

в категорію економічно активного населення, яке не є спеціальною освітою. Стандартної класифікації трудових ресурсів за рівнем оплати праці не існує, проте в укрупненому вигляді можна виділити трудові потоки працівників з високою, середньою, низькою заробітною платою, а також населення, з рівнем доходів за межею бідності.

Приведена в роботі класифікація трудових потоків не є вичерпною і може бути доповнена розподілом потоків за рівнем освіти, джерелами доходів, ступенем дискримінації та іншими ознаками.

Таким чином, відповідно до логістичного розуміння трудових потоків можна визначити певні класифікаційні ознаки трудових потоків. У сучасних умовах принципово значущим стає опанування нових прогресивних методів управління для виходу з кризового стану економіки та забезпечення сталого розвитку України на засадах логістичного управління. Безперечно, логістизація діяльності суб'єктів ринкових відносин, починаючи з застосування

логістичних методів управління, є провідним напрямом удосконалення системи менеджменту, що, в свою чергу, забезпечить ефективне функціонування ринку праці.

ЛІТЕРАТУРА

1. Фролова Л. В. Логістичне управління підприємством: теоретико-методологічні аспекти : монографія / Л. В. Фролова. – Донецьк : ДонДУЕТ ім. М. Туган-Барановського, 2004. – С. 31–40.
2. Миротин Л. Б. Эффективная логистика / Л. Б. Миротин. – М. : Экзамен, 2002. – С. 150–189.
3. Аникин Б. А. Логистика : учебник / Б. А. Аникин. – М. : ИНФРА-М, 2001. – С. 97–112.
4. Коровкин А. Г. Движение трудовых ресурсов: анализ и прогнозирование / А. Г. Коровин. – М. : Наука, 1990. – С. 55–60.
5. Котляр А. Э. Движение рабочей силы в крупном городе / А. Э. Котляр. – М. : Финансы и статистика, 1982. – С. 25–87.

УДК 331.5.024.5

ПРІОРИТЕТИ РИНКУ ПРАЦІ ТА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

П. Б. Левін, кандидат економічних наук

В Україні склалася скрутна ситуація з кадрами. За роки реформ відбулися деструктивні диспропорції у сфері зайнятості багатьох галузей економіки. Майже втрачено кваліфікований персонал у наукоємних виробництвах. Відбувається гостра нестача інженерів, робітників у промисловості, аграрному секторі, сфері послуг. Кваліфікація кадрів починає турбувати роботодавців. Притік мігрантів не в змозі вирішити проблему кваліфікованих працівників.

Питання дефіциту кадрів і їх підготовки привертають велику увагу не тільки науковців, але й підприємців.

Наприклад, координатор спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні, (СПО) О. Мірошниченко відмічає: «...ще один великий напрям, яким зараз займаємось – це реформування системи освіти. Адже ми знаємо, що Україна потребує кваліфікованих кадрів. На жаль, кваліфікація кадрів у нас погіршується, і роботодавців починає турбувати якість підготовки кадрів. Не вистачає інженерів, технологів. Тим часом спостерігається надлишок юристів і економістів, які не можуть працевлаштуватись. Тому важливо підняти престиж робочої професії в суспільстві» [1, с. 10].

Розв'язання завдань щодо підготовки кваліфікованих робітничих кадрів залишається незадовільним. Заходи з профорієнтації молоді не забезпечують необхідного припливу учнів у систему професійно-технічного навчання. Значним об'єктивним стримуючим фактором підготовки кадрів робітничих професій є несприятлива демографічна ситуація, яка обмежує екстенсивний розвиток профтехосвіти.

Демотивація професійно-технічного навчання, структурна деформація демографічних процесів актуалізують кадрову проблему в Україні.

Питанням ринку праці й зайнятості приділяють увагу зарубіжні та вітчизняні дослідники. Серед українських учених проблемам мотивації праці й формуванню механізмів розвитку професійно-технічних закладів присвячені праці С. Бандури, К. Бондарчук, О. Грішної, Г. Дмитренка, Л. Іщенко, М. Карліна, А. Колота, Г. Кулікова, І. Кравченко, Е. Лібанової, Л. Лісогор та ін. Проте, незважаючи на великий інформаційний потенціал, фундаментальність постановки й розробки проблем ринку праці, залишаються невизначеними багато аспектів підготовки професійних кадрів, діяльність державних і регіональних органів з управління й розвитку професійно-технічних закладів.

Завдання статті полягає у виявленні сучасних тенденцій професійно-технічної освіти та рекомендацій щодо способів і механізмів подальшого розвитку її закладів відповідно до потреб ринку праці.

