

## **ВПЛИВ РИНКОВИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ НА УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ**

**Юлія Палькевич**

### **Реферат**

У статті здійснено теоретичний аналіз взаємозв'язку понять «розвиток», «професійний розвиток», «процес управління». Проведено економічний аналіз впливу ринкових механізмів на розвиток системи ПТО через: динаміку показників фінансування цієї галузі освіти; з'ясування основних причин диспропорцій між кількістю студентів ВНЗ та учнів й слухачів ПТНЗ, низької престижності робітничих професій серед молоді. Доведено, що зорієнтованість ПТО в Україні не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг обумовлена, у першу чергу, відсутністю глибокого та всебічного економічного аналізу і прогнозу про кількість та кваліфікацію необхідних економіці України працівників та слабким зв'язком навчальних закладів з потенційними роботодавцями для своїх випускників. Також наведено декілька методичних підходів вітчизняних вчених щодо прогнозування ринку освітніх послуг у залежності від тенденцій розвитку ринку праці та здійснено їх критичний аналіз.

Зроблено висновок, що прогнозування та планування управління розвитком ПТО є складним, безперервним, багатофакторним, міжрегіональним та міжгалузевим процесом, який потребує єдиних методологічних підходів до оперативного, тактичного та стратегічного планування підготовки та працевлаштування випускників.

***Ключові слова:** професійний розвиток, ринок освітніх послуг, ринок праці, прогнозування розвитку ПТО.*

**Актуальність статті.** Формування трудового потенціалу і перспектив його розвитку є визначальним фактором функціонування стабільної та конкурентоспроможної економіки країни й створення умов для її переходу в

інноваційну модель. Важливого значення для втілення у життя процесів модернізації набуває системна трансформація суспільства у напрямі формування соціально орієнтованого ринку праці та зростання ролі професійно-технічної освіти. Дуже актуальною проблемою управління розвитком ПТО є відповідність перспектив розвитку двох ринків: ринку праці та ринку освітніх послуг. Здійснення аналізу тенденцій їх розвитку з подальшим розробленням прогнозів не входить до компетенції ПТНЗ й не може розглядатися як пріоритетний напрям їх роботи. Разом з тим, такі дослідження конче необхідні, адже оптимізація прогнозування регіонального розвитку економіки та ринку праці є важливою передумовою підвищення економічної ефективності діяльності ПТНЗ, оскільки якість освітніх послуг тісно пов'язана з вибором заходів, форм і методів постійного сприяння працевлаштуванню випускників.

**Мета.** Довести необхідність проведення постійного економічного аналізу впливу ринкових механізмів на управління розвитком ПТО, розробку та запровадження методичних підходів щодо прогнозування діяльності ПТНЗ у відповідності до вимог ринку праці.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасні тенденції трансформацій суспільства, його перехід від індустріальної стадії розвитку до постіндустріальної висувають принципово нові вимоги до досліджуваної проблеми. Розвиток – одне з фундаментальних філософських і наукових понять [4]. Зокрема філософський словник його трактує як необоротну спрямовану, закономірну зміну матеріальних та ідеальних об'єктів. Тому не кожна зміна є розвитком. а лише та, що забезпечується одночасно всіма її властивостями – необоротністю, спрямованістю, закономірністю. Однак, розвиток є завжди зміною, що характеризується кількісними і якісними показниками, які можуть бути позитивними і негативними, на відміну від зростання і вдосконалення [7].

За визначенням С. Гончаренка, розвиток – специфічний процес зміни, результатом якого є виникнення якісно нового; поступальний процес

сходження від нижчого до вищого, від простого до складного [1].  
 Професійний розвиток – це безперервний комплексний процес, який включає професійне навчання, розвиток кар’єри та підвищення кваліфікації. Реалізація концепції розвитку персоналу передбачає створення гнучкої, конкретної системи професійного навчання, зорієнтованої на вирішення стратегічних завдань організації [5]. Отже, процес управління – це діяльність об’єднаних суб’єктів управління, спрямована на досягнення певної мети, шляхом виконання певних функцій, із застосуванням відповідних методів та дотриманням принципів управління.

З метою розроблення методичних підходів до прогнозування тенденцій розвитку ПТО на підставі тенденцій розвитку ринку праці необхідно здійснити ретроспективний аналіз динаміки розвитку обох ринків за останні роки. Важливим індикатором оцінювання державою пріоритетності розвитку ПТО є показники фінансування цієї галузі освіти (табл. 1).

