



Романова В.В.,

завідувач кафедри регіонального

та муніципального управління

Хмельницького виституту регіонального

управління, кандидат економічних наук,

доцент

АКТУАЛЬНІ ПРОБЛЕМИ ВІДТВОРЕННЯ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Особливість сучасного стану української економіки полягає в тому, що процеси ринкових перетворень здійснюються в умовах затяжної кризи і збігаються у часі з необхідністю подання значного відставання у науково-технічній сфері. А науково-технічний прогрес, як основоположний фактор сучасного економічного розвитку, передбачає своєю найважливішою умовою кардинальне вдосконалення робочої сили, покращання її характеристик на ринку праці.

У теорію і практику економічного життя входять і одержують народногосподарську оцінку конкретні якісні характеристики людського фактора: кваліфікація, компетентність, а також такі особисті якості як розум, інтелект, активність, відповідальність, комунікабельність, чесність, совість і т. п. Тобто цілком реальним, структурно організованим поняттям, яке впливає на результати діяльності, стала якість робочої сили. При цьому найважливішою складовою даного поняття слід вважати кваліфікацію працівника, яка, як відомо, являє собою “сукупність його загальної і спеціальної професійної освіти, необхідних знань, умінь, професійних навичок та виробничого досвіду для виконання в даних організаційно-технічних умовах певних видів робіт певної складності” [1].

В економічно розвинутих країнах світу висока якість робочої сили і відповідна їй вартість розглядаються як основна передумова досягнення інноваційного типу розвитку. В Україні поки що не створена високоскоординована та всеохоплююча система економічного регулювання процесу регіонального відтворення кваліфікованої робочої сили.

Проблемам ринку праці, зокрема питанням зайнятості населення, відтворенню трудових ресурсів і робочої сили в даний час приділяється значна увага як з боку держави, так і науковцями. Результати наукових досліджень даних проблем висвітлені в працях В.В. Адамчука, Д.П. Богині, О.А. Грішнєвої, А.Г. Горілого, Н.О. Павловської, О.В. Павловської, В.М. Петюх та інших вітчизняних і зарубіжних вчених економістів. В загальних рисах питання формування та регулювання ринку праці висвітлюються в більшості підручників з економічної теорії та економіки праці. Але незважаючи на значну кількість досліджень, питання відтворення кваліфікованої робочої сили в регіональному аспекті залишаються недостатньо вивченими.

Враховуючи актуальність проблеми, метою даної статті є вивчення основних проблем та особливостей процесу регіонального відтворення кваліфікованої робочої сили та розробка пропозицій щодо його інтенсифікації.

В Хмельницькій області ринок праці має ознаки трудодепресивності як у промисловому, так і в аграрному секторах економіки, і тим самим формує екстремальні умови відтворення робочої сили, в тому числі і кваліфікованої.

В області станом на 1 січня 2002 р. із 382727 штатних працівників, зайнятих в різних галузях економіки, 20,5 % закінчили вищі заклади освіти 1-2 рівня акредитації і 16,6 % закінчили вищі навчальні заклади 3-4 рівня акредитації.

При цьому досить низька частка таких працівників в сільському і лісовому господарстві, транспорті, промисловості, а саме ці галузі забезпечують економічний розвиток регіону.



Слід зазначити, що при відносно високому рівні безробіття населення області (12,8 %) і рівні зареєстрованого безробіття (3,84%) у 2001 році було вивільнено працівників з підприємств, установ і організацій загальною чисельністю 7455 чол., в тому числі які займали робочі місця – 4267 чол., і які займали посади службовців – 2398 чол.. Одночасно у 2001 році попит на робочу силу становив 1584 чол., у тому числі кількість вільних робочих місць становила 978 і кількість вакансій на посади службовців становила 450. З них кількість вільних робочих місць і вакансій в промисловості відповідно становила 513 і 130 [4].

