

УДК 658. 386

Р.Л. Капченко, канд. екон. наук, докторант
Кіровоградський національний технічний університет

Інновації у професійному навчанні – засіб формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери

На основі узагальнення наукових поглядів, аналізу нормативно-правових документів з питань професійно-технічної освіти, результатів анкетування роботодавців і випускників професійно-технічних навчальних закладів, з метою забезпечення якості робочої сили, стовідсоткового працевлаштування безробітних, вперше обґрунтовано необхідність запровадження передвипускної виробничої (стажувальної) практики як інноваційної складової професійного навчання
робітничі кадри, працевлаштування, передвипускна виробнича (стажувальна) практика, інноваційна складова

Постановка проблеми. Вкрай важливим залишається проблема дисбалансу на ринку праці, яка потребує вирішення питання відповідності якості професійно-кваліфікаційної структури робітничих кадрів потребам виробництва, рівноваги попиту і пропозиції професійних кадрів.

Узагальнення теоретичних досліджень у сфері політики зайнятості, практики формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери у країнах з розвинутою та перехідною економікою дозволяють стверджувати, що пріоритетними завданнями в Україні є не тільки забезпечення можливості працевлаштування незайнятих (у відповідності з їх інтересами і вимогами до умов найму і оплати праці), але й сприяння зростанню рівня їх конкурентоспроможності за рахунок якісного професійного навчання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналіз сучасної наукової літератури свідчить, що різноманітним проблемам стосовно зайнятості людських ресурсів і трудового потенціалу, безробітних зокрема, присвячено чимало робіт вітчизняних учених: І.Ф. Гнибіденка, О.А. Грішнєвої, І.М. Грищенка, О.Д. Гудзинського, Б.М. Данилишина, А.С. Криклій, В.І. Куценко, Е.М. Лібанової, Л.С. Лісогор, Ю.М. Маршавіна, В.В. Онікієнка, В.Л. Осецького, В.О. Савченка, Ю.І. Саєнка, А.А. Чухна, Л.М. Фільштейна та ін.

Однак на погляд автора, недостатньо уваги приділяється дослідженню однієї з важливих складових ринку праці – якості робочої сили, що надало б наукову основу для конструктивних управлінських змін щодо забезпечення якісної професійної підготовки робітничих кадрів.

Методи дослідження. Для досягнення мети дослідження й реалізації поставлених завдань у статті використано комплекс методів наукового пізнання. Зокрема, застосовано: абстрактно-логічний – для виокремлення науково-методичного забезпечення аналізу проблем формування робітничих кадрів, зростанню рівня конкурентоспроможності безробітних за рахунок якісного їх професійного навчання при роботі з науковими працями відомих сучасних і класичних учених-економістів; економіко-логістичний – для визначення демографічних передумов та факторів формування робітничих кадрів; емпіричний – при обробці результатів анкетування роботодавців і випускників професійно-технічних навчальних закладів та статистичних даних; теоретичний – для аналізу документальних джерел та спеціальної літератури, нормативно-правових документів з питань професійного навчання, аналізу досвіду професійного навчання дорослого населення під конкретні потреби роботодавців та

практичної діяльності служби зайнятості щодо організації стажування безробітних на підприємствах, в організаціях і установах, а також методи класифікації і типології, аналізу і синтезу теоретичних джерел для з'ясування напрямів оптимізації організаційно-методичного забезпечення стажування безробітних; експертних оцінок.

Досвід економічно розвинених країн свідчить, що найбільш успішними є ті держави, підприємства, установи, організації яких мають достатній кадровий потенціал для швидкого відновлення роботи, в тому числі і у період кризи.

Доведено, що досягти цього можливо лише шляхом розроблення та впровадження дієвих механізмів спрямованих на збереження і розвиток трудового потенціалу, а саме:

- реалізації стратегічної програми інноваційного розвитку трудового потенціалу;
- нарощування освітньо-кваліфікаційного потенціалу трудових ресурсів;
- створення умов для розвитку неперервної професійної освіти населення;
- розроблення і впровадження системи оцінювання якості підготовки кваліфікованих кадрів;
- розвитку навчання дорослих, у тому числі незайнятого населення.

