

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ЩОДО СТВОРЕННЯ МОДЕЛІ ОПТИМІЗАЦІЇ ОБСЯГІВ КОНТИНГЕНТУ УЧНІВ ПТНЗ З УРАХУВАННЯМ ПОТРЕБ РИНКУ ПРАЦІ

Вступ

Сучасний український ринок праці є складною системою, що знаходиться в стані постійної трансформації і потребує зусиль щодо його регулювання, як на загальнодержавному так і на регіональному рівнях. Адже «трансформація економіки в соціально орієнтоване господарство значною мірою залежить від досконалості механізмів реалізації стратегії та тактики регіональної політики в галузі управління трудовим потенціалом. Централізоване управління трудовим потенціалом має певні організаційні, матеріально-технічні та фінансові обмеження, і тому активна політика держави у згаданій сфері може бути дієвішою, якщо повною мірою будуть враховуватися економічні, соціально-психологічні, демографічні, історичні, культурні та інші особливості й відповідні пріоритети розвитку кожного конкретного регіону [4, с.164]

Постановка проблеми

Діюча в Україні система управління трудовим потенціалом є недостатньо ефективною. Головними причинами цього є :

- нездатність організаційно-управлінської системи адекватно реагувати на загрози руйнування трудового потенціалу;
- відсутність національної стратегії нарощування людського капіталу;
- невідповідність прав та обов'язків, повноважень і компетенцій регіональних органів влади щодо забезпечення перспектив розвитку трудового потенціалу;
- незбалансованість потреб забезпечення інноваційної моделі розвитку економіки з потребами розвитку трудового потенціалу [3, с.349]

Так, значним недоліком сучасного державного управління є незбалансованість дій під час формування потреб щодо обсягів набору до ПТНЗ без урахування ситуації на ринку праці. Відповідно, в галузі освіти одним з основних завдань є розробка моделі оптимізації обсягів контингенту ПТНЗ,

затребуваних на ринку праці.

Мета – розкрити основні підходи щодо розробки і впровадження моделі оптимізації обсягів учнів з урахуванням потреб ринку праці.

Аналіз джерел. Проблеми формування підготовки і забезпечення промислових підприємств робітничими кадрами є предметом численних досліджень вітчизняних учених. У працях С.Бандура, В.Данюка, Г.Купалової, Е.Лібанової та В.Савченко розкрито різноманітні аспекти професійної підготовки і працевлаштування людських ресурсів. Заслужують на увагу підходи Т.Петрової щодо створення механізму досягнення професійної відповідності, взаємозв'язку і взаємодії двох ринків – робочої сили й освіти.

Різноманітний досвід науковців вказує на необхідність визначення механізму прогнозування потреб контингенту ПТНЗ з розумінням ситуації на ринку праці. Отже, провідним завданням є не тільки визначення найбільш доцільних шляхів прогнозування потреб контингенту, а й *створення відповідної моделі, яка враховує усю визначену сукупність прийомів оптимізації, їхню послідовність, наступність і значення кожного, їх взаємозв'язок та взаємозалежність* за профілями підготовки в ПТНЗ. Адже модель – це штучно створений об'єкт у вигляді схеми, фізичних конструкцій, знакових форм або формул, який подібний досліджуваному об'єкту, проте відтворює його структуру, якості, взаємозв'язки і відношення у спрощеному вигляді.

Так, науковець М.Вартофський зазначає, що модель – це не тільки відображення або копія певного стану справ, але й передбачувана форма діяльності, репрезентація майбутньої практики і засвоєних форм діяльності [2].

За класифікацією І. Зязюна, доцільно виокремлювати три види моделей: фізичні, що мають природу, близьку до оригіналу; речово-математичні, в яких фізична природа відрізняється від прототипу, але можливе математичне описання, що характеризує поведінку оригіналу; логіко-семіотичні, що конструюються із спеціальних знаків, символів, структурних схем. Педагогічні моделі в основному входять у другу і третю групу перерахованих видів [2].

Відповідно до запропонованої класифікації І.А. Зязюном, ми пропонуємо модель, яка належить до логіко-семіотичної з наступним математичним

описом, що характеризує поведінку оригіналу. Адже саме цей різновид моделей складається із ключових блоків понять, що визначають, як математичний зміст, так і діяльність навчального процесу, спрямованого на прогнозування попиту в системі ПТО та оптимізацію обсягів контингенту в ПТНЗ згідно потреб ринку праці.