Таким чином, хоча в області спостерігається певний рівень безробіття, в той же час постійно є вакантні робочі місця, включаючи і привабливі та перспективні, на так званому первинному ринку праці. Наявність цих вакансій пов'язана не з відсутністю претендентів, а з невідповідною вимогам якістю пропонованої робочої сили, нестачею освіти, досвіду, ділових якостей тощо.

Загальне пожатвлення економічної кон'юнктури обумовлює ріст попиту на робочу силу і створює жорстку конкуренцію між роботодавцями за залучення кращих кандидатів. Структура попиту на ринку праці в регіоні неоднорідна. Найбільше пожатвлення спостерігається в секторі кваліфікованої робочої сили, зокрема виробничого персоналу різних професій. Такі працівники потрібні зараз більшості підприємств області, але як часто зізнаються топ-менеджери багатьох підприємств, основний фактор і проблема, що стримують розвиток бізнесу цих підприємств, – це складнощі з кваліфікованим робочим персоналом. Така ситуація в даному секторі ринку праці є закономірною, оскільки існуюча система професійно-технічної освіти вже не та, що була раніше і ледве існує тепер.

Порушився зв'язок “велике підприємство” – “профільне ПТУ”. А ті професіонали, які були підготовлені в радянські часи, за минулі роки (коли фактично виробничі підприємства були бездіяльними і був відсутній попит на даних робітників) дискваліфікувались чи перемістились в інші професійні сфери.

Таким чином, недостатня кількість кваліфікованого виробничого робочого персоналу є важливою проблемою, що потребує вирішення.

Різноманітні тенденції відмічаються в секторі лінійних і функціональних спеціалістів (бухгалтери, юристи, маркетологи, менеджери середньої ланки, менеджери по продажах і ін.).

По-перше, зростають вимоги до професіоналізму кандидатів на роботу (тепер роботодавці, наприклад, до претендентів на посаду маркетолога висувають вимогу наявності професійної освіти, на що раніше увага не зверталась). В минулі роки на регіональному ринку праці в даному секторі мала місце певна невизначеність роботодавців, які не мали структурованих вимог, наприклад, до маркетологів, фінансистів. Не зовсім чітко уявлялось функціональне навантаження посади “менеджер” (це міг бути хто завгодно – від продавця до управляючого бізнес – підрозділом). Тепер ситуація інша – при наймі працівника роботодавець чітко формулює компетенції по конкретній посаді і висуває вимогу наявності професійної освіти. Наприклад, серед фінансистів виділяють фінансових менеджерів, менеджерів по роботі з кредитними установами, менеджерів внутрішнього контролю та ін.

Таким чином, загальна картина попиту і пропозиції в даному секторі ринку виглядає наступним чином: спостерігається явний дефіцит вузьких професіоналів в окремих сферах, в той же час є надлишкова пропозиція зі сторони відносно низькопрофесійних пошукачів, які пропонують свою робочу силу.

А між тим економічна криза, стан фінансової системи України, загострення соціальних проблем змінили співвідношення між бюджетними та позабюджетними коштами фінансування навчальних закладів і призвели до руйнівних тенденцій у системі формування висококваліфікованої робочої сили.



Зокрема, в Хмельницькій області за період з 1990 по 2002 рік кількість професійно-технічних закладів Міністерства України зменшилась з 42 до 34, при цьому чисельність підготовлених ними кваліфікованих робітників зменшилась на 4,5 тис. чоловік. В даний час у 34 професійно-технічних навчальних закладах Хмельницької області навчається 14,6 тис. учнів та слухачів за денною формою навчання, у тому числі 817 слухачів за угодами з центрами зайнятості та юридичними і фізичними особами за їх власні кошти. На базі 30 профтехучилищ одночасно з професією надається повна загальна середня освіта.

У системі вищої освіти кількість навчальних закладів становить 28 вузів I–VI рівнів акредитації. Чисельність студентів у них складає 42,8 тис. студентів.

