні, а також формування вимог до якості підготовки робочої сили в сучасних ринкових умовах. Досягнення зазначеної мети пов'язано з вирішенням таким завдань:

1. Виявити і проаналізувати тенденції розвитку робочої сили;

2. Дослідити чинники, які мають значний вплив на якість робочої сили.

В Указах Президента України приділено увагу тому, що політика економічного зростання та поглиблення курсу ринкових реформ має опиратися на активну і сильну соціальну політику, що передбачає ефективний розвиток

робочої сили і посилення ролі освіти в цьому процесі [7, с. 11]. Дотримання цих рекомендацій, в свою чергу, призведе до покращення виробництва та якості життя.

Залучення у професію людей без відповідної підготовки, практики навчання професії без наукових основ і творчих навичок призводять до руйнування професійної культури, роблять неясними стосунки у середині колективу, вносять не професійні критерії в оцінювання людей та призводять до погіршення роботи підприємства в цілому. Ми згодні з думкою Стеценко Н.А. та Решміділовою С.Л., що якісна сторона професійного навчання відбиває формування виробничих властивостей працівників і багато в чому пов'язана з професійною школою [10, с. 212]. Адже під час трудової діяльності, у загальноосвітній підготовці формується творчий і моральний потенціал працівника, його продуктивність і інноваційна активність підвищується з підвищенням загальної школи. Постійне підвищення професійного рівня працівників є важливою задачею кожного підприємства, що в свою чергу призводить до покращення виробництва, кваліфікаційного і соціального просування людини. Значення освіти виявляється в споживанні благ, інформації, культурних цінностях, природних ресурсах.

Наявність сильної системи освіти у суспільстві стає необхідною умовою для його існування та розвитку. Під час вирішення суспільством важливих соціальних і економічних завдань проблема полягає в оцінці освітніх ресурсів суспільного розвитку. Провести таку оцінку можливо лише на основі певних підходів і критеріїв, які дозволять визначити стан освіти та її місце у системі економічних показників країни.

Структура освіти включає: дошкільну освіту; загальну середню освіту; позашкільну освіту; професійно-технічну освіту; вищу освіту; післядипломну освіту; аспірантуру; докторантуру; самоосвіту.

Оцінити освітні ресурси Хмельницької області можливо на основі характеристики наявних ресурсів системи освіти-навчальних закладів, кількості учнів і студентів. Динаміка цих показників у часі дозволить побачити тенденції їх змін (див. таблицю).

У мережі загальноосвітніх навчальних закладів за останні 12 років спостерігаються неоднозначні тенденції. Аналізуючи динаміку роботи середніх навчальних закладів у Хмельницькій області (табл. 1), слід зазначити, що їхня кількість з кожним роком збільшується до 2001 року та зменшується з 2001 до 2007 років, а кількість учнів зменшується порівняно з попередніми роками [9]. Таке становище можна пояснити погіршенням загальної соціально-демографічної ситуації як в регіоні так і по Україні в цілому, а також зменшенням народжуваності – майже в 1,7 рази порівняно з 1995 р. [6, с. 54]. Професійно-технічна освіта є

невід'ємною ланкою системи безперервної освіти і спрямована на реалізацію потреб людини в оволодінні робітничими професіями, кваліфікацією відповідно до її інтересів, здібностей, стану здоров'я та соціального замовлення суспільства та держави. Заклади професійно-технічної освіти зорієнтовані на підготовку кваліфікованих кадрів з інтегрованих професій. За даними таблиці, ми можемо зробити висновок, що кількість професійно-технічних навчальних закладів Хмельницької області за період з 2000 р. по 2005 р. залишається незмінною – 34. Чисельність підготовлених кваліфікованих робітників має тенденцію до зменшення, а з 2005 до 2007 р. зростає і залишається стабільною – 39. Таке явище є негативним і в свою чергу впливає на професійний розвиток робочої сили, а також на виробничу діяльність.

Проаналізувавши підготовку кваліфікованих робітників професійно-технічними закладами освіти у Хмельницькій області ми виявили, що у 2006-2007 навч. році кількість підготовлених робітників зменшилась на 7,9 % порівняно з 1995-1996 навчальним роком.