На думку вітчизняних дослідників, реалізація програм професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації незайнятого населення дозволяє не тільки збалансувати інтереси роботодавців і шукачів роботи, а й зберегти наявні трудові ресурси на основі підвищення їх професійної і соціальної мобільності, недопущення поширення процесів маргіналізації, насамперед, серед молоді та жінок.

Через поширення інтеграційних, глобалізаційних і конкурентних процесів потребує також підвищення і якості робочої сили, рівень її конкурентоспроможності, як об'єктивний чинник ефективного функціонування національної економіки. Важливе місце, насамперед, відводиться рівням освіти і кваліфікацій, що мають бути забезпечені усіма ланками професійної освіти, в тому числі системою професійного навчання незайнятого населення (саме професійна освіта і належна кваліфікація, на думку науковців, здатні надійно захистити власника робочої сили).

Як показали дослідження, здійсненні у США, працівники з високим рівнем кваліфікації у 4-7 разів менше втрачають роботу. Натомість високий рівень безробіття в Європі, в основному спостерігається серед некваліфікованих робітників.

Роботодавці зацікавлені на сьогодні не лише в робітничих кадрах чи фахівцях, а насамперед у висококваліфікованих спеціалістах, які володіють новітніми технологіями, знаються на сучасній техніці та обладнанні.

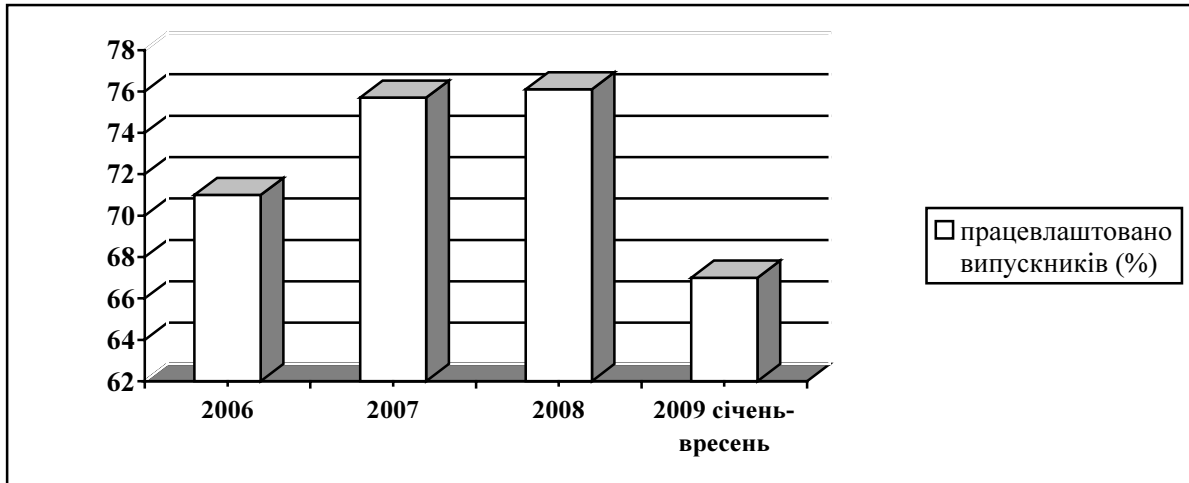
Головним показником здобуття якісної освіти випускниками навчальних закладів, на сьогодні, залишається рівень працевлаштування. Водночас, роботодавець має право вибрати кращого фахівця і держава не повинна нав'язувати йому випускників, порушуючи права інших претендентів. Як зазначає І.Ф. Гнибіденко, "гарантоване працевлаштування всіх випускників не відповідає принципам ринкової економіки". Завдання держави – сприяти конкурентоспроможності випускників на ринку праці, опануванню ними сучасних професійних знань та вмінь, психологічно підготувати його до конкуренції на ринку праці [1, с.10].

Слід зазначити, що впродовж 2000-2008 рр. в Україні відмічалася позитивна динаміка щодо зростання обсягів професійного навчання незайнятого населення, в тому числі безробітних. Навчання здійснювалося як під конкретні робочі місця, так і з урахуванням можливостей самостійної зайнятості.

