

спільної мови і єдиної, зрозумілої для всіх термінології; встановлення меж групи і принципів включення і виключення з групи; створення механізму наділення владою і позбавлення прав, а також закріплення певного статусу за окремими працівниками; встановлення норм, що регулюють неформальні відносини між особами різної статі тощо.

До другої групи належать ті завдання, які підприємству доводиться вирішувати в процесі взаємодії із зовнішнім середовищем. Завдання формування організаційної культури виразно проявляються в її функціях:

- ✦ *охоронна* – заснована на створенні бар'єрів від небажаних зовнішніх впливів;
- ✦ *інтегруюча* – формує почуття приналежності до фірми, гордість за неї і об'єднує людей в їх повсякденній діяльності;
- ✦ *регулююча* – сприяє підтримці правил і норм поведінки співробітників як між собою, так і з зовнішнім світом, що знижує можливість виникнення конфліктів і є гарантією стабільної діяльності;
- ✦ *адаптивна* – полегшує пристосування людей один до одного і до підприємства в цілому;

- ✦ *мотиваційна* – створює стимули для роботи підприємства.

Правильно сформульовану організаційну культуру підприємства слід розглядати як потужний стратегічний інструмент, що дозволяє координувати всі структурні підрозділи та окремих членів колективу на досягнення поставлених цілей у рамках вибраної місії. Тому виникає нагальна необхідність створення механізму формування організаційної культури, що являє собою набір основоположних складових організаційної культури, факторів, властивостей, функцій та завдань, що визначають процеси формування організаційної культури та її функціонування. Ефективний механізм формування організаційної культури сприятиме пристосуванню працівників до змін, що мають місце на підприємстві та створенню умов для їх прийняття. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Орчаков О. А. Теория организации / О. А. Орчаков. – М.: Изд-во МИЭМП, 2009. – 156 с.

2. Організаційна культура і її місце в системі управління людськими ресурсами компанії // Консультант. Служби кадрів. – 2006. – № 5. – С. 32 – 36.

УДК 37.014.54:377

## ЯКІСТЬ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ СУЧАСНОСТІ

ДОЛЯ З. В.

Харків

**П**роблема сучасної професійно-технічної освіти пов'язана з невідповідністю рівня якості та змісту освіти розвитку світової і вітчизняної економіки. Сутність проблеми полягає в тому, що зміст і можливості освітньої системи професійно-технічних навчальних закладів суттєво відстають від реалій сучасного виробництва. Тому існує необхідність дослідження якісних показників підготовки кваліфікованих робітників.

У зв'язку з цим набуло актуальності моніторингове дослідження відповідності пропозиції кваліфікованої робочої сили потребам ринку праці України та визначення рівня якості професійно-технічної освіти (ПТО).

Поняття «моніторинг» означає постійне спостереження за будь-яким процесом з метою виявлення його відповідності бажаному результату. Мета моніторингу – своєчасне виявлення якісних і кількісних змін об'єкта, тенденцій збільшення чи зменшення, локалізації або активізації процесів, які відбуваються. За допомогою освітнього моніторингу відстежується динаміка змін в освітній системі для спрямування її розвитку на досягнення прогнозованого результату. В основу моніторингу регіональних систем ПТО покладено збирання, оцінювання та аналіз якісних показників освіти на всіх рівнях функціонування з відповідним поширенням і доступом до цієї інформації користувачів освітніх послуг [1].

Станом на 01.09.2011 р. в Україні підготовку робітників за 35 напрямками та видами господарської діяльності для всіх галузей економіки здійснюють:

- ✦ державних ПТНЗ – 991, у тому числі:
  - ПТНЗ МОН – 870 (з контингентом учнів 405,1 тис.);
  - ПТНЗ у структурі ВНЗ – 46 (з контингентом учнів – 18,4 тис.);
  - ПТНЗ в установах виконання покарань – 75 (з контингентом слухачів – 7,7 тис.);
- ✦ недержавної форми власності – 924 ПТНЗ (з контингентом учнів, слухачів – 89 тис.).

Створена мережа державних професійно-технічних навчальних закладів нового типу.

Зокрема (на 01.09.2011 р.):

- ✦ вищих професійних училищ – 181;
- ✦ центрів професійно-технічної освіти – 57;
- ✦ професійних ліцеїв – 482.

За видами заклади ПТО розподіляються таким чином: найширша мережа професійних ліцеїв – 479, ВПУ – 185 закладів, професійно-технічні училища представлені 150 одиницями. Центрив професійно-технічної освіти налічується 57.

Крім перерахованих закладів профтехосвіти, в Україні діють ПТНЗ, що є структурними підрозділами ВНЗ та НЗ інших типів – 46 одиниць й навчальні центри при установах виконання покарань – 75 закладів.

Мережа ПТНЗ МОН сформована за таким галузевим спрямуванням:

- ✦ промисловість – 261 ПТНЗ;
- ✦ будівництво – 175 ПТНЗ;

- ✦ агропромисловий комплекс – 249 ПТНЗ;
- ✦ сфера послуг, торгівля та громадське харчування – 134 ПТНЗ.