Результати діяльності професійно-технічних закладів свідчать про те, що недостатня увага приділяється навчанню і формуванню висококваліфікованої робочої сили. У зв'язку з швидкозмінними умовами виробництва, оновленням матеріально-технічної бази зростають вимоги до рівня підготовки і теоретичних знань працівників. І це призводить до ускладнення діяльності професійно-технічних закладів освіти. Професійно-технічна освіта вимагає прийняття системи державних стандартів, процес розробки яких затягнувся. Постійне підвищення професійної освіти призводить до покращення виробництва, освоєння нових видів трудової діяльності тощо.

На початок 2001 року на території Хмельницької області діяло 15 вищих навчальних закладів освіти 1-2 рівнів акредитації. Чисельність студентів у даних роках коливається, а за динамікою 2006/07 н. р. до 1995/96 н. р. чисельність на 22,1% зменшилась, чисельність випущених студентів теж знизилась на 19%. А кількість закладів також зменшилась на 16,7% (див. табл.).

Аналіз динаміки змін у вищих навчальних закладах 3-4 рівнів акредитації Хмельницької області починаючи з 1995 року показав, що спостерігається позитивна тенденція до їхнього збільшення. Так, кількість цих закладів збільшилася з 7 у 1995 р. до 10 у 2001 р. Чисельність прийнятих студентів теж збільшилась у 2007 р. порівняно з 1995 р. на 24 тис. чол., або на 134,1%, також збільшилася чисельність випущених студентів у 2007 р. порівняно з 1996 р. на 3,7 тис. чол., або на 108,8%, спостерігається коливальна динаміка, так як у 2004 році випуск був найвищим – 9,1 тис. чол. (див. табл.).

Загальні показники діяльності системи освіти Хмельничини

Показники	Дані по роках								Динаміка %, 2006/07 до 1995/96
	1995/96	2000/01	2001/02	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	
1. Кількість закладів освіти (тис.):									
середніх закладів освіти	1099	1103	1099	1096	1079	1076	1075	1063	96,7
ПТУ	39	34	34	34	34	34	39	39	100,0
вищих навчальних закладів 1-2 рівнів акредитації	18	15	15	15	15	15	15	15	83,3
вищих навчальних закладів 3-4 рівнів акредитації.	7	10	10	10	10	10	10	10	142,9
2. Кількість учнів (тис. чол.):									
усього (тис.чол).	265,5	266,4	263,7	259,5	254,3	248,2	242,3	236,1	96,5
у тому числі:									
у середніх закладах освіти	217,5	212,0	207,8	201,5	194,2	185,9	176,7	168,4	77,4
у ПТУ	16,5	16,1	15,2	14,7	14,6	14,7	15,3	15,2	92,1
у вищих навчальних закладах 1-2 рівнів акредитації	13,6	9,6	10,4	10,9	10,9	10,8	10,9	10,6	77,9
у вищих навчальних закладах 3-4 рівнів акредитації	17,9	28,7	30,3	32,4	34,6	36,8	39,4	41,9	234,1
У розрахунку на 10 тис. чол. населення (чол).									
у середніх закладах освіти	1442	1451	1444	1424	1386	1339	1287	1237	85,8
у ПТУ	109	110	106	104	104	106	111	112	102,8
у вищих навчальних закладах 1-2 рівнів акредитації	90	66	72	77	78	78	79	78	86,7
у вищих навчальних закладах 3-4 рівнів акредитації	119	196	211	229	247	265	287	308	258,8
3. Випуск учнів і спеціалістів (тис. чол.):									
середніми закладами освіти:									
закінчили школу II ступеня	18,1	21,5	21,3	21,3	20,7	20,4	20,1	18,5	102,2
закінчили школу III ступеня	10,9	14,7	15,0	15,3	15,1	15,3	14,7	14,2	130,3
ПТУ	7,8	7,2	7,6	7,6	7,1	7,4	7,0	8,3	106,4
вищими навчальними закладами 1-2 рівнів акредитації	4,2	2,9	2,8	3,0	3,1	3,1	3,2	3,4	81,0
вищими навчальними закладами 3-4 рівнів акредитації	3,4	6,9	7,9	6,7	9,1	5,3	6,3	7,1	208,8
підготовлено аспірантів (чол.):	16	58	30	52	65	64	67	64	318,3
підготовлено докторантів (чол.):	1	2	-	-	1	4	4	3	300,0

Проаналізувавши кількість підготовлених аспірантів ми можемо говорити про те, що їх чисельність збільшилась в 2007 році порівняно з 1996 роком на 218,3%, також збільшилась і кількість підготовлених докторантів на 200%.