Так, у 2000 році за замовленням державної служби зайнятості навчалася – 137,2 тис. осіб, що становить 5,0% від кількості зареєстрованих осіб, тоді як у 2007-2008 рр. цей показник становив відповідно – 229, 4 тис. осіб (13,3%) та 245,2 тис. осіб (13,8%).

При цьому переважна кількість незайнятих громадян навчалася за робітничими професіями (у 2007 році таких було – 79,5%) [2].

Разом з тим, стабільно низьким продовжує залишатись працевлаштування безробітних після закінчення професійного навчання, яке відповідно становило у 2006 р. – 71,0%; 2007 р. – 75,7%; 2008 р. – 76,1%; січні – вересні 2009 р. – 67,0% (рис. 1), що значно нижче ніж у ПТНЗ підпорядкованих МОН України, де у 2009 році, працевлаштовані за здобутою професією – 94,3% випускників (у 2006 р. – 80,3%, у 2007 р. – 85,8%, у 2008 р. – 87%) [7].



Сформовано за [8].

Рисунок 1 – Працевлаштування безробітних після закінчення професійного навчання

Динаміка чисельності не працевлаштованих безробітних, які проходили професійне навчання в регіональних навчальних закладах України свідчить про те, що у січні-вересні 2009 року, кожен третій випускник не зміг працевлаштуватися. Значно більший цей показник у містах Києві (61,5%) та Севастополі (53,4%), практично не працевлаштованим є кожен другий випускник у Волинській, Дніпропетровській, Донецькій, Запорізькій, Луганській та Сумській областях [8].

Автором даного дослідження виявлені можливі причини від'ємної динаміки працевлаштування безробітних після закінчення ними професійного навчання.

Показовим для аналізу працевлаштування безробітних є результати анкетування роботодавців з питань діяльності ПТНЗ та випускників навчальних закладів проведеного Міністерством освіти і науки України протягом 2008-2009 рр. наведених у таблиці 1 [5; 6]. Аналіз результатів свідчить, що кожне друге підприємство (анкетування проводилося на 31,5 тис. підприємствах, де працевлаштовані випускники за 2738 професіями) не надало учням (слухачам) у період проходження виробничої практики можливості набути практичних навиків на сучасному обладнанні та за сучасними технологіями. Не проходження виробничої практики на сучасному обладнанні та за сучасними технологіями не сприяло у подальшому адаптації випускників на даному підприємстві.

У той же час кожен четвертий випускник професійно-технічних навчальних закладів (62,4% від загальної кількості респондентів) висловив побажання щодо покращання теоретичної підготовки та кожен другий – практичної підготовки.

Не відповідає (2,0%) або відповідає тільки частково (25,1%) потребам виробництва і рівень підготовки майбутніх робітників. Серед причин невідповідності до роботи на робочих місцях випускники називають не бажання працювати за здобутою професією (52,1%) та низький рівень підготовки у ПТНЗ (13,1%), а серед причин за яких немає роботи – недостатній досвід (5,1%) та потреба у подальшому

навчанні (10,7%). У той же час, практично всі підприємства (90,2%), що брали участь в опитуванні висловили зацікавленість у співпраці з навчальними закладами які готують робітничі кадри у тому числі з числа безробітних.

Близько 60% респондентів з числа роботодавців з метою адаптації випускників закріплювали наставників з числа досвідчених працівників, 14,6% застосовували зменшені норми виробітку, разом з тим майже половина (49,5%) визначили необхідність у покращенні практичної підготовки, особливо на сучасному обладнанні та за сучасними технологіями і що вкрай важливо, на робочих місцях безпосередньо на підприємстві.

Таблиця 1 – Аналіз результатів анкетування замовників робітничих кадрів та випускників ПТНЗ, %

Рівень підготовки [6].			Адаптація випускників [6].			Причини невідповідності випускників[5].		Побажання щодо покращення навчання [5].		Причини, за яких немає роботи [5].	
Не відповідає потребам виробництва	Відповідає частково	Відповідає повністю	Закріплення наставників	Зменшених норм виробітку	Робота на сучасному обладнанні та за сучасними технологіями	Низький рівень підготовки у ПТНЗ	Не бажають працювати за отриманою професією	Покращити теоретичну підготовку	Покращити практичну підготовку	Недостатньо досвіду	Потрібне подальше навчання
2,0	25,1	72,9	61,3	14,6	50,5	13,1	52,1	24,3	49,4	5,1	10,7

Безперечно, покращання якості професійної підготовки, в свою чергу, призводить до підвищення рівня працевлаштування, закріплення випускників на робочих місцях.

