

УДК 332.1:331.522.4

*М. І. Мурашко,**к. е. н., доцент, директор Чернігівського інституту МАУП*

## РЕГІОНАЛЬНІ АСПЕКТИ ЯКОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ

*М. I. Murashko,**Ph.D. Economics, Director of Chernihiv Institute of the Inter-Regional Academy of Personnel Management*

### REGIONAL ASPECTS OF THE QUALITY OF LABOR

*В статті проаналізовано проблеми професійної підготовки в Україні та запропоновані заходи по удосконаленню існуючої системи організації та проведення професійної підготовки та перепідготовки кадрів, включаючи і рівень виробництва.*

*The article analyzes the problems of training in Ukraine and proposed measures to improve the current system of organizing and conducting training and retraining, including the level of production.*

**Ключові слова:** *кадрова політика, регіональний аспект, ринок праці, якісна робоча сила, підготовка та перепідготовка кадрів.*

**Key words:** *personnel policy, a regional perspective, the labor market, high-quality workforce, training and retraining.*

**Постановка проблеми.** На сучасному етапі ринкової трансформації економіки України важливим фактором її стабілізації і розвитку є науково-практичне обґрунтування питань формування якісної робочої сили з урахуванням регіональних особливостей розвитку ринку праці області та України.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Широкому колу як загальних, так і регіональних проблем кадрового забезпечення на ринку праці присвячені численні методологічні та методичні розробки, які були здійснені провідними науковцями-економістами.

Зокрема комплексні методологічні та методичні дослідження із загальних проблем розвитку та відтворення робочої сили проводили українські вчені І. Бондар, М.Долішній, Т.Заяць, М.Козоріз, Е.Лібанова, І.Лукинов, С. Пирожков, Г. Старостенко.

Спеціальні дослідження формування та функціонування робочої сили і його регіональних аспектів були здійснені такими науковцями, як С.Бандур, Н.Гарсія, І.Гнибіденко, О.Голодець, В.Данюк, Ю.Іванов, Р.Іванух, Т.Кір'ян, А.Коровкін, В.Кузнецов, В.Онікієнко, В.Онищенко, В.Савенко, В.Стешенко, Л.Фільштейн, А.Хомра, О.Шевчук, М.Чумаченко, Г.Щекін та інші.

Окремі проблеми державного і регіонального відтворення робочої сили досліджувалися в роботах таких українських економістів, як О.Амоша, А.Базилук, Л.Безчасний, Д.Богиня, О.Бутуцький, В.Гесць, О.Крушельницька, М.Меламед, Д.Мельничук, Н.Павловська, М.Соколик, В.Тімофєєв, В.Шамота, О.Уманський та ін.

Проте незважаючи на високий рівень професіоналізму перерахованих авторів, все ще існує досить широкий комплекс проблем для дослідження різних аспектів формування робочої сили з урахуванням регіональних аспектів. Розгляд різних поглядів на ті чи інші сторони проблеми формування робочої сили з позицій практики дозволяє виявити найбільш суттєві невирішені питання, до яких, зокрема, належать регіональні особливості формування робочої сили на підприємствах, які, ще і досі не мають достатнього наукового обґрунтування.

**Постановка завдання.** Забезпечення конкурентоспроможності країни в постіндустріальному та інформаційному просторах на фоні інтелектуалізації світової економіки потребує гармонійного поєднання інтересів господарюючих суб'єктів щодо їх інноваційного розвитку та забезпечення цих процесів відповідною робочою силою.

**Метою статті** є продовження досліджень щодо регіональних аспектів формування якісної робочої сили для забезпечення потреб ринку праці та вирішення ключових суспільних проблем, а також вироблення рекомендацій в цій сфері для вітчизняних компаній.

**Виклад основного матеріалу.** За період переходу до ринкової економіки стан професійної підготовки та перепідготовки персоналу підприємств як в цілому по Україні, так і по Чернігівській області погіршився і потребує значного вдосконалення і активізації. Чим це обумовлено?

По-перше. Останнім часом в області простежується динаміка до погіршення якісних характеристик пропозиції робочої сили, яка була викликана довготривалим спадом виробництва, зростанням відкритого та прихованого безробіття, нестабільністю роботи підприємств, відтік кваліфікованих кадрів робітничих професій до м. Києва, країн Європи та СНД, де є достатньо вільних робочих місць із заробітною платою у 2-3 рази вищою, ніж на Чернігівщині. Зараз майже чверть вакансій служби зайнятості не заповнюється через відсутність на ринку праці громадян за необхідною професією та кваліфікацією.