*Таблиця 1*

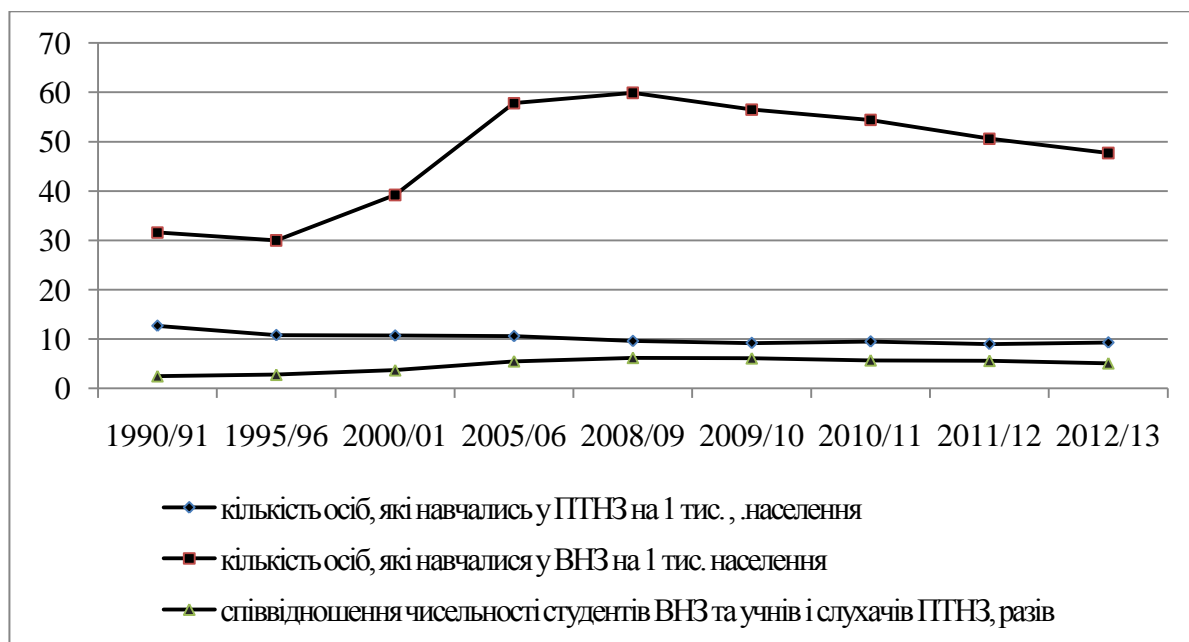
### **Фінансування професійно-технічної освіти у 2000-2012 рр.**

Роки	Загальні видатки зведеного бюджету на ПТО, млн. грн.	Видатки у % до				Видатки на ПТО у % до загальних видатків на галузь освіти
		загальних видатків бюджету		ВВП		
		галузь освіти	ПТО	галузь освіти	ПТО	
2000	429,1	14,7	0,9	4,2	0,3	6,1
2005	1749,9	18,1	1,1	6,1	0,4	6,5
2007	2676,4	19,6	1,2	6,2	0,4	6,2
2008	3766,6	19,7	1,2	6,4	0,4	6,4
2009	4108,0	21,7	1,3	7,3	0,4	6,2
2010	5106,2	21,1	1,4	7,4	0,5	6,4
2011	5305,4	20,7	1,3	6,6	0,4	6,6
2012	6033,9	20,6	1,2	7,2	0,4	5,9
Збільшення (+); зменшення (-) ) питомої ваги у видатках, пунктів	x	+5,9	+0,3	+3,0	+0,1	-0,2

Джерело: розраховано за даними [3].

Необхідно зазначити, що починаючи з 2000 р. питома вага витрат на галузь освіти в загальному бюджеті країни постійно зростала й у 2012 р. досягла майже 21 %, у той час як на фінансування безпосередньо системи ПТО витрачається трохи більше 1% бюджетних коштів. За означений період суттєво (майже у 2 рази) зросли також витрати ВВП на розвиток освіти і становили у 2012 більше 7% від його розміру, у той час як з 2005 р. питома вага витрат ВВП на розвиток ПТО не змінилася і становить менше 1%. Це є однією із суттєвих причин неможливості для більшості ПТНЗ оновлення МТБ, інноваційного розвитку, матеріального заохочення співробітників системи ПТО тощо.

Така тенденція щодо фінансування державних ПТНЗ не могла не відбитися на престижності навчання в цих навчальних закладах (рис. 1).



