

СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ РОБІТНИКІВ НА РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ

У статті досліджено сучасний стан професійної підготовки та підвищення кваліфікації робітників на ринку праці України. Проаналізовано показники підготовки та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності у 2006 р. Визначена державна політика у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення.

Ключові слова: *кадри, персонал, робоча сила, ринок праці, професійна підготовка робітників, підвищення кваліфікації робітників, перепідготовка робітників, професійно-технічні навчальні заклади.*

І. Вступ. Забезпечення сталого соціально–економічного розвитку України пов’язане із вирішенням таких важливих питань, як розбудова сучасної соціально–орієнтованої економіки, відродження виробництва, відновлення соціальної захищеності населення.

Практичне вирішення цих найгостріших проблем неможливе без покращення ситуації на ринку праці, зокрема у розподілі та перерозподілі суспільної праці за галузями господарства, видах та формах діяльності відповідно до структури суспільних потреб та форм власності.

Підготовка та підвищення кваліфікації робітничих кадрів є актуальною і важливою складовою ринку праці. Саме тому ефективне функціонування будь-якої держави визначається насамперед ступенем підготовки її кадрів. В умовах сучасного швидкого старіння теоретичних знань, умінь та навичок спроможність держави постійно здійснювати розвиток своїх кадрів є одним з найважливіших факторів забезпечення конкурентоспроможності держави на світовому ринку праці.

Найбільшою проблемою в Україні є нестача професійних та кваліфікованих кадрів. Досі в державі не існує комплексного підходу до розв’язання питання забезпеченості кадрами підприємств у поєднанні з

основними напрямками структурної перебудови економіки, програмами інноваційного розвитку, соціально-економічного розвитку регіонів.

II. Постановка завдання. Метою даного дослідження є дослідження сучасного стану підготовки та підвищення кваліфікації кадрів на ринку праці України.

Теоретичні питання проблеми підготовки та забезпечення кадрами ринку праці є об'єктом активних досліджень. Різні аспекти цієї проблеми досліджують українські вчені: Петюх В. М., Герасимчук В. І., Кир'ян Т., Волкова О. В. та ін.. Однак ці важливі теоретичні доробки поки що не дали вичерпних відповідей на актуальні питання створення ефективних напрямів удосконалення системи підготовки та забезпечення кадрами ринок праці України.

III. Результати. Забезпеченість кадрами є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування будь-якої організації, її конкурентоспроможності на ринку. Система забезпеченості кадрами повинна гнучко реагувати на зміни, які відбуваються у економіці, і зокрема у виробництві. Одночасно кваліфікованість кадрів сприяє підвищенню рівня конкурентоспроможності самих працівників на ринку праці.

Водночас на сьогодні недостатньо уваги приділяється дослідженню поняття кваліфікованої робочої сили та аспектам підготовки кадрів. Працівники, підвищуючи свій рівень кваліфікації чи опановуючи нову професію або спеціальність засвоєнням нових знань, умінь і навичок, одержують додаткові можливості для планування професійної кар'єри як в організації, так і за її межами. Навіть у випадку безробіття внаслідок звільнення з організації навчена особистість швидше знайде собі нову роботу, легше зможе організувати власну справу і в такий спосіб забезпечити працевлаштування інших громадян.

Багато громадян високо оцінюють можливість підвищення свого рівня професійного розвитку. Ця обставина в деяких випадках відіграє вирішальну роль у прийнятті ними рішення стосовно працевлаштування в конкретній

організації. У цьому разі виграє й суспільство в цілому, оскільки зростає освітній потенціал країни, збільшується продуктивність суспільної праці без залучення значних бюджетних коштів.

Економічною сутністю категорії «кадри» є кваліфікована робоча сила, яка характеризується наявністю професійної працездатності у її носіїв. При цьому кваліфікована робоча сила включає як фактично зайнятих у народному господарстві працівників, так і потенційні кадри. Отже, величини кваліфікованої робочої сили та кадрів відрізняються на ту частку працівників, які не зайняті у сфері матеріального та духовного виробництва.

Кваліфікована робоча сила є сукупністю таких елементів:

- професійних знань, умінь, навичок, що зумовлюють професійну компетентність (кваліфікаційний потенціал);
- інтелектуальних, пізнавальних здібностей (освітній потенціал);
- працездатності (психофізіологічний потенціал);
- креативних здібностей (творчий потенціал);
- здібностей до співпраці, колективної організації та взаємодії (комунікативний потенціал);
- ціннісно-мотиваційної сфери (ідейно-світоглядний, моральний потенціал).

Професійний розвиток людини вважається найважливішим засобом економічного зростання, а також його кінцевою метою. Сьогодні **працівник** має розглядатися не як робоча сила, витрати на яку слід мінімізувати, а ресурс, який необхідно мобілізувати й розвивати.

Професійне навчання персоналу – це цілеспрямований процес формування в працівників організації професійних теоретичних знань, умінь та практичних навичок за допомогою спеціальних форм і методів, необхідних працівникам організації зараз чи в майбутньому [1, с.153].