По-друге. У значній кількості підприємств області в умовах складного фінансового становища, питання професійної підготовки кадрів на виробництві знаходиться майже на стадії вимирання, а відповідних навчальних підрозділів, які б цілеспрямовано займалися цим питанням та їх кадрового забезпечення вже не існує.

По-третє. Проблема підготовки кадрів на виробництві ускладнюється й тим, що нині на багатьох підприємствах для навчання використовуються застарілі

методичні матеріали – датовані 80 – ми та 90-ми роками минулого століття. Відсутність нових методик, типових навчальних планів та програм для навчання кадрів, що відповідали б сучасним вимогам розвитку виробництва змушує підприємства розробляти їх самостійно.

По-четверте. Неадекватність оплати праці негативно впливає на зниження у працюючих рівня мотивації до високопродуктивної якісної праці.

По-п'яте. Через несприятливу демографічну ситуацію на багатьох підприємствах області спостерігається значне постаріння кадрів. Чернігівська область має найстаріше населення і, як наслідок, високе демографічне навантаження на осіб працездатного віку.

Крім того, значна кількість працездатного населення області, а це в основному чоловіки до 40 років продовжує виїжджати в країни далекого далекого та близького зарубіжжя для отримання тимчасового заробітку. Останнім часом, в зв'язку з відомими подіями на Півдні та Сході нашої держави, географія мобільності населення суттєво розширилась, що призводить до значного зростання попиту на досить молодих висококваліфікованих працівників на внутрішньому ринку праці, який не задовольняється існуючою системою підготовки та перепідготовки.

Що стосується вищої освіти, то сьогодні ми пожинаємо плоди структурних перекосів і невідповідності її рівня потребам економіки. Далеко не всім випускникам вдається зараз працевлаштуватись за фахом, що призводить до зростання чисельності безробітних з вищою освітою, і повної дестабілізації соціальної ситуації на ринку праці. В той же час, діюча сучасна система освіти продовжує випускати фахівців, особливо за контрактними формами навчання, за спеціальностями, якими вже переповнено ринок праці (економічні, юридичні тощо).

Тому забезпечення системної узгодженості якісної професійної підготовки та перепідготовки кадрів має здійснюватися на 3-х рівнях: державному, регіональному і відповідно на рівні конкретних підприємств.

На державному рівні повинні чітко окреслюватись пріоритетні шляхи її розвитку, починаючи з функціонування державних навчальних закладів і закінчуючи підготовкою безпосередньо на виробництві, межі компетенції органів влади і відповідних державних інституцій.

Сьогодні для державного регулювання і прийняття виважених рішень вкрай потрібне налагодження відповідної статистичної звітності для здійснення моніторингу якості робочої сили, оскільки ми маємо лише щорічну звітність з питання професійної підготовки кадрів і майже повну відсутність статистичного спостереження за мобільністю трудового потенціалу, особливо на рівні регіону.

Крім того, на рівні держави зараз є нагальна потреба в удосконаленні законодавчої та нормативно – правової бази з питань підготовки та перепідготовки персоналу, яка останнім часом активізувалася.

Потребує прискорення робота по прийняттю нового Трудового кодексу України, крім того, необхідно прийняття Закону України "Про розвиток персоналу на виробництві.

Потрібно законодавчо передбачити і пільгове оподаткування коштів підприємств, що направляються на професійну підготовку чи перепідготовку кадрів інноваційного спрямування.

Державна політика повинна бути спрямована на формування конкурентних відносин між освітніми закладами, підвищення їх відповідальності за якість професійної підготовки, готовності їх до змін, пошуку нових форм роботи.

Ще одним з першочергових завдань на державному рівні є розробка якісного прогнозу попиту на робочу силу в розрізі професій і формування на його основі державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів. Необхідно відпрацювати освітні стандарти по галузях економіки і такі навчальні плани, які мають інноваційні моделі менеджменту, з урахуванням зарубіжного досвіду управління персоналом.

Поряд з цим, регулювання сфери підготовки персоналу на макрорівні не може охопити всіх його аспектів, врахувати особливості розвитку кожної території.

Пріоритетні напрями формування державного замовлення повинні базуватися на прогнозних пропозиціях регіональних та галузевих рівнів з урахуванням їх структурної перебудови, технологічного оновлення виробництва тощо.