**Рис. 1. Динаміка співвідношення чисельності студентів ВНЗ та учнів і слухачів ПТНЗ в Україні**

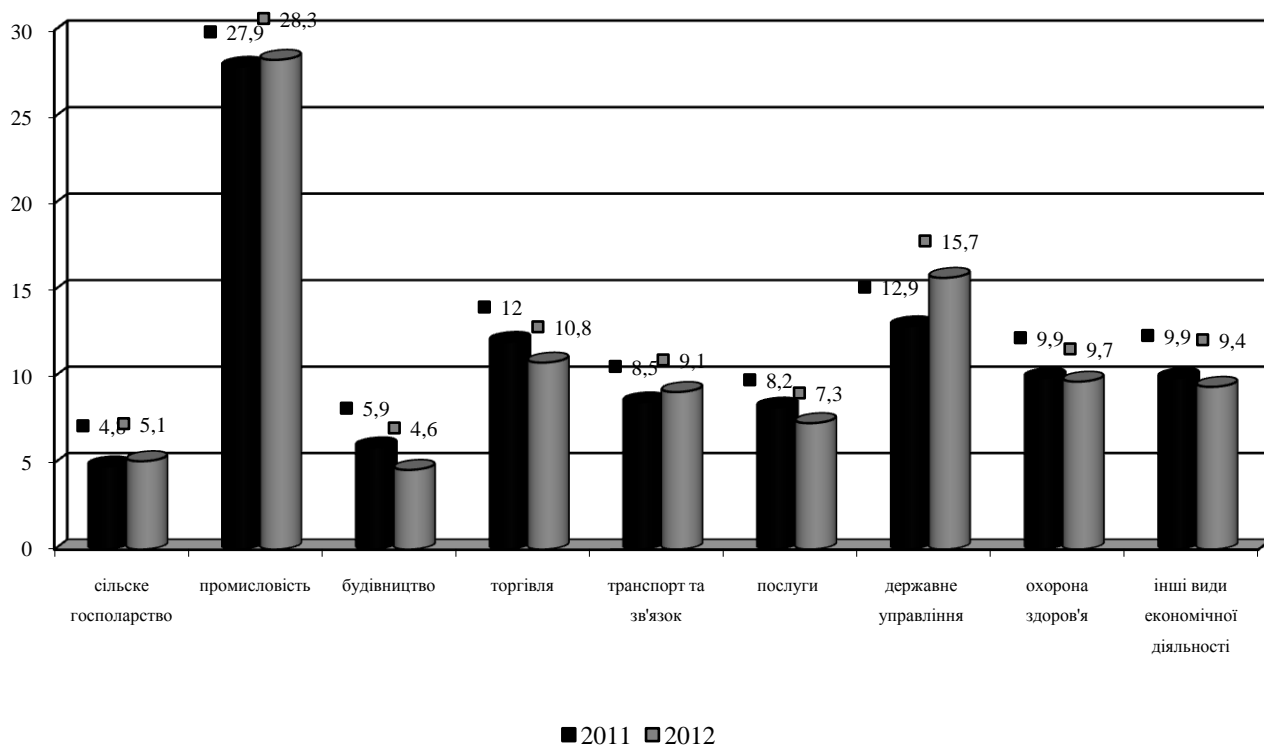
Джерело: розроблено на підставі [3].

Диспропорція між чисельністю студентів у ВНЗ та кількістю учнів і слухачів ПТНЗ існувала ще за радянських часів, з середини 90-х ця диспропорція зростала й у 2008-2009 роках студентів ВНЗ III IV рівнів акредитації вже нараховувалося у 6 разів більше за учнів ПТНЗ. У 2012-2013

навчальному році кількість учнів ПТНЗ на 1 тис. населення країни залишилася незмінною – близько 10 чол. при зменшенні кількості студентів вищих навчальних закладів – близько 50 чол. на 1 тис. осіб (співвідношення 1:5).

Порівняння вітчизняної ситуації в освіті та країн з розвинутою економікою свідчить про принципово іншу ситуацію – на 1 студента, який отримує вищі ступені освіти приходиться близько 6 учасників процесу професійного навчання. Однак, поступове збільшення частки молоді, яка прагне здобути академічну освіту, є загальною світовою тенденцією. Важливим завданням освіти, зокрема системи ПТО, залишається збалансування обсягів підготовки, зайнятості та попиту на робітничі спеціальності у розрізі кожного регіону. Адже випуск фахівців за професіями, в яких економіка країни не відчуває потреби, матиме негативні соціально-економічні наслідки.