Зарахування студентів до вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації у 2002/2003 навчальному році складає 5,6 тис. осіб, або на 2,1 % більше ніж у попередньому році [3].

У вищих навчальних закладах I–II рівнів акредитації чисельність студентів в області зменшилась за період з 1990 по 2002 рік на 5,6 тис. чоловік.

Основними проблемами у сфері освіти, які потребують вирішення є недостатні обсяги фінансування галузі, у зв'язку з чим залишається низьким рівень заробітної плати педагогічних працівників та застаріла матеріально-технічна база навчальних закладів. Низька платоспроможність значної частини населення робить недоступним отримання професійної освіти для багатьох молодих людей.

Зауважимо, що в даний час вже багато підприємств, фірм, використовуючи спеціальні методики, розробляють вимоги до якості робочої сили як розділи посадових інструкцій.

Це викликає необхідність привернення особливої уваги до таких проблем ринку праці, як відставання, інерційність та неадекватність потребам економіки галузей освіти та професійної підготовки, неефективність роботи соціальних служб допомоги, реабілітації і адаптації безробітних та людей із невідповідною кваліфікацією або недостатньою мотивацією.

Тому структурні перетворення на мікро- і макроекономічному рівнях повинні гармонічно поєднуватися з реформою освіти та професійної підготовки для того, щоб задовольнити потреби і прагнення людей, особливо молоді, встановити нову систему цінностей, відповідати запитам щодо змін у сфері роботи як в громадському, так і у приватному секторах.

А це безпосередньо пов'язується з розробкою такої політики, яка передбачала б, як на загальнодержавному, так і регіональному рівнях, ефективне відтворення кваліфікованої робочої сили на основі: створення умов для підвищення конкурентоздатності 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 профорієнтації та вибору форм і сучасних програм навчання; надання пріоритету в організації професійного навчання і перенавчання громадян, що особливо потребують соціального захисту; створення сприятливих умов для розвитку необхідної матеріально-технічної бази навчання, забезпечення навчальних закладів Міністерства України нормативними та інструктивними матеріалами; розвиток (за прикладом країн Заходу) випереджувальної фахової освіти, яка забезпечує пріоритет теоретичних знань і практичних навичок за фахом над поточними потребами виробництва.

На наш погляд, потрібно визначити перелік керівних посад, зайняття яких неможливе без закінчення спеціального навчального закладу, що має відповідний сертифікат та ліцензію. При цьому має бути також розроблена модель управлінських кадрів, яка враховувала б все краще, що є у вітчизняній і світовій практиці.



Доцільним вважаємо також створення банку даних про управлінський потенціал, що дозволить якісно і кожного року його оцінювати і з врахуванням потреб виробництва. Необхідним є здійснення фінансування освіти з позицій пріоритетності, а не за залишковим принципом. Важливо, щоб фінансування після обов'язкової освіти забезпечувалось, окрім державного бюджету, бюджетами обласних і місцевих органів влади, коштами підприємств, організацій, особистими коштами громадян і тим самим створювались би можливості якомога повнішого задоволення потреб населення регіону в набутті освітньо-професійних знань.

При цьому необхідним є також збільшення бюджетних асигнувань на фінансування освіти з одночасним поліпшенням ефективності їх використання.

У бізнесі мають працювати підприємці-управлінці, які добре знають ринкову економіку, володіють прогресивними методами та етикою.

Ще донедавна переважала думка, що підприємцями народжуються, а не стають завдяки спеціальній підготовці. Але сьогодні це позиція суттєво змінилася. Підтвердженням цього є кількість програм підготовки підприємців, яка у 90-х роках в Північній Америці і Західній Європі виросла більше як в 10 разів.

За оцінками науковців, “критична маса” спеціалістів з управління, здатних перетворити наші підприємства та організації відповідно до нових вимог, має становити не менше 20% від їх загальної чисельності в народному господарстві держави.