У нашій роботі поняття «оптимізації» не є зменшення чи скорочення, а саме надання достовірної інформації майбутнім вступникам до ПТНЗ щодо оптимальної затребуваності тих чи інших професій на ринку праці, а саме потребу на робочу силу та пропозиції ПТНЗ щодо підготовлених випускників.

Відсутність належного інформаційного забезпечення не дозволяє робити належну оцінку стану системі ПТО (професійно-технічна освіта) та прогнозувати потреби ринку праці й обсяги очікуваного контингенту у регіонах. Відповідно, стримуючими факторами будь яких аналітичних досліджень є недостатня інформаційна база щодо дійсного стану працевлаштування випускників, розбіжність між інформаційними потребами та існуючими статистичними даними, а також відсутність методології проведення моніторингу, обробки й аналізу отриманої інформації.

Розглянемо ряд методів щодо стимулювання попиту на робочу силу, а саме:

- встановлення системи пільгового оподаткування та кредитування для галузей і регіонів, де бажано збільшити попит на робочу силу;
- відшкодування підприємству витрат, зумовлених пошуком, навчанням і наймом на роботу працівників;
- сприяння в забезпеченні підприємства матеріальними ресурсами, гарантування збуту продукції тощо, за умови збільшення підприємством робочих місць;
- створення умов економічної зацікавленості підприємств у забезпеченні зайнятості інвалідів, молоді та інших груп населення, менш конкурентоздатних на ринку праці.

В свою чергу до методів скорочення попиту на робочу силу відносять: встановлення додаткових податків за використання робочої сили; жорстку

кредитну політику, зниження інвестицій та скорочення або відміна гнучких форм зайнятості.

Отже, вивчення стану зв'язків між системою ПТО та ринком праці з необхідністю повинно доповнюватися відомостями про те, які джерела інформації роботодавець повинен використовувати, яким чином отриману інформацію інтерпретувати і як змінювати свою споживчу поведінку при наявності або відсутності тієї чи іншої інформації, яку надає система ПТО.

Тому, під час розробки моделі враховувались принципи та підходи щодо оптимізації й шляхи їх впровадження у діяльність ПТНЗ. У процесі розроблення моделі окреслені принципи: від загального до часткового (від глобального до локального) та принцип міжпрофільності.

Обґрунтуємо кожний з них. Так, передбачаємо, що шлях від “глобального до локального” виходить з того, що викладачам та майстрам необхідне розуміння сучасних вимог ринку праці на державному, регіональному рівнях з теоретичним фундаментом знань та практичних умінь в розрізі проблем ПТНЗ.

Сутність *міжпрофільності* моделі зводиться до вивчення проблем наповнюваності виробництв випускниками та потреб на ті чи інші професії, які виділені з різних галузей промисловості та сфери послуг, у межах окремого ПТНЗ чи регіону.

Створення моделі оптимізації відбувалося з урахуванням певних підходів, а саме:

- узагальненні економічних джерел і педагогічного досвіду щодо процесу оптимізації в галузі освіти та промисловості;
- втіленні теоретико-методологічних засад щодо мети та напрямів процесу оптимізації контингенту ПТНЗ ;
- опрацюванні основних положень досвіду щодо впровадження технологій оптимізації в процесі профорієнтації та інше.

В розробленій моделі визначено: *об'єкт оптимізації* (контингент ПТНЗ), *предмет оптимізації* – активні дії (прийоми і методи оптимізації), які спрямовані на:

- а) відтворення *функціонально-динамічних характеристик* (рівень

вимог роботодавців до випускників);

б) дослідження динаміки обсягів контингенту відповідно до профільної підготовки.

Таким чином, розроблена модель відображає наступність процесу оптимізації обсягів контингенту ПТНЗ відповідно до профільної підготовки (рис. 1).

У роботі ми передбачали використання як вертикальної оптимізації (“від глобального до локального”), а саме: від загальноосвітнього закладу - до процесу безперервного навчання упродовж життя, так і горизонтальної оптимізації, яка здійснюється в межах одного навчального закладу з урахуванням профільної підготовки.