Контингент учнів, слухачів 871 ПТНЗ станом на 01.09.2011 р. становить понад 405 тис. осіб, що у порівнянні з 2010 р. на 6 тис. осіб більше.

За державним замовленням у 2010 р. до всіх типів професійно-технічних навчальних закладів прийнято на навчання 210 тис. осіб (у тому числі 194,5 тис. осіб до ПТНЗ МОН), що майже на 23 тис. осіб (11 відсотків) більше, ніж у минулому році.

Випуск кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах у 2010 р. становив 225,8 тис. осіб, з яких понад 84 відсотків працевлаштовані за професією згідно з договорами та замовленнями на підготовку робітничих кадрів. Половина випускників поряд з професією отримала повну загальну середню освіту.

Представники системи профтехосвіти на рівні навчальних закладів і управлінці різних органів виконавчої влади звітують, що за результатами опитування роботодавців 95 відсотків випускників професійно-технічних навчальних закладів підготовлені для роботи на виробництві та у сфері послуг [2].

**Б**езумовно, що в Україні є професійно-технічні навчальні заклади, які надають освітні послуги на достатньо високому рівні, але це не дає підстав стверджувати, що так функціонує вся система профтехосвіти. Неможливо досягти високих навчальних результатів, коли матеріально-технічна база професійно-технічних навчальних закладів, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, а також транспорту, зв'язку та інших на 96-98 відсотків фізично та морально застаріла і непридатна для використання в навчальному процесі. У майстернях, на полігонах і навчальних господарствах зараз використовується сільськогосподарська та інша техніка, 60 відсотків якої відпрацювала вже понад 20 років, 36 відсотків функціонує близько 20 років, і лише 4 відсотки – до 10 років. До того ж навчальні заклади не мають сучасних підручників та навчальних посібників. За останні 5 років із 183 підготовлених рукописів видано всього 30 найменувань, або 16,3 відсотка. Зрозуміло, що у випускниках ПТНЗ, професійна підготовка яких здійснюється на обладнання і техніці позавчорашнього дня, та ще й без відповідного науково-методичного забезпечення, не зацікавлені роботодавці, і перспективи у молодих людей щодо працевлаштування за професією мізерні.

Особливого значення сьогодні набувають такі якості робітників, як професіоналізм, компетентність, творча активність, здатність навчатися протягом всього життя. Проте, в умовах роздержавлення і акціонування підприємств, конкуренції, змін відносин робітників, роботодавців і держави, погіршення демографічного стану, міграційних процесів дедалі більше загострюється проблема дефіциту кваліфікованих робітників за різними видами економічної діяльності як за кількісними, та і за якісними показниками. Вступ України до Світової організації торгівлі також вимагає посилення та гнучкості системи професійно-технічної освіти.

Дослідження сучасних науковців свідчать про те, що двоє з трьох роботодавців вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних професійно-технічних навчальних закладах низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва. Їх не задовольняє не лише якість підготовки, а й рівень кваліфікації.

Всеукраїнська Асоціація працівників професійно-технічної освіти (ВАПП) погоджується з оцінками системи ПТО роботодавцями та стверджує, що нині діючий механізм управління відтворенням робітничого потенціалу не відповідає викликам ринку праці, вимогам роботодавців, більше того, гальмує розвиток економіки країни, перетворюється на загрозу національній безпеці України.

**Р**ахункова палата України за результатами останнього аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів зробила висновок, що навчальними закладами профтехосвіти випускаються фахівці, які отримують такі професії і рівень підготовки, що не відповідають потребам економіки; молодь, що є найбільш активною частиною суспільства, поповнює лави безробітних, оскільки фактично дезорієнтована щодо її затребуваності.

Сьогоднішній стан навчальної матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти є украй незадовільним. В останні 20 років майже не здійснювався, крім комп'ютеризації, процес відтворення основних фондів за рахунок коштів державного бюджету. Припинилось будівництво об'єктів профтехосвіти. Обладнання та навчальна техніка на 96 – 98 відсотків морально і фізично застаріла або взагалі вийшла з ладу.

За роки незалежності в Україні, за умов централізованого управління і фінансування з державного бюджету, профтехосвіта втратила 380 професійно-технічних навчальних закладів (у 1991 р. було 1251 профтехучилище, у 2010 р. – 871). Майже повністю зруйновані училища при установах виконання покарань. Більше ніж удвічі скоротилась кількість професій, яким навчають учнів. З 648 тисяч у 1991 р. до 399 тисяч у 2010 р. скоротився контингент учнів. Тільки за останні 10 років у зв'язку з ліквідацією 45 закладів профтехосвіти сільськогосподарського профілю втрачено понад 20 тисяч гектарів земельних угідь.

Незадовільним є забезпечення професійно-технічних навчальних закладів підручниками та навчальними посібниками. Протягом 2000 – 2009 років планувалось видати 432 найменування підручників, проте видано лише 131 найменування, або 30 відсотків від запланованого. В останні два роки підручники для навчальних закладів системи профтехосвіти за державні кошти взагалі не видавались [2].