Не обґрунтована також, можливість отримання учнями (слухачами) практичних навиків на сучасному обладнанні та за сучасними технологіями, які здобуваються не тільки у майстернях навчального закладу, а і на робочих місцях підприємств, організацій, установ (питома вага підприємств, організацій, установ у структурі навчально-матеріальної бази становить понад 90%). У Положенні про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах [4], яке є методологічною основою для організації навчально-виробничого процесу з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, зокрема з числа безробітних, у робочих навчальних планах та програмах виробничої практики більшістю навчальних закладів не передбачається засвоєння трудових операцій притаманних конкретному підприємству. Зміни, що відбуваються у технологічних процесах виробництва, не забезпечуються отриманням практичних навиків і додаткових професійних компетенцій. Про потребу покращання практичної підготовки висловив кожен другий респондент з числа випускників навчальних закладів [5].

Враховуючи вищезазначене та з метою формування робітничих кадрів для матеріально-виробничої сфери і сфери послуг, забезпечення якісної професійної підготовки, економії фінансових витрат на професійну підготовку безробітних, виключення необхідності додаткового навчання випускників ПТНЗ на підприємстві, скорочення витрат, пов'язаних з недовикористанням професійно-кваліфікаційного потенціалу робочої сили, унеможливлення

відмови замовниками кадрів у працевлаштуванні безробітних та як наслідок зменшення довготривалого безробіття *вперше* автором пропонується запровадити інноваційну складову професійно-практичної підготовки (виробничої практики на підприємстві, організації, установі) – передвипускную виробничу (стажувальну) практику, як одну із активних форм професійно-практичної підготовки, у тому числі безробітних під конкретне замовлення роботодавців за програмами, зміст яких визначається переліком додаткових завдань та обов'язків, які не передбачені кваліфікаційною характеристикою професій працівників, модель якої представлена на рис. 2.