Горизонтальна оптимізація об’єднує ті методичні підходи, які характерні для даного навчального закладу та забезпечує необхідні зв’язки між ПТНЗ і роботодавцями та центром зайнятості.

Вертикальна оптимізація передбачає комплексне використання різних методів щодо прогнозування контингенту.

Зазначимо, що розвиток подій прискорюється і є ефективним за умови, коли адміністрація ПТНЗ дотримується визначеної послідовності оптимізації контингенту та встановлює нові зв’язки між поняттями, як по горизонталі, так і по вертикалі. За таких умов у роботодавців посилюється усвідомлення необхідності даного важливого процесу і формується не просто сукупність, а система взаємопов’язаних між собою етапів оптимізації, а саме:

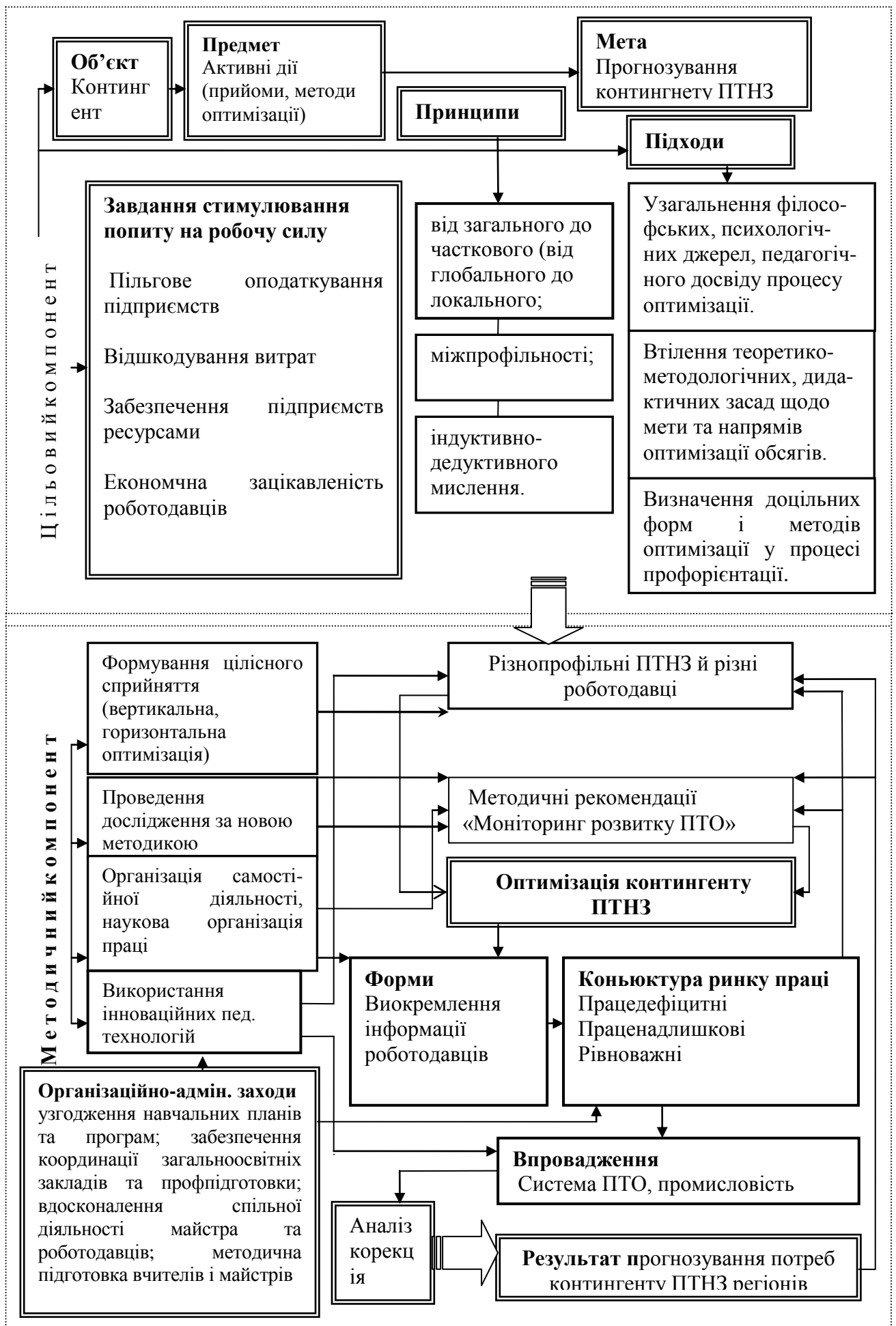


Рис. 4.7. Модель оптимізації контингенту ПТНЗ

- формування цілісного сприйняття змісту відповідно до горизонтальної і вертикальної оптимізації (від «глобального до професійно локального»);
- розуміння викладачами та майстрами методичних рекомендацій «Моніторинг розвитку ПТО», що передбачає сприяння до самоосвіти та відповідного реагування на проблеми виробництва;
- організацію самостійної діяльності, наукову організацію праці викладачів та майстрів;
- запровадження різноманітних технологій навчання, механізм яких спрямований на формування в педагогічно-інженерних працівників системного і цілісного уявлення про необхідні знання та їх застосуванні в конкретних умовах.

Кожен з етапів відповідає певній дидактичній меті. Так, планується навчити викладачів та майстрів створювати первинну узагальнену уяву про конкретну сукупність необхідних знань (на основі окремих професій та виробництв); структурувати окремі блоки інформації (на основі даних загальноосвітніх закладів, ПТНЗ, центрів зайнятості, статуправління); використовувати отриману інформацію для аналізу динамічних змін профорієнтаційної роботи по набору учнів до ПТНЗ.

Здійснення оптимізації контингенту ПТНЗ у напрямку прогнозування сучасних потреб ринку праці на 3-5 років можливе в разі профорієнтаційної роботи серед загальноосвітніх закладів починаючи з 5-7 класів. Робота передбачає постійну скоординовану діяльність працівників ПТНЗ, які відповідають за моніторингові дослідження в ПТНЗ регіону.

Для впровадження моделі в процес діяльності ПТНЗ необхідні конкретні *дидактичні умови та організаційні заходи, а саме:*

