

Ярослав Камінецький

МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ АНАЛІЗУ ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ У ПІДГОТОВЦІ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНОГО ВИРОБНИЧОГО ПЕРСОНАЛУ

У статті досліджуються методологічні основи аналізу потреб ринку праці у підготовці висококваліфікованого виробничого персоналу в Україні.

Ключові слова: ринок праці, профтехосвіта, компетенції, соціальна політика.

Ярослав Камінецький

МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ АНАЛИЗА ПОТРЕБНОСТЕЙ РЫНКА ТРУДА В ПОДГОТОВКЕ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОГО ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

В статье исследуются методологические основы анализа потребностей рынка труда в подготовке высококвалифицированного производственного персонала в Украине.

Ключевые слова: рынок труда, профтехосвіта, компетенции, социальная политика.

Yaroslav Kaminetsky

METHODOLOGICAL BASES OF ANALYSIS OF NECESSITIES OF LABOUR-MARKET ARE IN PREPARATION OF HIGHLY SKILLED MANUFACTURING STAFF

In the article methodological bases of analysis of necessities of labour-market are investigated in preparation of highly skilled manufacturing staff in Ukraine.

Keywords: labour-market, vocational education, competences, social politics.

Постановка проблеми та аналіз останніх досліджень та публікацій. Здатність держави підтримувати і вдосконалювати кваліфікацію робочої сили є одним з найголовніших і нагальнішим питань підвищення ефективності виробництва і сфери послуг, забезпечення національної безпеки держави, подолання кризових явищ у суспільстві, здійснення прориву виробничого потенціалу на ринок високих світових технологій.

Існуюча сьогодні система підготовки робітничих кадрів має бути приведена в більш сучасну та ефективну відповідність до потреб економіки країни в робочій силі у всіх її сферах. Показники державного замовлення на підготовку робітничих кадрів повинні відповідати реальним запитам економіки, в першу чергу, для інноваційних галузей.

Водночас, потрібно забезпечувати умови для реалізації конституційного права громадян безоплатно здобувати професійно-технічну освіту.

Проте, ми сьогодні не можемо визначити реальні обсяги підготовки кваліфікованих робітників за напрямками економіки, а отже, вдосконалити мережу закладів профтехосвіти, провести їх перепрофілювання, спеціалізацію, оскільки фактично відсутнє прогнозування на загальнодержавному і галузевих рівнях. Ніхто не може сьогодні досконало і впевнено спрогнозувати, скільки та якої кваліфікації потрібно робітників для потреб економіки. Не задіяні тут ринкові механізми. Осторонь цих процесів залишається більшість підприємств і підприємців.

Роботодавець зацікавлений у високій кваліфікації робітників і повинен дбати про рівень професійності персоналу свого підприємства, але, справедливо вимагаючи від професійно-технічних закладів підвищення рівня професійної підготовки, повинен розуміти, що підготовка кваліфікованого робітника є спільною проблемою, розв'язанням якої треба займатися комплексно, адже без підтримки і тісного зв'язку з виробництвом і бізнесом галузь профтехосвіти не в змозі забезпечити підготовку сучасного, обізнаного з новітніми технологіями висококваліфікованого робітника [2, с. 25-26].

Також потрібно активізувати і саму участь навчальних закладів профтехосвіти в подоланні дисбалансу ринку освітніх послуг та ринку праці. Зарубіжний досвід показує, що маркетингові служби, що вивчають потреби ринку праці, вимоги роботодавців, мають стати невід'ємною складовою професійних навчальних закладів.

Сьогодні молодій людині без допомоги спеціалістів, педагогів, психологів, профконсультантів та соціологів важко зорієнтуватися на ринку праці, тим більше обрати професію, відповідну до нахилів, здібностей, можливостей, відповідних психомоторних якостей. У цій проблемі відповідальність лежить і на органах освіти, і батьках, і службах зайнятості та інших соціальних службах і державних та громадських організаціях. Тим більше, не можуть осторонь стояти і роботодавці: проігнорувати ними цю важливу проблему означає залишити невирішеними питання забезпеченості кадрами виробництва чи сфери послуг. Отже, в цій ситуації відчутною є проблема щодо

відсутності в нашій державі в навчальних закладах усіх рівнів добре організованої, цілісної, ефективної системи профорієнтації молоді. Тому професійна орієнтація молоді постає одним із найголовніших завдань, якими повинно займатися все суспільство. Вона має започатковуватися з дитячого садка, як це запроваджено в усіх розвинених країнах світу [3, с. 49-50].