Сформувавши такий корпус управлінців нового типу – завдання виключно складне. Ринки на сучасному етапі відтворює зацікавленого господаря, що володіє, розпоряджається засобами виробництва і результатами своєї праці.

Зрозуміло, що одним з важливих напрямків є підготовка кваліфікованих кадрів-підприємців. Тому, особливої актуальності кадрове забезпечення набуває для розвитку системи малого та середнього бізнесу в регіоні.

Вирішення проблем відтворення кваліфікованої робочої сили безпосередньо пов'язується із розширенням доступності отримання якісної освіти молодим поколінням, забезпеченням безперервності та наступності системи освіти усіх рівнів, продовженням пільгового кредитування здобуття вищої освіти молоді з числа обдарованих дітей-сиріт та обдарованих дітей з малозабезпечених сімей, оптимізацією мережі навчальних закладів професійно-технічної освіти відповідно до запитів особистості та потреб економіки області, впровадженням підготовки молоді за ступеневою професійно-технічною освітою.

Вирішуючи проблеми відтворення кваліфікованих робітників, перш за все вважаємо доцільним впровадження кооперації типу “базове підприємство” – “технічний коледж (ліцей)” на зразок існуючої колись кооперації “базове підприємство” – ПТУ.

Потребує змін і сама система ПТУ, зокрема в напрямку переходу від індустріальних до науково-інформаційних технологій. На базі ПТУ доцільно широко запровадити практику створення професійних ліцеїв і вищих професійних училищ.

В системі вищої школи необхідно підтримувати позитивну тенденцію збільшення кількості студентів, адже тільки нація з високим освітнім рівнем населення може бути конкурентоспроможною.

Світовий досвід свідчить, що країни, які мають високий рівень освіти населення, досягають найкращих економічних результатів.

Тому не можна погодитись з тими, хто вважає, що навчальні заклади вищої освіти в даний час випускають зайвих спеціалістів. Це не вина освіти, а проблема економіки і конкретної особи. Адже необхідно розуміти, що отримання диплома – це не гарантія успішної кар'єри.



Для того, щоб дипломований фахівець, спеціаліст міг успішно конкурувати на ринку праці, він повинен мати відмінні знання, вміння, навички та інші якісні характеристики, на які особливу увагу звертають в даний час роботодавці.

Слід також зауважити, що в окремих країнах світу вищу освіту одержує 80% населення, тому по даному показнику Україна, в т.ч. і Хмельницька область, відстає в 2 рази [3].

Удосконалення системи освіти повинно здійснюватися на основі широкого застосування прогресивних систем професійного навчання, таких, як модульна система навчання, відкрите та гнучке професійне навчання (за досвідом Англії) тощо. Професійну підготовку важливо здійснювати відповідно до вікових та індивідуальних особливостей людини, інтересів її професійної самовизначеності з урахуванням актуальних та перспективних потреб ринку праці.

Доцільно активніше переходити до системи безперервної освіти та надання освітянських послуг з можливістю вибору самим студентом їх змісту та номенклатури, як під час навчання, так і на завершальному його етапі.

В перспективі система професійного навчання має бути самокерованою та самонастроюваною на потреби ринку праці.

Аналіз процесів відтворення робочої сили показує, що в даний час мають місце істотні недоліки в організації професійної орієнтації населення, професійного навчання та перенавчання незайнятих громадян, про що свідчить наявність великої кількості неконкурентоспроможних професій робітників і фахівців на ринку праці. Негативним наслідком цього явища є невідповідність попиту і пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі. В даний час ринок професій і ринок освітянських послуг майже не пов'язані між собою. Тому потрібні нові освітянські стандарти та сертифікація персоналу. Окрім того, необхідне досягнення балансового зв'язку між попитом на певні професії та пропозицією з боку випускників шкіл, професійно-технічних закладів освіти та вищих навчальних закладів всіх рівнів акредитації.