Відповідно до ілюстрації потреби підприємств України в працівниках, наведеної за видами економічної діяльності (рис. 2.), найбільшу потребу в робочій силі відчувають промислові підприємства. Однак, важкі умови праці, екологічна небезпека деяких видів виробництва, відносно невисокий рівень заробітних плат порівняно з такими галузями, як, наприклад, фінансова і страхової діяльності, не сприяють підвищенню престижності робітничих професій серед молоді. Так, значна кількість ПТНЗ традиційно зосереджена у так званих «індустріальних» регіонах країни: Донецькій, Луганській, Дніпропетровській областях, разом з тим, питома вага випускників 9-х класів, які продовжують навчання у ПТНЗ та отримують робітничі професії не перевищує 20%. За рівнем працевлаштування випускників ПТНЗ Луганська область посідає 21 позицію рейтингу серед 27 регіонів країни.



**Рис. 2. Потреба підприємств у працівниках за видами економічної діяльності у 2011-2012 рр. (у % до загальної кількості вільних робочих місць на кінець року)**

Джерело: розроблено на підставі [2].

Система освіти в Україні, зокрема ПТО, орієнтована не на ринок праці, а на ринок освітніх послуг у його примітивному розумінні: масштаби та профіль підготовки кадрів відповідають запитам населення щодо освітніх послуг без урахування вимог ринку праці. Слабкими позиціями діяльності системи ПТО залишаються: відсутність аналізу і прогнозу про кількість та кваліфікацію необхідних економіці України працівників, а також гнучкої системи визначення кваліфікацій, досить слабкий зв'язок навчальних закладів з потенційними роботодавцями для своїх випускників. Слід розуміти, що напрями розвитку ПТО не можуть визначатися всередині самої системи, яка орієнтована на самовідтворення, а не на забезпечення потреб економіки.

В умовах ринкової економіки планування розвитку персоналу, визначення обсягів професійного навчання працівників здійснюється

підприємством самостійно. Однак, як свідчить досвід перехідного періоду, усунення держави від участі в процесі прогнозування та планування трудового потенціалу суспільства, визначення обсягів професійного навчання кадрів у навчальних закладах відповідно до попиту національного та регіонального ринків праці, ринків освітніх послуг негативно позначилися на ефективності освіти та професійного навчання, конкурентоспроможності вітчизняних підприємств.

Визначення додаткової потреби у фахівцях з вищою освітою та робітниках сприятиме усуненню суттєвих диспропорцій у прийманні студентів і учнів у вищі та професійно-технічні навчальні заклади, досягненню більш раціональних співвідношень між фахівцями різних освітньо-кваліфікаційних рівнів і робітниками на підприємствах, в органах управління, установах запобігання безробіттю серед випускників навчальних закладів тощо [4].

В. Савченко вважає, що органи державного управління в процесі визначення потреби в робітниках і фахівцях з вищою освітою на мікро- і макrorівні мають використовувати два підходи.

Перший підхід передбачає визначення потреби у робітниках і фахівцях на макrorівні за допомогою багатоваріантних розрахунків з метою відбору найбільш імовірного варіанту, а саме:

- за передбаченим валовим внутрішнім продуктом на прогнозований період;
- за прогнозованим валовим внутрішнім продуктом за видами економічної діяльності;
- за прогнозами продуктивності праці й зайнятості за видами економічної діяльності;
- розподілу зайнятих за професіями у видах економічної діяльності;
- освітньою структурою робочої сили за професіями в економіці.

Завдяки міжгалузевим балансам устанавлюються пропорції розподілу робітників і фахівців за видами економічної діяльності. Виходячи з

очікуваних обсягів і структури кінцевого продукту, коефіцієнтів прямих або повних витрат праці визначають загальну чисельність працівників у економіці загалом. Чисельність фахівців і робітників для кожного виду економічної діяльності пропонують розраховувати окремо, методом насиченості фахівцями. Перевагою цього методу є багатоваріантність, взаємну узгодженість показників, компактність подання інформації, гнучкість матричного методу, що є безумовною перевагою для застосування в умовах ринкової економіки, мінімально необхідну кількість фахівців і робітників для здійснення таких розрахунків.

Другий підхід до визначення потреби у робітниках і фахівцях за професіями і спеціальностями передбачає здійснення розрахунку цієї потреби підсумовуванням працівниками системи Міністерства праці та соціальної політики України відповідних потреб у персоналі, визначених територіальними управліннями (відділами) праці та соціального захисту населення, центрами зайнятості, починаючи з рівня адміністративного району в містах, сільських районів і міст, загалом по всіх регіонах держави на основі тісної співпраці з управліннями (відділами) економіки, освіти, виконавчої влади, роботодавцями, представниками найманих працівників і навчальними закладами [4].