Слушно роздумує академік-секретар НАПН України Н. Г. Ничкало: «В освіті України маємо «перевернуту піраміду»: понад 80 відсотків випускників середніх загальноосвітніх шкіл спрямовується на академічний профіль – вищу освіту, й у чотири, п'ять разів менше – на професійно-технічну освіту. Ця диспропорція далі поглиблюється. На зростання цього небезпечного розриву впливатиме Закон України «Про вищу освіту», в якому технікуми також віднесено до вищих навчальних закладів. Доречно нагадати, що в багатьох країнах Євросоюзу технікуми, які готують кваліфікованих робітників, входять до національних систем професійної освіти...

Наприклад, у Швейцарії близько 80 відсотків випускників гімназій вступають на професійне навчання в дуальній системі (на тиждень 2-3 дні – у професійній школі (училищі, центрі), 2-3 дні на виробництві). Після закінчення дуального навчання частина випускників залишається працювати на цьому ж підприємстві або переходить на інше. А пізніше з набуттям соціального і виробничого досвіду багато з них продовжують навчання в технічних інститутах чи університетах.

Якщо в Україні й надалі освітня піраміда буде перевернутою, то це негативно позначиться на соціально-економічному розвитку держави» [7, с. 4].

У цій же Швейцарії, в кожному кантоні діє мережа центрів професійної орієнтації з чіткою системою профорієнтаційної роботи з трьома категоріями громадян: а) з учнями загальноосвітніх шкіл; б) з батьками учнів; в) з роботодавцями. Ці центри підпорядковані органам освіти й діють за рахунок їх бюджету [7, с. 4].

Очевидно, що і в нашій державі вкрай необхідна така система профорієнтації, починаючи з початкової школи і до вищої освіти, а також вкрай необхідно розпочати підготовку професійних профорієнтаторів у системі вищої школи.

Трансформація професійно-технічної освіти має характеризуватися системністю і цілеспрямованістю у вирішенні проблемних питань оновлення змісту професійної підготовки шляхом упровадження державних стандартів відповідно до світових тенденцій, введення адекватних змін у суспільстві економічних механізмів функціонування цієї важливої галузі освіти [4, с. 8].

Аналіз ринку праці, його результати є підвалинами для визначення подальших перспективних напрямів формування виробничого персоналу, набуття ним нових професійних знань і вмінь, компетенцій і навичок. Інформація з ринку праці в регіонах і в межах всієї країни створює базу для ефективного розвитку трудових ресурсів згідно з визначенням та застосуванням ініціатив ринку, з метою відповідності вимог попиту і пропозиції на ринку праці та на рівні окремих осіб допомагає краще орієнтуватися в пошуку вакансій або відборі робітників відповідно до кваліфікаційних вимог.

Центри зайнятості в рамках Міністерства праці та соціальної політики є загальним джерелом інформації, яка має фокусуватися на взаємодії нинішнього та майбутнього попиту і пропозиції ринку праці. Попит має розглядатися з точки зору кількості вивільнюваних і потрібних у майбутньому робочих місць та професій у певній галузі, її підрозділах, а також із потреб регіонів [5, с. 11-12].

Професійно-технічні навчальні заклади мають забезпечувати баланс між попитом і пропозицією на працю, надаючи відповідну та своєчасну професійну підготовку молоді, а також дорослим. Закладам профтехосвіти конче необхідна інформація щодо кваліфікаційних вимог ринку праці, а інженерно-педагогічні працівники повинні знати, які саме якості сучасного робітника певної професії мають попит на ринку праці.

Існуюча система зайнятості більше орієнтована на кількісні показники, ніж на інформацію про якісні потреби ринку праці. Це створює для системи профтехосвіти значні труднощі та нелегкі завдання. Потрібно шукати розумний баланс між профтехосвітою і системою зайнятості. Без організації співробітництва між ними не обійтись, бо треба визначити, хто і за що відповідає, а також, як і коли надається інформація. Адже виникають труднощі в часовому вимірі, а, що стосується підготовки з нових професій чи нових кваліфікацій, то потрібно створити матеріально-технічну базу для професійної підготовки, методичне забезпечення (підручники, посібники, технічні засоби навчання), підібрати інженерно-педагогічні кадри, отримати ліцензію тощо. На це потрібен час, кошти, допомога роботодавців, регіональної влади. Також необхідно врахувати, що професійна підготовка молоді у професійно-технічних навчальних закладах триває від 1 до 4-х років. Навчальна група з певної професії повинна бути скомплектованою не менше 25 осіб, бо інакше з бюджету не профінансують потреб підготовки кваліфікованих робітників.