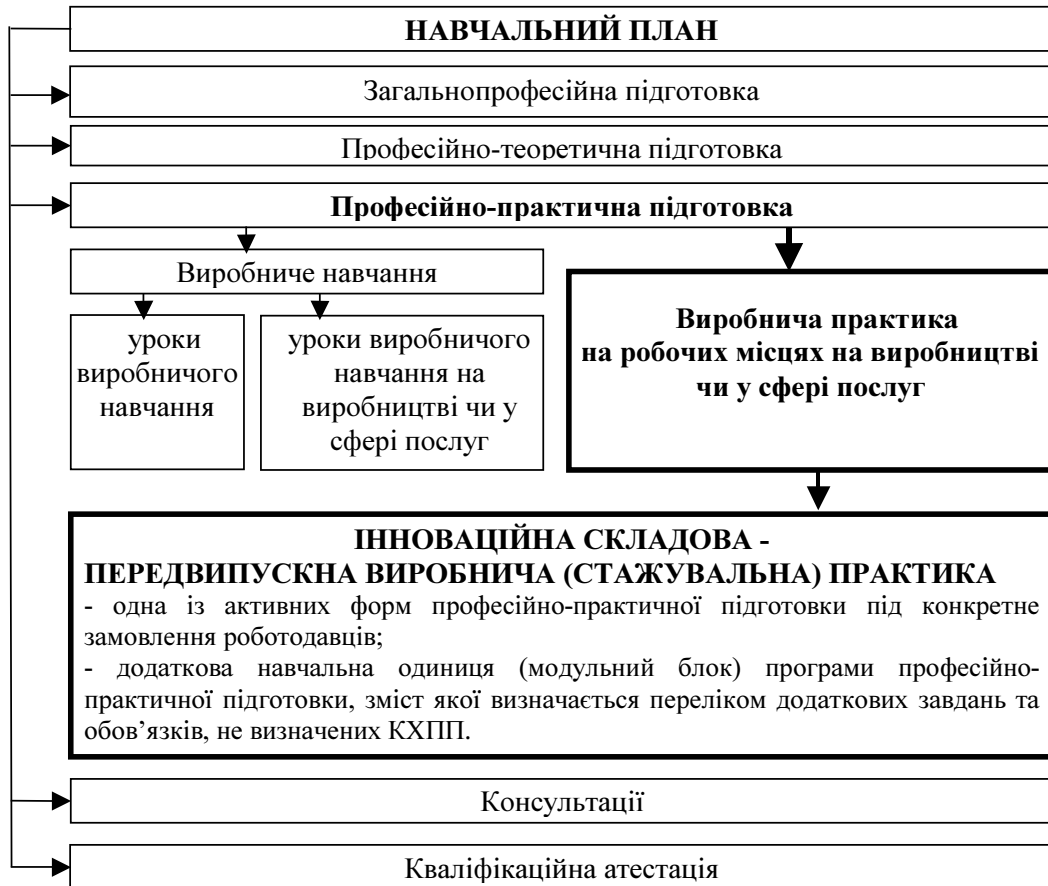


Рисунок 2 – Модель організації передвипускної виробничої (стажувальної) практики у ПТНЗ та на виробництві

Передусім треба зауважити, що єдиної технології виробничого навчання, характерної для підготовки кваліфікованих робітників з будь-якої професії нема і бути не може. Технологія виробничого навчання визначається характером трудових операцій, які необхідно освоїти, терміном виробничого навчання, організаційною побудовою процесу виробничого навчання.

Йдеться про інновацію, як фактор позитивного впливу на якість професійного навчання, доповнення до технології професійної підготовки робітничих кадрів.

Формування програми передвипускної виробничої (стажувальної) практики має враховувати наступне:

- кваліфікаційна характеристика професії працівника повинна розглядатися в якості базису програми підготовки слухача за професією, тобто – бути основою для формування змісту завдань, що виконуються в специфічних виробничих умовах;
- окремі положення типової навчальної програми, що базуються безпосередньо на вимогах кваліфікаційної характеристики професії, можуть не входити до обов'язків робітника цієї професії, тому з програми передвипускної виробничої практики виключаються;

- на основі аналізу всіх елементів професійної діяльності виявити: нові перспективні трудові операції; зміни, що відбулися у сфері матеріально-технічного забезпечення виробництва; необхідні додаткові професійні компетенції тощо;

- передвипускна виробнича (стажувальної) практика – це плановий етап виконання програми професійно-практичної підготовки, розробленої відповідно до вимог кваліфікаційної характеристики професії працівника, але доповненої нетиповими, нестандартними завданнями та обов'язками на робочих місцях підприємств з питань, що конкретизують зміст професійних вмінь та навичок, необхідних в специфічних умовах конкретного виробництва;

- програма передвипускної виробничої (стажувальної) практики – це додаткова складова програми професійно-практичної підготовки, зміст якої визначається специфікою завдань та обов'язків, не заявлених КХПП, але враховує замовлення роботодавця, виконання якого вимагає додаткових знань та вмінь працівника.

Такий підхід до формування програми передвипускної виробничої (стажувальної) практики слухачів дозволить:

- надавати роботу зі спеціальності й кваліфікації, затребуваними конкретним підприємством;

- гарантувати після завершення навчання конкретне робоче місце;

- знімати напругу на ринку робочої сили;

- уникати оволодіння зайвими виробничими операціями, не передбаченими вимогами робочого місця;

- приводити у максимально можливу відповідність вимогам конкретного виробництва систему знань, умінь і навичок;

- підвищувати гарантії працевлаштування та закріплення випускників на робочому місці;

- створювати належні умови праці щодо виконання виробничих завдань на конкретному робочому місці;

- надавати пріоритет професійно-практичній підготовці як такий, що в кінцевому рахунку визначає кваліфікаційний рівень випускника;

- реалізовувати установку на підвищення якості професійних знань та умінь;

- досягати більш ефективного взаємозв'язку між потребами виробництва та змістом навчальних програм;

Крім того, в умовах істотних змін у сфері зайнятості, коли поновлення роботи призупинених та закритих підприємств потребує підвищення вимог до якості робочої сили, впровадження інновації сприятиме:

- наближенню структури навчально-виробничого процесу професійної підготовки слухачів на базі ПТНЗ до потреб виробництва;

- можливості активного впливу на зміст та організацію навчання;

- проведення контролю відповідності кінцевого результату підготовки робітників вимогам замовника кадрів;

- встановленню взаємозацікавлених відносин учнів, слухачів з потенційними роботодавцями.