Дослідивши діяльність вищих навчальних закладів освіти ми можемо говорити про те, що чисельність студентів і випускників з кожним роком збільшується. Кожний працівник усвідомлює, що на його заробітну плату значний вплив має рівень освіти. Важливою умовою є також збільшення університетів,

інститутів, академій, що свідчить про поширення можливостей для вибору місця навчання.

Проаналізувавши стан освітніх послуг Хмельницької області пропонуємо значну увагу приділяти питанням підготовки і підвищення професійного рівня працівників. Адже професійна підготовка має бути безперервною. Кожне підприємство повинно ставити перед собою такі завдання:

- дотримання та забезпечення необхідного професійно-кваліфікаційного рівня працівників, що відповідають потребам ринку праці;

- створення умов для просування працівника;
- забезпечення необхідних умов для високопродуктивної та якісної праці.

Розвиток здібностей людини до праці як безперервний для суспільства, в цілому, процес освіти для неї складається з послідовних етапів, які характеризуються самостійними, але взаємопов'язаними цілями і засобами. Послідовність цих етапів зображено на рис.1



Рис. 1. Етапи процесу освіти

На думку Демченка І., навіть в сучасних кризових умовах одним з пріоритетів молодіжної політики зайнятості повинно стати збереження інтелектуального потенціалу нації [4, с. 12].

Характер сучасного виробництва вимагає від працівника не лише професійних навичок, а й реалізації його особистих якостей. Сучасне суспільство та економіка вимагають залучення особистості, особистих якостей та устремління працівників. Тобто, завдяки цьому зникає роз'єднаність між розвитком особистості і суто професійними знаннями.

Ми згодні з І. Каленюком, [5, с. 33], що економічна віддача від освітньої діяльності залежить не лише від кількості та якості здобутих професійних знань і навичок, але і

загальної освіченості й виховання особистості. Зрозуміти це можна коли розглянути ефективність освіти на різних рівнях: на рівні індивіда, на рівні підприємства, на рівні суспільства. На рівні індивіда це виявляється у зростанні заробітної плати, на рівні підприємства – у зростанні сукупного доходу підприємства, на рівні суспільства – у зростанні національного доходу країни. Наведена структура характеристик сучасного працівника формується системою освіти, але не однаково всіма її рівнями. Якщо професійні якості формуються на вищому середньому і вищому рівнях освіти, то особисті закладаються на базовій освіті – дошкільній, початковій шкільній та головне – сімейній освіті.

Проаналізувавши ринок освітніх послуг по Хмельницькій області ми можемо говорити

про те що сучасне виробництво висуває нові вимоги до якості робочої сили (рис.2).



Рис. 2. Нові вимоги до якості робочої сили

На нашу думку, у всіх сферах діяльності суспільства відбуваються якісні процеси, які зумовлюють підняття рівня підготовки робочої сили на якісно новий рівень.

Аналіз статистичних даних Хмельницької області показав нам, що випуск спеціалістів навчальними закладами 3-4 рівнів акредитації збільшився. Це пояснюється тим, що зменшилась чисельність підготовлених студентів ПТУ та вищими навчальними закладами освіти 1-2 рівня акредитації.

Зміни у структурі професійної освіти не враховують потреби сучасних виробництв у підготовці та перепідготовці робочої сили. Це все проявляється в зниженні якості праці, низькій мобільності. Важливими умовами покращення такої ситуації є: система безперервного навчання в процесі трудової діяльності, що призведе до покращення якості робочої сили; мотивація професійного навчання; створення умов для професійного навчання; збільшення інвестицій на професійну підготовку та розвиток робочої сили.

Ринкова економіка вимагає працівників, які володіють не тільки знаннями, уміннями і навичками, але і здатністю реалізувати себе в умовах НТП.