Функціонування системи підготовки фахівців в ринковій економіці неможливе без інтеграції зі сферою праці. Попит на фахівців, його обсяги і структуру визначає сфера використання кадрів. Встановлення тісних координаційних зв'язків, взаємодії - між навчальними закладами, з одного боку, і роботодавцями, з іншого – шлях до вирішення проблем виходу із кризи всієї системи підготовки та перепідготовки кадрів. Ефективність цієї співпраці проявиться в тому, що навчальні заклади отримають підтримку роботодавців, а підприємства – відповідно – висококваліфіковані кадри.

Програми співпраці освітніх закладів і підприємств можуть передбачати різноманітні форми :

виробнича практика;

залучення кадрів вищих навчальних закладів до розробки навчальних програм в центрах підготовки кадрів на виробництві;

запрошення кваліфікованих працівників підприємств для викладання у вищих навчальних закладах ;

анкетування підприємств стосовно вимог до фахівців з вищою освітою і ефективність роботи випускників вищих навчальних закладів, які були працевлаштовані в ці організації;

розвиток навчальної та науково-виробничої бази ВУЗів за рахунок підприємств та цільове виконання їх замовлень в підготовці та перепідготовці кадрів відповідних професій;

створення наукових лабораторій та встановлення взаємозв'язку – ПТУ чи університет – лабораторія – підприємство;

впровадження сучасних інноваційних технологій навчання, наприклад модульних.

розробка типових навчальних планів та програм для курсового професійно – технічного навчання робітничим професіям;

Кінцевим результатом цієї співпраці має стати формування такої професійно – кваліфікаційної структури випуску фахівців, яка відповідала б потребам ринкової економіки і запобігала поширенню безробіття серед випускників ВУЗів та ПТУ.

Особливої уваги потребує питання співпраці підприємств і служби зайнятості у напрямі професійної підготовки кадрів на виробництві, яка здійснюється безпосередньо на замовлення роботодавців, тим більше, що з прийняттям Закону України " Про загальнообов'язкове державне соціальне страхування на випадок безробіття фінансові можливості служби зайнятості в цьому напрямі значно розширилися.

Аналіз стратегії регіональної політики у сфері формування кваліфікованої робочої сили показує, що в контексті забезпечення якісної збалансованості пропозиції робочої сили та попиту на неї, першочергове значення має підготовка та перепідготовка економічно активного населення за тими професіями, яких потребує економіка регіону. Механізм збереження і відтворення кадрового потенціалу повинен включати такі основні елементи:

постійне відстежування визначальних показників ( індикаторів ) стану кадрового потенціалу в регіональному розрізі, всебічний аналіз змін цих показників, оцінку небезпек і розробку необхідних державних заходів;

забезпечення обґрунтованої, (такої, що відповідає вимогам реформування економіки) міжгалузевої, міжкваліфікаційної, міжпосадової диференціації заробітної плати;

здійснення цілеспрямованої, селективної, суворо вибіркової підтримки висококваліфікованих трудових колективів і окремих категорій спеціалістів;

розробка програм відтворення ( трансформації ) кадрового потенціалу, як важливої і необхідної складової частини загальнодержавних програмних документів, а також програм розвитку і реформування регіонів;

забезпечення збалансованості між державними завданнями щодо розвитку економіки, її сфер і галузей та заходами по зміцненню кадрового потенціалу, здійсненню в ньому необхідних змін і перетворень;

створення системи регулювання кадрового потенціалу, спроможного забезпечити його збереження і ефективне відтворення на регіональному рівні;

забезпечення ефективного регулювання соціально-трудових відносин в недержавному секторі економіки, створення необхідних умов для цілісного функціонування та використання кадрового потенціалу, незалежно від форм власності;

перехід до нової моделі в формування робочої сили, яка б забезпечила відповідність кадрового потенціалу вимогам, пов'язаним з процесом входження України в світовий економічний простір.