Професійна підготовка кваліфікованих робітників та фахівців з вищою освітою здійснюється в професійно-технічних і вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації. В організації професійне навчання персоналу

забезпечує первинну підготовку робітників, перепідготовку чи підвищення кваліфікації робітників і фахівців.

Первинна професійна підготовка робітників – це здобування професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії або спеціалісті, що забезпечує відповідний рівень професійної кваліфікації, необхідний для продуктивної зайнятості. Професійно-технічна освіта здобувається громадянами в державних і комунальних професійно-технічних навчальних закладах безоплатно за рахунок держави в межах державного замовлення.

Підвищення кваліфікації робітників – це професійно-технічне навчання, що дає змогу розширювати й поглиблювати здобуті знання, уміння й навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг [1, с. 158].

До професійно-технічних навчальних закладів належать: професійно-технічне училище відповідного профілю, професійне училище соціальної реабілітації, вище професійне училище, училище-завод, центр професійно-технічної освіти, навчально-виробничий центр, навчально-курсний комбінат, інші типи навчальних закладів, що надають професійно-технічну освіту громадянам [2].

Плануванню підвищення рівня кваліфікації робітників в організації має передувати робота служби управління персоналу з аналізу ефективності використання робочої сили в структурних підрозділах у розрізах професій та рівнів кваліфікації, причин зниження середнього розряду робочих від розряду робіт, виникнення браку продукції з вини робітників, а також нераціонального використання фонду робочого часу та ін.

Перепідготовка робітників – це професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку.

Здійснити корінну перебудову виробничих відносин в Україні в період трансформації економіки неможливо без вирішення проблеми відтворення

кваліфікованих кадрів. Успіхи соціально-економічного розвитку залежать від кваліфікованості людей, які керують цим процесом.

Згідно статистичних даних Державного комітету статистики України у 2006 році в Україні навчались новим професіям 302,6 тис. осіб; підвищили кваліфікацію 994,5 тис. осіб. Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності у 2006 році подана у таблиці 1.

Таблиця 1.

Підготовка та підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності у 2006р.* [3, с. 379]

	Навчались новим професіям			Підвищили кваліфікацію		
	всього, тис.	відсотків до облікової кількості штатних працівників	у тому числі жінки, тис.	всього тис.	відсотків до облікової кількості штатних працівників	у тому числі жінки, тис.
Всього	302,6	2,6	76,8	994,5	8,6	412,6
Сільське господарство, мисливство, лісове господарство	11,5	1,3	1,8	14,9	1,7	2,2
Рибальство, рибництво	0,3	2,0	0,01	0,5	3,8	0,01
Промисловість	211,5	6,3	51,2	453,6	13,5	98,2
Будівництво	18,4	3,8	1,1	22,7	4,8	1,6
Торгівля: ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку	8,6	1,0	3,2	13,7	1,7	5,5
Діяльність готелів та ресторанів	0,3	0,4	0,2	1,3	1,5	0,8
Діяльність транспорту та зв'язку	33,7	3,4	11,6	99,1	9,9	29,4
діяльність наземного транспорту	8,5	2,4	2,1	28,4	8,1	6,6
діяльність водного транспорту	0,6	4,1	0,04	2,4	15,1	0,2
діяльність авіаційного транспорту	1,2	8,5	0,3	2,6	18,3	0,6
додаткові транспортні послуги та допоміжні операції	14,6	4,1	2,3	35,1	9,9	6,4
діяльність пошти та зв'язку	8,8	3,3	6,9	30,6	11,4	15,6
Фінансова діяльність	1,5	0,6	1,1	22,8	8,2	13,8
Операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	8,5	1,4	1,8	22,4	3,7	8,0
Державне управління	2,2	0,4	0,8	66,7	10,9	39,2

Освіта	3,0	0,2	1,9	149,9	8,8	116,4
Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2,0	0,2	1,5	116,4	8,8	90,5
Надання комунальних та індивідуальних послуг; діяльність у сфері культури та спорту	1,1	0,3	0,6	10,5	2,7	7,0

* Без найманих працівників статистично малих підприємств та зайнятих у громадян-підприємців.

З даних таблиці 1 видно, що попитом у працівників користуються такі види економічної діяльності, як промисловість, сільське господарство, будівництво, а також діяльність транспорту і зв'язку. Така орієнтованість пов'язана певною мірою з географічним положенням України та з інноваційним розвитком держави.

Щодо регіонів України, то у 2006 році найвищий показник підготовки та підвищення кваліфікації кадрів у Дніпропетровській та Донецькій областях, а найменше навчались новим професіям та підвищували кваліфікацію у Тернопільській та Чернівецькій областях [3, с. 380].

Нині постає нагальна потреба створення єдиної національної системи безперервного професійного навчання, основними цілями якої повинні бути:

- задоволення потреб галузей економіки в робітничих кадрах необхідної професії і кваліфікації, що відповідають вимогам структурної перебудови і технологічному рівню виробництва;
- підготовка робітників для новобудов за новими перспективними професіями;
- перепідготовка робітників у зв'язку з їхнім перерозподілом між підприємствами, галузями, регіонами;
- формування робітника нового типу що відповідає сучасним та перспективним вимогам виробництва.