На сучасному етапі економічних перетворень перед системою професійно-технічної освіти постає завдання винятково пріоритетного значення: забезпечення ринку праці кваліфікованими виробничими кадрами. За даними прогнозу основних показників зайнятості, в 2015 р. потреба в робочій силі в більшості областей України задовольнятиметься лише на 30–37 % [2, с. 2]. Машинобудування потребує робітників 5–6 розрядів, тоді як випускники профтехосвіти здебільшого мають 3 розряд. Особливо гостро кваліфікаційний дисбаланс у підготовці робітників відчувається на маталообробних підприємствах [3, с. 5]. До того ж підготовка кадрів у системі професійно-технічної

освіти здійснюється без урахування розвитку ринку праці. Профтехучилища переважно готують кадри для сфери послуг, загострюючи таким чином дефіцит кадрів виробничих професій.

Ринок праці на 80 % складається з вакансій робітничих професій, тоді як у розрахунку на 10 тис. населення підготовка робітників у 3,5 разів менша проти вищих навчальних закладаів. У 1991 р. цей показник становив 2,5 рази [4, с. 454]. Два з трьох роботодавців вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних професійно-технічних навчальних закладах низьким як за якістю, так і за виробничо-кваліфікаційною структурою [3, с. 5].

Негативні тенденції на ринку праці набули системних ознак, які проявляються в двох основних інституційних аспектах: управлінні системою профтехосвіти та прогнозуванні підготовки кадрів. Більшість регіональних керівників органів виконавчої влади вважає профтехосвіту об'єктом інтересів центральних державних органів, оскільки професійно-технічні заклади перебувають у власності останніх і підпорядковані їм. У реальному житті заклади профтехосвіти функціонально працюють на забезпечення економічних потреб регіону. Байдуже ставлення місцевих органів до ПТНЗ проявляється в послабленні вертикальної ланки управління системою профтехосвіти. Якщо в середині 90-х рр. у структурі облвиконкомів працювало 30 осіб, які займалися розвитком професійно-технічних закладів, то зараз їх чисельність скоротилася до секторів і відділів, де працюють 3–4 чоловіки. За даними Міністерства освіти і науки України, в обласних управлінських структурах профтехосвітою займаються лише 119 осіб.

Утриманські тенденції щодо підготовки робітничих кадрів спостерігаються і серед роботодавців, більшість із яких вважає прийнятним забезпечення виробництва кадрами за рахунок бюджету. Такої позиції дотримуються навіть підприємства, що належать до недержавної форми власності. У промисловості таких підприємств налічується понад 70 %, в аграрному виробництві – 96, ресторанному й готельному бізнесі, торгівлі – 100 [3, с. 3–4].

Збалансування попиту і пропозиції на сучасному ринку праці залежить від того, як скоро й ефективно буде запроваджений механізм взаємодії між професійно-технічними навчальними закладами та роботодавцями на рівні тристоронніх угод між державними органами влади, навчальними закладами й роботодавцями. Подібний механізм має ґрунтуватися на взаємному інтересі та відповідальності всіх зацікавлених сторін. Зараз в Україні взаємовідносини підприємців і роботодавців щодо відтворення трудового потенціалу законодавчо не регулюються. Законом України «Про професійно-технічну освіту» односторонні переваги надаються професійно-технічним закладам, учням яких підприємства-замовники підготовки кваліфікованих кадрів повинні створювати оплачувані місця для проходження виробничої практики й навчання, а також перераховувати кошти на розвиток навчальної бази, передавати ПТНЗ обладнання, нові технології виробництва, надавати безоплатно приміщення, споруди, електроенергію тощо [5, с. 129–157].

У ринкових умовах підприємці, інвестуючи підготовку робітничих кадрів на замовлення, мають розраховувати на гарантії щодо кількості й якості підготовленого контингенту працівників. Проте такі гарантії не мають законодавчої основи і механізму реалізації. Очевидно, що з метою забезпечення підприємств робітничими кадрами доцільно розробити закон, у якому був би врахований весь комплекс взаємовідносин на ринку праці між зацікавленими сторонами. Механізм має засновуватися на ринкових принципах і бути спрямованим на збалансування інтересів роботодавців із пропозиціями послуг професійно-технічних закладів. Проблемним питанням, що забезпечує ринкову дієвість механізму, залишається розробка методики розрахунку вартості навчання кваліфікованих працівників у професійно-технічних закладах, яка відсутня на сьогоднішній день. Підготовка сучасної методики потребує врахування таких якісних характеристик майбутніх професій, як складність, матеріало- і наукоємність, що різняться по галузях економіки і помітно впливають на вартість навчання.