Крім того, на практиці утверджуються принципи:

- орієнтованості та направленості змісту професійних програм на запланований результат;

- індивідуалізації, що дозволяє враховувати особистісні та індивідуальні потреби учнів, слухачів у професійному становленні;

- технологічності, що має забезпечити планування процесу професійної підготовки учнів, слухачів з урахуванням змісту майбутньої професійної діяльності;

- диференціювання, що дозволяє враховувати та планувати професійно-функціональну направленість програм індивідуальної підготовки учнів, слухачів затребуваного кваліфікаційного рівня.

Підсумовуючи, можна зробити такий висновок.

Запровадження даної моделі зменшить фінансові витрати на професійну підготовку безробітних, приведе у відповідність зміст професійного навчання потребам ринку робочої сили, підвищить адаптацію випускників навчальних закладів, зокрема Центрів ПТО Державної служби зайнятості до змін в умовах сучасного виробництва.

Нагальною є потреба:

- дослідження проблеми оцінювання якості навчання за такими показниками як: закріплення на робочому місці після завершення навчання, можливості побудови траєкторії професійної кар'єри, підвищення кваліфікаційного рівня тощо;
- консолідації зусиль усіх зацікавлених інституцій, з метою розроблення науково-обґрунтованої стратегії інноваційного розвитку системи, яка б оперативно реагувала на зміни економічного циклу: кризи, депресію, похвалення і бума та враховувала глобалізаційні, інтеграційні і конкурентні виклики.

Список літератури

1. Гнибіденко І.Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення. // Ринок праці та зайнятість населення. – К. : ІПК ДСЗУ, 2008. – 55 с.
2. Інформаційна записка Державного центру зайнятості Міністерства праці і соціальної політики щодо стану надання соціальних послуг з організації професійного навчання безробітним протягом 2008 року.
3. Матеріали засідання підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України “Тенденції та пріоритетні напрями діяльності органів управління освіти, установ і навчальних закладів професійно-технічної освіти на 2009/2010 навчальний рік”. Режим доступу : http://www.mon.gov.ua/main.php?query=newstmp/2009_1/19_08/
4. Положення про організацію навчально-виробничого процесу в професійно-технічних навчальних закладах (затверджено наказом МОН України від 30.05.2008 р. № 419).
5. Результати анкетування випускників ПТНЗ 2008 року (анкетування проведене протягом 2008-2009 рр.) Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/prof-tech>
6. Результати анкетування роботодавців з питань діяльності ПТНЗ (анкетування проведене протягом 2009 року) Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/main.php?query=education/prof-tech>
7. Ринок праці України у 2007 році : аналіт. стат. зб. – К. : Держ. центр зайнятості Міністерства праці та соціальної політики. – 299с.
8. Форма Ф2-ПН (працевлаштування) затверджена наказом Держкомстату 31.12.1997р. №120 Додаток “Працевлаштування безробітних після закінчення професійного навчання”.

Р. Капченко

Інновації в професійному навчанні – спосіб формування робочих кадрів для матеріально-виробничої сфери

На основі обобщення наукових поглядів, аналізу нормативно-правових документів по вопросам професійно-технічного образования, результатов анкетирования работодателей и выпускников професійно-технічних закладів, с целью обеспечения качества рабочей силы, стопроцентного трудоустройства безработных, впервые обоснованно необходимость внедрения предвыпускной производственной (стажировочной) практики как инновационной составляющей професійного обучения.

R. Kapchenko

Innovations in the vocational training are method of forming of workings shots for the material-production sphere

On the basis of generalization of scientific looks, analysis of normative-legal documents on questions of professional-technical education, results of questionnaire of employers and graduating students of professional-technical educational establishments, with the purpose of providing of quality of labor force, hundred-per-cent employment of unemployed persons, first grounded necessity of introduction of pre-final production (experience) practice as by the innovative constituent of the vocational training.

Одержано 27.11.09