Особливої актуальності поряд з іншим, набуває розроблення прогресивної концепції управління продуктивною зайнятістю населення, основаної на максимально можливій відповідності між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці у професійно-кваліфікаційному відношенні [2]. Саме продуктивна зайнятість населення забезпечує оптимальні витрати на утримання трудового потенціалу, сприяє ефективності праці та оптимізації рівня безробіття і ефективному відтворенню кваліфікованої робочої сили.

В цілому розвиток ринку праці Хмельницької області і ефективне відтворення кваліфікованої робочої сили потребують надання субвенцій і преференцій, складання та реалізації регіональних інвестиційних програм у тісному взаємозв'язку з вирішенням питань відновлення і підвищення ефективності промислового і аграрного виробництва в регіоні.

Таким чином, якісно новий рівень перебігу процесів відтворення кваліфікованої робочої сили в межах регіону можливо забезпечити сукупністю методів прямого і спосередкованого регулятивного впливу.

Література

1. Богиня Д.П., Грішнова О.А. *Основи економіки праці: Навч. посіб. – 2-ге вид., стер. – К.: Знання – Прес, 2001. – С. 121.*
2. *Державне управління в Україні: наукові, правові, кадрові та організаційні засади: Навч. посібник / За заг. ред. Н.Р. Нижник, В.М. Олуйка. – Львів: Вид-во Національного університету "Львівська політехніка", 2002. – С. 205.*



3. Програма соціально-економічного та культурного розвитку Хмельницької області на 2003 рік. – Хмельницький, 2002. – С. 20.
4. Статистичний щорічник України за 2001 рік. – К.: Техніка, 2002. – С. 471.
5. Статистичний щорічник Хмельницької області за 2001 рік. – Хмельницький, 2002. – С. 268, 273, 278, 360–361.

Стаття рекомендована до друку кафедрою регіонального та муніципального управління Хмельницького інституту регіонального управління та права (протокол № 9 від 12.05.2003 року).



*Андрющенко Е.А.,
аспірантка Київського університета
туризму, економіки і права*

КЛАСТЕРНАЯ МОДЕЛЬ ЭКОНОМИКИ ПРЕДПРИЯТИЙ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

Формирование региональной структуры производства происходит в основном под влиянием процессов самоорганизации. В таких условиях последствия развития отдельных субъектов хозяйствования далеко не всегда отвечают интересам развития экономической системы региона в целом.

Организирующая роль государственных органов затрудняется вследствие ограниченности финансовых, информационных, научных и иных ресурсов. В связи с этим возникает задача создания механизма запуска и поддержки процессов самоорганизации экономических структур на основе согласования интересов систем разного уровня а также ограниченного потребления ресурсных «инъекций» со стороны.

Выдвинутая М. Портером (1990 г.) теория национальной, региональной и местной конкурентоспособности, поставившая в центр внимания кластерную модель хозяйствования, практически сразу была одобрена и взята на вооружение теоретиками а также практиками.

Кластерная модель региональной экономики, теоретически обоснованная Альфредом Маршаллом столетие тому назад в работе “Principles of Economics”, затем была уточнена и адаптирована к современным условиям Майклом Портером в книге “The Competitive Advantage of Nations”.

Российские исследователи теории кластеров Ж. А. Мингалева и С. В. Ткачева дают свое определение кластера как индустриального комплекса, сформированного на базе территориальной концентрации границ специализированных поставщиков, основных производителей и потребителей, связанных технологическими цепочками и такими, что выступают альтернативой секторальному подходу. (Авторы опираются на известную работу “Cluster specialization patterns and innovations style” . – Den Haag, 1998) .

С. И. Соколенко, дал такое определение: « кластер – это группа близких, географически взаимосвязанных компаний и сотрудничающих с ними организаций, совместно действующих в определенном виде бизнеса и характеризующихся общностью направлений деятельности и взаимодополнений друг друга » [4, с. 59].

В настоящее время всё большее число компаний и организаций стран развитой рыночной экономики кластерных структур, инициируют развитие межфирменного сотрудничества.