Прогнозування підготовки робітничих кадрів складний в організаційному плані процес, у який залучені ряд міністерств-замовників: міністерство економіки, праці та соціальної політики, освіти і науки й ін. Проте перспектива визначення об'єктивної потреби в робітничих професіях викликає сумнів, оскільки в Україні не розроблено достовірного прогнозу розвитку ринку праці з урахуванням економічного розвитку країни. Проблема обтяжується незадоволеністю молоді професійною освітою. У більшості своїй молодь намагається обрати таку якість професії, яка гарантуватиме робоче місце, належні умови праці та достойну заробітну плату [3, с. 4].

Відсутність подібних умов демотивує молодь у здобутті робітничих професій. Зараз із учнів загальної освітньої школи в професійно-технічних навчальних закладах продовжують навчання менше 19 %, а в ряді областей 12–14. Ситуація з підготовкою професійних робітників погіршується через значний рівень відрахування учнів з професійно-технічних закладів, який утричі перевищує рівень загальноосвітніх шкіл.

Тенденції, які спостерігаються на ринку праці, свідчать, що більшість підприємств відчувають дефіцит кваліфікованих працівників. За інформацією Міністерства праці і соціальної політики України, в матеріальному виробництві, де середній вік зайнятих становить 55 років, високу кваліфікацію мають тільки 10 % працюючих. Проблема адекватності пропозиції робочої сили реальному попиту залишається не вирішеною, незважаючи на застосування державною службою зайнятості сучасних профорієнтаційних діагностик і вивчення ринку праці. Подолання диспропорції між попитом ринку праці на працівників певного професійного профілю і кваліфікації та структурою їх підготовки в професійно-технічних закладах можливе через систему внутрішньофірмового навчання.

Розвиток професійного навчання на виробництві гарантує підготовку і перепідготовку працівників відповідно до стану сучасного ринку трудових ресурсів. За результатами вибіркового соціально-демографічного обстеження, проведеного Держкомстатом Укра-

їни, більшість опитаних відчують потребу в навчанні й підвищенні кваліфікації. Проте на можливість одержання за місцем роботи нових професійних знань сподівається лише 47 % працюючих, які бажають підвищити свій професійний рівень

Щорічна динаміка підготовки кадрів за новими професіями протягом 2000–2007 рр. демонструє повільне зростання. Проти базового 2000 р. кількість працівників, які набули нову професію, зросла всього на 5,5 %, або на 16,1 тис. осіб. У 2007 р. за видами економічної діяльності (без урахування малих підприємств і фізичних осіб), новим професіям навчалось 310,6 тис. осіб, або 2,7 % облікової кількості штатних працівників.

Безумовно, цього недостатньо, оскільки за таких обсягів навчання кожний працівник зможе пройти підвищення кваліфікації один раз на 12 років, хоча нормативно встановлена періодичність – один раз на 5 років. І тільки в таких видах діяльності, як пошта і зв'язок, фактично періодичність підвищення кваліфікації працівників досить висока – один раз на 3,5 роки. Головною перешкодою в процесі навчання й підвищення кваліфікації працівників на виробництві стає відсутність коштів, особливо в бюджетній сфері – освіті, охороні здоров'я.

Аналіз витрат, які підприємства здійснюють на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів, свідчить, що навчання в навчальних закладах коштує для них дорожче, ніж безпосередньо на виробництві: у першому випадку – в 2,5 рази, у другому – в 4,2 разів більше.

Враховуючи економічну та соціальну доцільність, низьку вартість підготовки та перепідготовки кадрів на виробництві, доцільно розширити цей вид навчання за рахунок надання преференцій підприємствам.

Вихід професійно-технічного навчання на рівень сучасних вимог залежить від позитивного вирішення цілої низки проблем, які зводяться до реструктуризації вузькопрофільного переліку спеціальностей і впровадження нових широких профілів підготовки кваліфікованих робітників; зменшення спеціалізацій; зміни організаційної основи діяльності професійно-технічних закладів і перепідпорядкування їх

із центрального на місцевий рівень або залучення частини цих закладів до системи профільної старшої школи; налагодження тісного зв'язку профтехучилищ із працедавцями й вузами на принципах соціального партнерства.

Оновлення і модернізація мережі професійно-технічних закладів має здійснюватися за рахунок централізації, що забезпечуватиме єдиний інтеграційний підхід до навчання. У стратегічному плані доцільно перейти до створення центрів професійно-технічної освіти та упровадження інноваційних технологій на базі державних професійно-технічних навчальних закладів.