Зрозуміло, що у випускниках ПТНЗ, професійна підготовка яких здійснюється на обладнанні і техніці позавчорашнього дня, та ще й без відповідного науково-методичного забезпечення, не зацікавлені роботодавці, і перспективи у молодих людей щодо працевлаштування за професією мізерні.

Європейська та світова практика свідчить про необхідність фінансування підготовки робітників за рахунок визначених законодавством обов'язкових відраху-

вань з доходів підприємств. Так, у Франції підприємства відраховують на ці цілі 17,96% від суми своїх доходів, аналогічно у Австрії – 22,26%, а у Німеччині функціонує система двоканального фінансування (55% витрат з державного фінансування та 44% приватних витрат від загального фінансування професійної освіти і навчання). При цьому державні витрати поділяються на центральний, регіональний та місцевий рівні і складають: в Німеччині – 39,04% (центральний), 47,35% (регіональний), 13,61% (місцевий); в Австрії – 72,72% (центральний), 25,16% (регіональний), 2,11% (місцевий). Аналогічний розподіл державних витрат існує і в інших розвинутих країнах.

**С**ьогодні нарізала потреба в підвищенні ролі та відповідальності за обсяги і напрями підготовки робітничих кадрів місцевих органів виконавчої влади та самоврядування, а також соціальних партнерів, особливо роботодавців. Потребує законодавчого врегулювання питання налагодження взаємовідносин між закладами професійно-технічної освіти і органами виконавчої влади на місцях, розробки чіткого механізму багатоканального та різнорівневого фінансування професійно-технічних навчальних закладів, створення нової методики розрахунків вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності, науковості та матеріалоемності професій.

Ситуацію потрібно виправляти комплексно, маючи головною метою докорінно змінити існуючу систему формування державного управління закладами ПТО.

Важливим моментом при розробці дієвого механізму взаємодії соціальних партнерів має бути створення правових та економічних засад стимулювання роботодавців і інвесторів до участі у розвитку закладів профтехосвіти та відновленні трудових ресурсів держави, які мають ґрунтуватись на взаємному інтересі та відповідальності. ■

#### ЛІТЕРАТУРА

**1. Гириловська І. В.** Методика моніторингових процедур оцінювання якості підготовки кваліфікованих робітників у контексті регіональних і галузевих потреб виробництва і сфери послуг [Текст] / І. В. Гириловська // Професійно-технічна освіта : Науково-методичний журнал. – 2011. – № 3. – С. 23 – 24.

**2. Головінов В. П.** Професійно-технічна освіта України у 1991 – 2011 роках (перелік головних подій розвитку, проблемні питання, інформаційно-аналітичні, статистичні матеріали) / В. П. Головінов // Верховна Рада України, Комітет з питань науки і освіти. – 2011.

**3.** <http://mon.gov.ua/>

УДК 330.101

## ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ СИСТЕМНОГО УПРАВЛІННЯ КОНКУРЕНТНИМ ПОТЕНЦІАЛОМ ПІДПРИЄМСТВА

**СЕЛЕЗНЬОВА О. В.**

*кандидат економічних наук*

**Запоріжжя**

**С**учасна ринкова економіка України формується та розвивається одночасно із загостренням конкурентної боротьби у світі, яка з кожним роком набуває більш глобальних масштабів. За таких умов можливості стабільного економічного зростання як в цілому економіки України, так й окремого товаровиробника багато в чому залежать від ефективного вирішення такого питання, як підвищення рівня конкурентоспроможності кожного із суб'єктів господарювання.

Складні динамічні умови функціонування підприємств потребують вирішення актуального завдання, пов'язаного з побудовою відповідної системи управління підприємства, зокрема управління його конкурентним потенціалом. Успіх в досягненні високого рівня конкурентоспроможності можливий лише за умов використання системного підходу, що пояснюється великою кількістю факторів, які впливають на конкурентоспроможність. Серед останніх можна виділити технологічні, фінансові, інформаційні, ринкові та ін.

Саме системному управлінню конкурентоспроможністю надано роль в здійсненні управлінського впливу на формування факторів і показників конкурентоспроможності підприємства з метою подальшого формування й розвитку стійких конкурентних переваг в умовах невизначеності та змінюваності зовнішнього середовища.

Управління конкурентоспроможністю пронизує всі рівні підприємства, підрозділи, служби та залучає всіх працівників. Процес управління є відкритою системою, що має входи та виходи, а також складається з керуючої та керованої систем, що тісно взаємодіють. Керуюча система містить ті складові елементи, які забезпечують процес управління. До складу керованої входять елементи, які забезпечують безпосередній процес виробничої, технологічної, господарської, зовнішньоекономічної, комерційної та інших видів діяльності [7, с. 116].

Метою вдосконалення системи управління конкурентоспроможністю є підвищення ефективності діяльності підприємства на основі розробки механізму комплексної оцінки і обґрунтованості всіх управлінських рішень з точки зору їх впливу на підвищення конкурентоспроможності. Система управління останньою представляє собою комплекс взаємопов'язаних елементів, які функціонують у часі як єдине ціле, вирішуючи при цьому головне завдання – забезпечення досягнення запланованих стратегічних цілей підприємства.