На наш погляд, методика, визначена у другому підході не відповідає запитам ринку через громіздкість, значну кількість задіяних установ, організацій та співробітників, вагомі витрати робочого часу, дублювання функцій і, у кінцевому підсумку, породження системи колективної безвідповідальності.

Важливим фактором прогнозування попиту на ринку праці є регіональний аспект. На думку Л. Сергєєвої основним документом проведення дослідження на рівні регіону є програма його проведення, яка повинна містити мету, завдання та методи дослідження [6].

Завдання проведення регіонального дослідження полягає у: відпрацюванні методики аналізу та прогнозування ринку праці; виявленні



наявної структури робочої сили у розрізі професій; визначенні основних регіональних та зовнішніх впливів та їх тенденцій у галузях; розроблення основних підходів до вирішення проблем збалансування попиту та пропозицій робочої сили у галузях регіону; налагодженні координації ресурсів організацій, задіяних до проведення аналізу; прогнозування та збалансування ринку праці. Автор пропонує такі якісні та кількісні індикатори аналізу та прогнозування ринку праці на рівня регіону (табл. 2).

*Таблиця 2*

**Якісні та кількісні індикатори аналізу та прогнозування стану  
ринку праці на рівні регіону**

<b>Якісні індикатори</b>	<b>Кількісні індикатори</b>
Внутрішні та зовнішні фактори, що впливають на розвиток галузі	Кількість працівників галузі в розрізі професій
Очікування щодо розвитку галузі на наступний рік, три, п'ять років та причини позитивних і негативних очікувань	Статевий розподіл працівників у кожній галузі професій
Основні проблеми галузі з точки зору підприємств	Віковий розподіл працівників у кожній галузі професій
Оцінка якості професійних навичок випускників навчальних закладів різних рівнів за робітничими професіями	Кількість працівників, яких планується залучити через вихід на пенсію, розширення бізнесу тощо в розрізі професій
Наявність незаповнених вакансій протягом року за професіями та їх причина (недостатня оплата, відсутність відповідного рівня кваліфікації тощо)	Кількість випускників НЗ різних рівнів у розрізі робітничих професій
x	Рівень оплати праці у галузі в розрізі професій

Джерело: [6].

Напрямом вдосконалення наведеного у таблиці переліку індикаторів, які мають впливати на розвиток ринку праці та, відповідно розвиток управління ПТО, є не врахування автором індикаторів зовнішнього середовища, таких як: регіональний стан інституційного та інноваційного розвитку, наявність сприятливих умов для ведення бізнесу у регіоні, рівень розвитку товарного та фінансового ринків, наявність транспортної та соціальної інфраструктури тощо.

Досвід економічно розвинених країн світу доводить, що найкращих результатів від підвищення рівня професійної підготовки робочої сили досягають у сприятливому середовищі економічного зростання, а також там

де рішення щодо підготовки робітників і фахівців приймаються на основі соціального партнерства у тісній співпраці між урядом, роботодавцями і представниками найманих працівників починаючи з місцевого та регіонального рівнів.

**Висновок.** Підбиваючи підсумки необхідно констатувати, що наближення ринку праці та ринку освітніх послуг, прогнозування та планування управління їх розвитком є складним, безперервним, багатофакторним, міжрегіональним та міжгалузевим процесом. Незважаючи на складні фінансово-економічні умови функціонування системи ПТО та невідпрацьованість механізмів координування ринку праці та коригування його коливань, найважливішим завданням є тісна співпраця цих двох ринків щодо відпрацювання єдиних методологічних підходів у оперативних, тактичних та стратегічних планах підготовки та працевлаштування випускників.

#### *Література*

1. Гончаренко С.У. Управлінський педагогічний словник / С.У. Гончаренко. – К.: Либідь, 1997. – 376 с. – С. 297.
2. Економічна активність населення України 2012 стат. збір. / Державна служба статистики України. – К., 2013. – 208 с.
3. Продовження навчання та здобуття професії : стат. бюл. / Державна служба статистики України. – К., 2013, 2013. – 27 с.
4. Савченко В.А. Розвиток персоналу: підручник. / В.А. Савченко. – К.: КНЕУ, 2008. – 512 с.
5. Свистун В.І. Загальнонаукові засади управлінської діяльності керівників у системі професійно-технічної освіти / В.І. Свистун // Наук. вісник Ін-ту проф.-тех. освіти НАПН України : Проф. педагогіка. – 2011. – № 1. – С. 74.
6. Сергеева Л.М. Управління розвитком професійно-технічного навчального закладу: теорія і методика: Монографія / за наук. Ред. В.В. Олійника. – К. – Херсон: айлант. 2013. – 452 с.