З огляду на це назріла необхідність створити загальнодержавний інформаційний банк даних потреби підприємств, організацій і установ у фахівцях із професійно-технічною освітою.

Інституційний механізм децентралізації управління професійно-технічною освітою полягає в розмежуванні повноважень Міністерства освіти і науки та регіонів. Виконання загальнодержавних програм підготовки робітничих кадрів і їх фінансування треба віднести до функцій Міносвіти України і Держбюджету. Місцеві органи управління та місцеві бюджети можуть взяти на себе управління майном, орендних відносин, списання техніки, обладнання, призначення та звільнення з посад керівників, фінансування соціальних програм, регулювання комунальних платежів.

Для підвищення мотивації професійного навчання на виробництві в період фінансово-економічної кризи доцільно для підприємств, на яких здійснюється підготовка та перепідготовка кадрів, відмінити встановлені Законом України «Про оподаткування прибутку підприємств» обмеження стосовно включення до валових витрат у розмірі 3 % фонду оплати праці, що спрямовуються на професійну підготовку, навчання і перепідготовку, підвищення кваліфікації робітників [3, с. 6].

ЛІТЕРАТУРА

1. Міткалова А. Україна потребує кваліфікованих кадрів. Інтерв'ю з О. Мірошниченком / А. Міткалова // Урядовий кур'єр. – 2009. – 3 листоп.

2. Сидорова Л. Хто завтра прийде на завод / Л. Сидорова // Урядовий кур'єр. – 2004. – 6 квіт.
3. Голованов В. Професійно-технічна освіта в умовах світової та вітчизняної економічної кризи. Проблеми старі – виклики нові / В. Голованов // Професійно-технічна освіта. – 2008. – № 4.
4. Статистичний щорічник України за 2007 рік. – К. : Консультант, 2008. – 571 с.
5. Про професійно-технічну освіту : Закон України, ст. 29 / Законодавчі акти України з питань освіти / Верховна Рада України. – Офіц. вид. – К. : Парлам. вид-во, 2004. – 254 с.

УДК 332.132(477)

ОПТИМІЗАЦІЯ МЕХАНІЗМУ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ СТРУКТУРНИХ ЗМІН В ЕКОНОМІЦІ УКРАЇНИ

О. В. Коломицева, кандидат економічних наук

Складні соціально-економічні умови в країні, гострота проблеми низької конкурентоспроможності й технологічного відставання найважливіших галузей економіки потребують активізації структурної перебудови, а також особливого підходу до здійснення структурних перетворень.

Формування ефективної економічної структури є пріоритетною проблемою, яка потребує першочергового вирішення в контексті стратегічних завдань макроекономічного та територіального розвитку країни. В розвинутих країнах основну роль у подоланні кризових явищ в економіці та забезпечення стійкого зростання економіки та її соціальної направленості належить механізму державного регуляторного впливу.

У сучасній економічній літературі проблемами ролі, місця та впливу держави на соціально-економічні процеси в господарському комплексі країни займалися такі відомі українські вчені, як С. О. Біла, В. М. Геєць, Я. А. Жаліло, А. С. Гальчинський, П. С. Єщенко, С. В. Мочерний та ін.

Але, незважаючи на велику кількість доцільних пропозицій щодо подальшої структурної перебудови економіки та регулюючого впливу держави, поки що недостатньо повно

обґрунтовані комплексні пропозиції щодо виваженої структурної державної політики.

Мета статті – окреслення ролі держави у формуванні оптимальної і ефективної структури економіки країни, визначення основних напрямів структурної політики в трансформаційному періоді розвитку.

При загальному розумінні важливості й необхідності структурних змін існують різні уявлення про роль держави у цих змінах.

Зокрема, висловлюється думка про те, що тільки надання більшої свободи ринковому механізму спричиняє підвищення мобільності ресурсів і їх більш раціональний розподіл, що повинно найбільшою мірою сприяти структурній перебудові. Отже, державне втручання у формування ефективної структури економіки у край небажане.

В економічній політиці розвинених країн набула поширення політика дерегулювання і приватизації. Зарубіжні автори, зокрема професор економіки з Бельгії П. де Гров, датський економіст Й. Х. Кристенсен, французький дослідник Е. Коен та інші, відзначають, що державне втручання, будучи первісно прогресивним явищем, з часом стало на заваді підвищення ефективності економіки.

Прихильники цієї думки вважають, що розподіл у рамках структурної політики усіляких