Отже, реалії зводяться до того, що кожен професійно-технічний навчальний заклад, як і вся система професійно-технічної освіти, має працювати в тісній взаємодії з роботодавцями, щоб отримати якісну інформацію про кваліфікаційні потреби на доволі віддалений період, що в сучасних кризових умовах: зменшення робочих місць, зростання безробіття, закриття чи банкрутство підприємств – дуже складно.

Світ праці в нинішні часи все ж таки залишається дуже далеко від закладів профтехосвіти. Система підготовки кваліфікованих робітників ще не знайшла свого місця в такій ринковій ситуації, коли пропозиція відповідає попиту, коли випускники школи та їхні батьки зацікавлені отримати достойну роботу, а роботодавці – висококваліфікованих робітників.

Джерелами визначення потреб підготовки робітників необхідної кваліфікації мають бути не тільки примінення методів опитування, інтерв'ю, обговорення на круглих столах, семінарах і конференціях, а й контакти з колишніми випускниками професійних навчальних закладів, майстрами виробни-

чого навчання, керівниками і наставниками з проходження учнями виробничих практик на підприємствах у промисловості та сфері послуг.

Головну роль тут повинно відігравати соціальне партнерство – роботодавці та керівники, держслужбовці регіональних і місцевих владних структур, контакти з якими дають добрі результати. Саме тісний зв'язок професійних навчальних закладів з місцевою владою і роботодавцями стають значним здобутком у вирішенні питань підвищення кваліфікації, стажування інженерно-педагогічних працівників, їх обізнаності з перспективами розвитку виробництва і регіону, працевлаштування випускників, розроблення планів і програм навчання дорослих, в тому числі незайнятого населення, а також отримання необхідних для закладів профтехосвіти обладнання, матеріалів, інструментів, ознайомлення з новітніми технологіями, зрештою, замовлення професійно-технічним навчальним закладам на виготовлення в їхніх майстернях чи під час виробничого навчання і практики необхідних виробів, деталей, надання послуг тощо.

У наш час система професійно-технічної освіти зазнає принципових змін. Наявність робітничих кадрів з сучасним рівнем компетенцій стає однією з важливих умов економічного зростання у світі. Отже, потрібно вдосконалювати методи роботи з передбаченням попиту на нові компетенції, зробити потреби некерованого ринку праці більш прозорими, бо інакше система профтехосвіти не буде здатною розвинути в активну систему, що готуватиме виробничий потенціал відповідно до сучасних і майбутніх вимог ринку праці, а це може негативно вплинути на економічний і соціальний розвиток держави.

Дотепер методи аналізу ринку праці головним чином зосереджувались на демографічних та кількісних характеристиках. Сьогодні вони мають урахувувати зміни у структурі зайнятості, нові вимоги до професійних умінь і навичок працюючих, застосовуючи такий компонент як якісний аналіз професійних умінь і навичок.

Методичні механізми мають бути чутливими до змін у сфері праці, в якій розвиваються нові технології виробництва, з'являються науковоємні продукти. Складність і скорочення виробничих циклів випуску продукції потребують нових знань і умінь та здатності працюючих постійно вдосконалювати свою кваліфікацію. Стає головним методологічний принцип: «навчання у процесі роботи».

Методологія аналізу потреб ринку має базуватися на реаліях економічного життя країни, системі стандартів у професійній освіті, в якій навчальні програми потребують гнучкості, бо жорсткі, вузько спрямовані стандарти профтехосвіти перешкоджають і не дають змоги адаптувати зміст професійної підготовки до вимог реального ринку праці. Тому реальний зміст професійної підготовки має визначатись тільки в тісному співробітництві з соціальними партнерами, в т.ч. роботодавцями і органами регіональної влади, галузевими структурами економіки.

Сьогодні дуже складно передбачити розвиток економіки і техніки на період 3-4-х років навчання. Відповідно гнучка система підготовки робітничих кадрів – один із шляхів вирішення цієї проблеми.

Сучасна професійно-технічна освіта зобов'язана давати учням широку освітню базу як основу виробничих кар'єри і здатності до навчання впродовж усього життя.

Адже ключовою проблемою XXI століття є професійна підготовка молоді до праці в інформаційному суспільстві, в якому відбуваються глибокі зміни професійно-кваліфікаційного складу населення. Ознакою нашої доби є тенденція до зближення праці великої кількості кваліфікованих робітників та інженерно-технічного персоналу, особливо в найновіших галузях виробництва, зростає питома вага висококваліфікованих робітників, розмиваються межі між фізичною та інтелектуальною працею.