7. Філософський енциклопедичний словник [Ред. Шинкарук В.І. та ін.] ; Нац. Акад. наук. України; Ін-т філософії ім. Г.С. Сковороди. – К.: Абрис, 2002. – 742 с.

Реферат

ВЛИЯНИЕ РЫНОЧНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ НА УПРАВЛЕНИЕ  
РАЗВИТИЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ:  
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Юлия Палькевич

В статье осуществлен теоретический анализ взаимосвязи понятий «развитие», «профессиональное развитие», «процесс управления». Проведен экономический анализ влияния рыночных механизмов на развитие системы ПТО через: динамику показателей финансирования этой отрасли образования; выяснения основных причин диспропорций между количеством студентов вузов и учащихся и слушателей ПТУ, низкой престижности рабочих профессий среди молодежи. Доказано, что ориентированность ПТО в Украине не на рынок труда, а на рынок образовательных услуг обусловлена, в первую очередь, отсутствием глубокого и всестороннего экономического анализа и прогноза о количестве и квалификации необходимых экономике Украины работников, а также слабой связью учебных заведений с потенциальными работодателями для своих выпускников. Также приведены несколько методических подходов отечественных ученых по прогнозированию рынка образовательных услуг в зависимости от тенденций развития рынка труда, осуществлён их критический анализ.

Сделан вывод, что прогнозирование и планирование управления развитием ПТО является сложным, непрерывным, многофакторным, межрегиональным и межотраслевым процессом, который требует единых методологических подходов к оперативному, тактическому и стратегическому планированию подготовки и трудоустройства выпускников.

*Ключевые слова:* профессиональное развитие, рынок образовательных услуг, рынок труда, прогнозирование развития ПТО.

Abstract

INFLUENCE ON MANAGEMENT market transformation of vocational  
education: problems and Opportunity

Palkevich Yulia

Ph.D. in Economics, Senior research

fellow of the laboratory for  
vocational education management.

Institute of Vocational Education  
under the National Academy of  
Pedagogical Sciences of Ukraine

The article presents a theoretical analysis of the relationship of the concepts of "development", "professional development", "process management". The economic analysis of the impact of market forces on the development of VET through: performance dynamics financing of education, clarifying the main causes of disparities between the number of university students and students and students of vocational schools, low- prestige occupations among young workers. It is proved that the orientation of VET in Ukraine not to the labor market and the education market is due, above all, the lack of a deep and comprehensive economic analysis and forecast of the number and qualifications required of employees and the economy of Ukraine weak link schools with potential employers for its graduates. There are several methodological approaches of local scientists predict about the education market, depending on trends in the labor market and by their critical analysis. It is concluded that forecasting and planning development management VET is a complex, continuous, multifactorial, interregional and intersectoral process that requires a common methodological approach to operational , tactical and strategic planning, training and employment of graduates.

Keywords: professional development, educational services market, labor market, forecasting the development of VET.

#### *Literature*

1. Goncharenko SU Management Pedagogical Dictionary / SU Goncharenko . - K.: Lybed , 1997. - 376 p. - S. 297.
2. The economic activity of the population of Ukraine 2012 stat. collection . / State Statistics Service of Ukraine . - K., 2013. - 208 p.
3. Continuing Education and at work : stat. Bull. / State Statistics Service of Ukraine . - K., 2013, 2013. - 27 p.
4. Savchenko V. Staff development: a tutorial . / VA Savchenko. - K.: MBK , 2008. - 512 p.
5. Whistler VI General scientific principles of management of the leaders in vocational education / VI Whistler / / Science. Bulletin Inst .. prof -tech . Education NAPS of Ukraine prof. pedagogy. - 2011. - № 1. - S. 74.
6. LM Sergeeva Managing the development of vocational school : Theory and Methods : Monograph / science. Red. V. Oleynik . - C. - Kherson: Ailanthus . 2013. - 452 p.
7. Encyclopedic Dictionary of Philosophy [ Ed. Shynkaruk VI and others. ], Nat. Acad. sciences. Ukraine , Institute of Philosophy of the H. .. Pans. - K.: Abrys , 2002. - 742 p.