аналіз стану професійної підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві, розгляд їх на відповідних форумах за участю соціальних партнерів – органів влади, керівників підприємств, організацій, установ, освітніх закладів, служби зайнятості, профспілок, інших зацікавлених організацій та установ;

розробка на місцях заходів або програм, спрямованих на підвищення якості робочої сили та припинення відтіку кваліфікованої робочої сили, особливо молоді;

активізація діяльності у напрямі розширення рівня роз'яснювальної роботи та інформування підприємств всіх форм власності і підпорядкування щодо нормативно-правової бази, надання рекомендацій відповідних Міністерств України з питань підвищення якості кадрового потенціалу та професійної підготовки і перепідготовки кадрів на виробництві;

забезпечення розповсюдження та популяризації кращого досвіду роботи провідних підприємств регіону з питань професійного навчання кадрів на виробництві шляхом проведення конференцій, нарад – семінарів з актуальних питань управління персоналом;

посилення контролю за виконанням відповідних урядових розпоряджень та постанов з цих питань.

На рівні підприємств з тим, щоб відновити та активізувати систему підготовки кадрів безпосередньо на виробництві, зробити її дійсно ефективною необхідно перш за все, вирішити питання кадрового забезпечення, зміцнення матеріально – технічної бази та поновлення відповідних підрозділів, введення посад фахівців, які мають, перш за все організаційний досвід для того, щоб займатися питаннями підготовки кадрів.

Першочергово в інтересах кожного підприємства має бути розроблена власна конкретна програма формування розвитку персоналу з передбаченням заходів з планування кар'єри, адаптації нових працівників, розвитку наставництва, засобів морального та матеріального стимулювання шефів та молодих робітників, систем підвищення продуктивності праці та мотивації молоді до здобуття дефіцитних на ринку праці професій тощо.

Безумовно, розробка такої програми повинна враховувати інтереси самих працівників і знайти своє відображення у колективних договорах окремим розділом “ Професійний розвиток персоналу ”.

Підприємствам, організаціям, установам також необхідно:

сприяти процесам відновлення та активізації системи підготовки кадрів на виробництві;

забезпечити реалізацію вимог законодавчих та нормативно – правових актів України щодо професійного навчання та підвищення кваліфікації персоналу на виробництві;

запроваджувати гнучкі модульні технології професійного навчання кадрів на виробництві;

налагоджувати тісну співпрацю та взаємозв'язок із службою зайнятості та освітніми установами з питань підготовки кадрів, виробничої практики та інших програм для потреб сучасного виробництва тощо.

Узагальнюючи викладене, можна стверджувати, що ефективна кадрова політика є однією з головних складових в фундаменті інноваційної моделі розвитку економіки України та регіонів. Тому професійна підготовка та перепідготовка кадрів, має перетворитись в безперервний процес.

**Висновок.** В дослідженні виокреслено проблеми професійної підготовки в Україні та запропоновані заходи по удосконаленню існуючої системи організації та проведення професійної підготовки та перепідготовки кадрів, включаючи і рівень виробництва. Реалізація запропонованих заходів забезпечать поступове збалансування попиту і пропозиції робочої сили, покращать її якісні характеристики та дозволять повніше задіяти резерви економічного зростання.

#### Перелік використаних джерел.

1. Коваль С. Соціально-економічні проблеми якості зайнятості населення на ринку праці України / С.Коваль // Україна: аспекти праці. 2013. – № 2. – С. 20-25.
2. Праця України 2013р.: Стат.збірник / Державна служба статистики України. – К.: 323 с.
3. Офіційний сайт Технопарку ІЕЗ ім. Патона. Технологічні парки України: стан і проблеми [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.tp.paton.kiev.ua>.
4. Парламентські слухання. Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua>.
5. Сухарніков Ю. В. Реформа вищої освіти України: європейські пріоритети. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [old.niss.gov.ua/book/Osvita/5.pdf](http://old.niss.gov.ua/book/Osvita/5.pdf)

#### References.

1. Koval S. Socio-economic problems as employment in the labor market Ukraine/ S.Koval // Ukraina: aspekty pratsi, 2013, vol. 2, pp.20-25.
2. Work Ukraine 2013 .: Stat.zbirnyk / State Statistics Service of Ukraine. - K .: 323 p.
3. Official Site Technopark IES them. Paton. Technological Parks of Ukraine: state and problems, [Online], available at: <http://www.tp.paton.kiev.ua>.
4. Parliamentary hearings. The strategy of innovative development of Ukraine for 2010-2020 in terms of Global Challenges, [Online], available at: <http://kno.rada.gov.ua>.
5. Suharnikov Y. The reform of higher education in Ukraine: European priorities, [Online], available at: [old.niss.gov.ua/book/Osvita](http://old.niss.gov.ua/book/Osvita).

Стаття надійшла до редакції 02.10.2014 р.



ТОВ "ДКС Центр"