Надзвичайно актуальними для всіх країн світу є проблеми молодіжної зайнятості. У країнах Євросоюзу понад 20 відсотків безробітних, які тривалий час не мали роботи, складає молодь. Найбільші труднощі в молодих лю-

дей, які не володіють певною професією. Майже третина від усіх безробітних в Україні – молодь у віці 15-24 роки. Цьому сприяє гіпертрофована вища освіта, яка веде підготовку кадрів, незатребуваних сучасним ринком праці. Варто зауважити, що й контингент студентів у багатьох вишах не відповідає сучасним вимогам розвитку інноваційної економіки, бо у вищі навчальні заклади потрапляють (82 відсотки від випуску з освітніх закладів, які дають середню освіту), а у професійно-технічні навчальні заклади – 15 відсотків молоді з низьким рівнем знань і, навіть, із заниженим рівнем розвитку.

У розділі «Рівний доступ до здобуття якісної освіти» Національної доктрини розвитку освіти щодо професійно-технічної освіти передбачалося:

- розвиток мережі професійно-технічних навчальних закладів різних типів, професійних спрямувань та форм власності з урахуванням демографічних прогнозів, регіональної специфіки та потреб ринку праці;

- поєднання професійно-технічної та повної загальної середньої освіти, забезпечення варіативності та гнучкості освітньо-професійних програм з урахуванням змін на ринку праці й попиту на нові професії;

- створення умов для надання професійно-технічними навчальними закладами освітніх та інших послуг населенню, зокрема здобуття або підвищення робітничої кваліфікації, а також перепідготовки незайнятого населення;

- розвиток співпраці з підприємствами, установами, організаціями – замовниками кадрів, державною службою зайнятості;

- участь роботодавців у забезпеченні функціонування і розвитку професійно-технічної освіти;

- оновлення матеріально-технічної бази та впровадження інформаційних технологій [6, с. 145].

Від часу прийняття цього важливого документу минуло понад 11 років, але більшість із цих пунктів не виконано.

10 квітня 2013 р. на нараді з директорами професійно-технічних навчальних закладів м. Києва, на якій спільно розглядалися питання участі

центральної і регіональної виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України, Голова Верховної Ради України Володимир Рибак наголосив, що існуючі проблеми з фінансування зумовлюють те, що у професійно-технічних навчальних закладах дійсно немає сучасного обладнання, на якому б учні могли здобувати практичні навички. «Протягом останніх двадцяти років фінансування закладів та установ системи профтехосвіти було вкрай обмеженим. Матеріально-технічна база професійно-технічних навчальних закладів на 100 відсотків застаріла. Не вистачає сучасних підручників і навчальних посібників. Упродовж останніх 12 років з запланованих понад 400 найменувань підручників видано 30 відсотків. Без цього ми не можемо йти вперед і підніматися в ряд розвинених європейських держав» [1, с. 1-2].

Також, за словами спікера, потребують активізації дослідження з визначення концептуальних засад розбудови нової економіки самої профтехосвіти та запровадження сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах. У цьому головними складовими мають стати складність, наукоємність, матеріалоємність професії з урахуванням кінцевого результату діяльності цих навчальних закладів.

«Держава зобов'язана зайнятися профтехосвітою» [7, с. 1-2]. Це дуже важливі, слухні та вчасні думки і слова.

1. Високоякісний робітник на завтра // Освіта. – 2013. – № 18. – С. 1-2.
2. Жебровський Б. М. Створювати потужний кадровий потенціал /Б. М. Жебровський // Забезпечити якісну підготовку робітничих кадрів : Матеріали всеукраїнської наради 3.03.2006 р. – К., 2006. – С. 25-26.
3. Іванова Н. І. Забезпечення якісної підготовки робітничих кадрів – основа соціально-економічного розвитку України / Н. І. Іванова // Матеріали всеукраїнської наради 3.03.2006 р. – К.; 2006. – С. 49-50.

4. Огнев'юк В. Системність і цілеспрямованість / В. Огнев'юк // Професійно-технічна освіта, 2001. – Спеціальний випуск. – С. 8.
5. Національна доктрина розвитку освіти // II Всеукраїнський з'їзд працівників освіти. – К., 2002. – С. 140-149.
6. Ничкало Н. Г. «Ми що не вибором, то втратим, і в цьому вся наша біда...» / Н. Г. Ничкало // Професійно-технічна освіта. – 2011. – № 4. – С. 4.
7. Поулсен Сорен. Аналіз ринку праці: нове завдання для шкіл професійної освіти і навчання? // Професійно-технічна освіта. – 2001. – Спеціальний випуск. – С. 11-12.