Державна політика у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення спрямовується на створення сприятливих правових, економічних, соціальних та організаційних засад для отримання молоддю професійних знань відповідно до потреб і можливостей особистості у

здобутті освіти та ситуації на ринку праці і сприяння професійному розвитку зайнятого населення.

Державною політикою у сфері формування професійно-освітнього потенціалу населення на період до 2009 року є:

1. переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби роботодавців, зокрема:

- обґрунтування державного замовлення на підготовку кадрів, запровадження системи тендерів на його розміщення;

- надання кредитів для здобуття вищої та професійно-технічної освіти із застосуванням механізму їх здешевлення;

- удосконалення порядку ліцензування освітніх послуг з метою оперативного реагування навчальних закладів і підприємств на потреби ринку праці;

- розроблення і впровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та роботодавців;

2. підвищення якості робочої сили, зокрема:

- здійснення неперервного навчання працівників протягом періоду трудової діяльності;

- здійснення державних інвестицій у розвиток освіти та підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня;

- здійснення професійного навчання працівників, зайнятих у галузях економіки, відповідно до потреб виробництва за рахунок коштів роботодавців;

- здійснення професійного навчання працівників зареєстрованих безробітних з метою забезпечення подальшої їх зайнятості;

- сприяння самоосвіті і професійному навчанню осіб за власні кошти для забезпечення розвитку особистості та просування по роботі (службі);

- запровадження незалежної кваліфікаційної атестації;

3. інтеграція професійної освіти в європейський простір, зокрема:

- реалізація в Україні положень Булонської декларації;
- перегляд переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих та професійно-технічних навчальних закладах;
 - розроблення переліку кваліфікацій за відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем;
 - удосконалення державних стандартів освіти;
 - оптимізація мережі вищих навчальних закладів та системи їх підпорядкування;
 - удосконалення Класифікатора професій ДК 003:2005, кваліфікаційних характеристик професій працівників [4, с. 188].

Проблема забезпеченості кваліфікованими робітничими кадрами підприємств, установ, організацій є важливою та актуальною і її вирішення неможливе без участі держави. В регулювання відносин між системою професійно-технічної освіти і виробництвом провідна роль належить саме їй. Відтак для розв'язання назрілих проблем потрібно розробити державну кадрову політику в Україні, спрямовану на забезпечення виробництва кваліфікованими кадрами.

IV. Висновки. В умовах відродження виробництва зростає потреба у кваліфікованих конкурентоспроможних кадрах робітників та спеціалістів, які б відповідали вимогам міжнародних стандартів якості. Збалансування попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки, підвищення якості підготовки кваліфікованих фахівців забезпечить їх подальше працевлаштування.

Структурні зрушення в економіці України, необхідність модернізації традиційних галузей промисловості потребують істотного підвищення освітнього рівня населення, підготовки кадрів високої кваліфікації, які відповідають сучасним вимогам здатні до ефективної праці й самостійного вирішення соціально-економічних проблем.

Забезпеченість кадрами є одним з найважливіших напрямів раціонального функціонування ринку праці. Кваліфікованість кадрів належить до одних з основних показників прогресивності суспільства та є вирішальним важелем науково-технічного прогресу. Саме тому потрібно здійснювати неперервний розвиток кадрів. Планування й організація підготовки та підвищення рівня кваліфікації кадрів є обов'язковою умовою забезпечення сталого економічного зростання України.

1. Менеджмент персоналу: навч. посібник. – За редакцією В. М. Данюка, В. М. Летюха. – К.: КНЕУ, 2004.- 398с.

2. Про професійно-технічну освіту: Закон України // Урядовий кур'єр. Орієнтир. Інформаційний додаток. – 1998. - № 48-49.

3. Статистичний щорічник України за 2006 рік. – Київ: Державний комітет статистики України, Видавництво “Консультант”, 2007.

4. Волкова О. В. Ринок праці. – Київ, 2007. – 623с.

5. Васильченко В. С., Василенко П. М. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика: Посібник для працівників державної служби зайнятості. – Т. 1. – К., 2000, - 560 с.

6. Герасимчук В. І. Соціально-орієнтований ринок праці і проблеми його становлення. – К.: Видавництво принт експрес, 2000. – 32 с.

7. Закон України “Про зайнятість населення” // Відомості Верховної Ради, 1991. - № 14. – 170с.

8. Петюх В. М. Ринок праці: навч. посібник. – К.: КНЕУ, 1999. – 288 с.

9. Про затвердження Основних напрямів проведення державної політики зайнятості на період до 2009 року: Постанова КМУ № 922 від 5. 07.2006р. // portal. rada. gov. ua.

10. Чикуркова А. Д., Деренко О. М. Ринок праці. – Кам'янець-Подільський: Абетка, 2002. – 92 с.

11. Шевчук П. Соціальна політика. – Львів: Видавництво ”Світ”, 2003. – 399 с.

In the article investigational the modern being of professional preparation and in-plant of workers training is in a labour-market Ukraine. The indexes of preparation and in-plant of shots training are analyzed after the types of economic activity in 2006. A public policy is certain in the field of forming of professionally educational potential of population.