- створення картотеки інформаційного матеріалу за галузевим спрямуванням;
- цілеспрямоване навчання педагогічних працівників методам та прийомам оптимізації;
- обов'язкове систематичне використання методів контролю за процесом прогнозування та оптимізації.

До необхідних *організаційно-педагогічних заходів, на нашу думку,*

належать:

- 1) корекція, узгодженість навчальних планів та програм з роботодавцями;
- 2) забезпечення координації загальноосвітньої та професійної підготовки;
- 3) обґрунтування доцільності обраних форм та методів оптимізації;
- 4) вдосконалення спільної діяльності ПТНЗ та центрів зайнятості;
- 5) забезпечення працівників ПТНЗ методичними матеріалами для самостійної роботи;
- 6) підготовка методистів інформаційно-аналітичних центрів регіонів до проведення відповідної навчальної діяльності.

Для кожного сегменту ринку праці можна описати систему становлення, яка буде впливати на процес оптимізації контингенту із врахуванням поведінки окремих груп роботодавців, що вказують:

- на кількісну потребу в кваліфікованих робітниках;
- на якісну потребу підготовки;
- на надання бази для проходження практики;
- на системні установки щодо участі у розробці планів, модулів, іспитів тощо.

Разом з тим, для кожної групи кваліфікованих працівників роботодавець використовує специфічну систему вимог, яка залежить від потреб ринку попиту. В запропонованій нами моделі процес дослідження ринку праці та ринку освіти нерозривно пов'язані з процесом регулювання і змінами в економіці, й залежать від зовнішніх та внутрішніх факторів.

Розроблена модель є механізмом організації прогнозування потреб контингенту та передбачає спільну діяльність педагогічних працівників з роботодавцями. Запропонована модель побудована з урахуванням уніфікованих підходів процесу навчання, містить як інваріантні, так варіативні компоненти й відповідно може використовуватися не тільки в ПТНЗ, а й в процесі набору абітурієнтів до вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації.

Врахування зазначених підходів, виконання пропонованих дій у моделі забезпечать розроблення дієвого організаційного механізму щодо вдосконалення системи оптимізації в ПТНЗ із наступним реформуванням

стратегічних напрямів системи професійно-технічної освіти шляхом досягнення збалансованості пропозицій освітніх послуг і потреб ринку праці.