Таким чином, перехід країни до ринкової економіки обумовлює реформування освіти, яке повною мірою сприяло б формуванню самостійного мислення, посиленню індивідуального підходу до розвитку творчих здібностей, докорінному покращенню професійної і загальноосвітньої підготовки спеціалістів, здатних працювати в умовах ринкової економіки. Від цього багато в чому залежить, якою мірою майбутні спеціалісти зможуть поєднувати сучасні знання,

професіоналізм із соціальною активністю і високою моральністю.

На нашу думку, політика держави в галузі професійного навчання повинна передбачати: створення умов для підвищення конкурентноздатності людей на ринку праці шляхом зростання якості робочої сили; формування соціального замовлення на професійну освіту і участь у визначенні обсягів та профілів підготовки робітників та спеціалістів у професійних освітніх закладах різного рівня, спеціалізації і типу; надання громадянам широкого переліку послуг в галузі професійної орієнтації і вибору форм і сучасних програм навчання; пріоритетний підхід до організації професійного навчання громадян, що особливо потребують соціального захисту; сприяння трудовій активності населення, розвитку підприємництва і різних форм самозайнятості.

Незалежна Україна отримала у спадок досить розвинену систему освіти та професійної підготовки, яка за багатьма показниками відповідала стандартам розвинених країн. Однак поглиблення економічної кризи, хронічна нестача бюджетних коштів, загострення соціальних проблем вже призвели до руйнівних тенденцій у системі формування висококваліфікованої робочої сили у країні.

Отже, ми дійшли висновку, що освіта і професійна підготовка кадрів є надзвичайно важливими в економічному світі. Кардинальний напрям змін в економіці – навчити фахівця працювати в умовах ринку. Але зараз спостерігається тенденція до зростання насиченості спеціалістами. Причини такої ситуації можуть бути різні. Подібне явище слід визнати позитивним, оскільки воно стає

підґрунтям для зменшення напруженості на ринку праці, а також дає змогу випускникам вищих навчальних закладів працевлаштування з майбутньою перспективою перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Список використаної літератури

1. Атохова І. До питання управління розвитком і ефективністю використання трудового потенціалу регіону / І. Атохова // Регіональна економіка. – 1999. – № 4. – С. 239-242;
2. Бандур С.І. Сучасна регіональна соціально-економічна політика держави: теорія, методологія, практика / Бандур С.І., Заяць Т.А., Терон І.В. - К. : РВПС України НАН України-ТОВ "ПРИНТ ЕКСПЕРЕС", 2002. – 250 с.
3. Данюк В.М. Визначення ефективності менеджменту персоналу. // Соціально-економічні аспекти промислової політики. Економіка и социология труда, менеджмент персонала./ В.М. Данюк // Сб. науч. тр.-Т.4, ч.1. - Донецьк, 2003. – С. 26-36.
4. Демченко І. Молодь з вищою освітою на ринку праці України / І. Демченко // Україна: аспекти праці.- 1998. - №1. – С. 10-12
5. Каленюк І. Цінність освіти як предмет економічного аналізу. / І. Каленюк // Україна: аспекти праці. - №3, 2000.
6. Нове покоління незалежної України. (1991-2001 роки): Щорічна доповідь Президента України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні (за підсумками 2001 р.).-К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2002. – 211 с.)
7. Про Основні напрями розвитку трудового потенціалу в Україні на період до 2010 року. Указ Президента України //Людина і праця.-1999., №6. – С. 3-6.; Про національну доктрину розвитку освіти. Указ № 347, від 17 квітня 2002 р. // 2. 2.
8. Савченко В.А. Управління розвитком персоналу / В.А. Савченко // Навч. Посібник. - К : КНЕУ, 2002. – 351 с.
9. Статистичний щорічник Хмельницької області. 2007р. – Хмельницький: Хмельницьке обласне управління статистики, 2007. – С. 338-353.
10. Стеценко Н.А., Решміділова С.В. Тенденції розвитку освітнього рівня трудового потенціалу в Хмельницькій області. // Вісник Технологічного університету Поділля № 4, 2003/Ч.1, Т.2. – С. 212.