

## ФОРМУВАННЯ ТА СПОСОБИ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМПЛЕКСНОЇ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ВІДНОВЛЕННЯ У ДОНЕЦЬКІЙ ОБЛАСТІ

В. М. Рибалко; Г. С. Рибалко

Ефективне вирішення проблеми висококваліфікованого кадрового забезпечення підприємств і організацій Донецької області неможливе без подолання суперечності між об'єктивно існуючими потребами суспільства у збалансованій структурі кадрів і часто неадекватними суб'єктивними професійними прагненнями населення.

Проблеми забезпечення економіки кваліфікованими кадрами, збалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці, участі у цих процесах служби зайнятості розглянуто у працях В. П. Антонюк, О. В. Волкової, Т. А. Заяць, В. М. Петюха, Н. Д. Лук'яненко, Ю. М. Маршавіна, Л. В. Шаульської та інших науковців. Проте регіональні особливості Донецької області та сучасний стан трудового потенціалу в регіоні потребують подальшого вивчення даної проблеми.

Метою статті є визначення ролі служби зайнятості у формуванні комплексної системи кадрового відновлення, завдання якої, в свою чергу, полягає в актуалізації професійної орієнтації, в першу чергу дорослого населення та професійного навчання дорослого населення. Призначення комплексної системи кадрового відновлення – істотно впливати на вибір життєвого шляху молоддю, адаптацію до запитуваної на регіональному ринку праці професії дорослого населення, і в кінцевому вимірі на раціональний розподіл трудових ресурсів.

Наразі роботодавці області відзначають брак кваліфікованих фахівців, який існує на підприємствах майже всіх галузей. Сучасний стан економіки Донецької обл. ставить підвищені вимоги до якості робочої сили, її конкурентоспроможності. Інтенсифікація виробництва, впровадження інноваційних технологій

на фоні нових глобальних викликів спричиняють підвищення вимоги до професійних якостей працівника, рівня його знань, навичок і умінь. Також на ринку праці області триває:

- демографічна криза, яка позначається на відсутності зростання чисельності найманих працівників;
- професійно-кваліфікаційний дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили;
- зміна системи ціннісної орієнтації населення, перш за все, молоді; зниження престижності робочих професій і професійної освіти;
- насиченість ринку праці спеціалістами з вищою освітою та дефіцит робітничих кадрів;
- міжрівневий, міждисциплінарний і міжрегіональний дисбаланс між підготовкою фахівців системою професійного освіти й потребою економіки в цих фахівцях.

Ефективне вирішення проблеми висококваліфікованого кадрового забезпечення підприємств і організацій Донецької області неможливе без подолання суперечності між об'єктивно існуючими потребами суспільства у збалансованій структурі кадрів і часто неадекватними суб'єктивними професійними устремліннями населення. Отже, кадрове відновлення області потребує не окремих заходів, а формування комплексної системи кадрового відновлення. Безумовно, в межах однієї статті вирішити таку проблему, як розробка системи кадрового відновлення регіону, – завдання утопічне. Спробуємо визначити основні напрями даної системи та, в свою чергу, окреслити місце служби зайнятості.

Стратегічна мета формування системи кадрового відновлення – забезпечення якісної професійної підготовки, перепідготовки

та підвищення кваліфікації населення з метою зростання їх конкурентоспроможності на регіональному ринку праці, працевлаштування за фахом і подальшого закріплення на робочих місцях.

Пріоритетні складові формування комплексної системи кадрового відновлення регіону:

- нові формати професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації незайнятого населення;
- актуалізація професійної орієнтації;
- реалізація принципу навчання протягом усього життя.

Професійне навчання безробітних громадян – один із видів соціальних послуг, що надаються державною службою зайнятості. Тобто за допомогою служби зайнятості безробітна особа набуває можливості працевлаштуватися за рахунок набуття певних знань і практичних умінь.

Для професійного навчання безробітних обирається той ліцензований навчальний заклад, де сучасніша навчальна база, на високому рівні методичне забезпечення навчального процесу та досвідчені викладачі й майстри виробничого навчання. Враховується інформація про зв'язки з підприємствами для організації виробничого навчання та практики, створення для слухачів побутових умов, наявність власного гуртожитку, відгуки підприємств, організацій про якість професійного навчання фахівців і робітників. Вагома частина обсягів професійного навчання належить тісній, продуктивній співпраці з професійно-технічними навчальними закладами області.

Служба зайнятості ретельно відстежує всі процеси, що відбуваються на ринку праці, і, враховуючи вимоги сьогодення, запроваджує нові перспективні форми, які дозволяють скоротити термін пошуку роботи, відновити продуктивну зайнятість.

Так, кожен другий безробітний підвищує кваліфікацію під час стажування на конкретному робочому місці. Значна частина професійного навчання безробітних відбувається безпосередньо на виробництві, активно впроваджуються індивідуальні форми навчання, а в процесі навчання використовують техніку і технологію сучасного виробництва.

З метою вирішення питання щодо організації професійної підготовки чи перепідготовки безробітних, служба зайнятості активно співпрацює з навчальними закладами, підприємствами, установами й організаціями.

Але, одним із першочергових завдань залишається встановлення відповідності змісту навчання реальним потребам виробництв, вирішення яких ускладнюється через ряд причин: по-перше, розробка державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій, організація науково-методичного забезпечення професійно-технічного навчання, неможливість упровадження у навчально-виробничий процес досягнень науки, техніки, передового досвіду, інноваційних виробничих технологій, а також те, що визначення та оновлення змісту професійного навчання базується на нормативно-правових документах з цих питань, зміст яких визначає виключно спеціально уповноважений центральний орган виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти – Міністерство освіти і науки України. По-друге, існуюча система оцінки якості професійної підготовки кадрів здебільшого суб'єктивна: оцінюють значною мірою наслідки виконання нормативної частини типової програми навчання, знання з навчальних дисциплін, а не придатність і професійна готовність слухача до практичної професійної діяльності на робочому місці підприємства.

Але роботодавець зацікавлений у тому, щоб висновки державної кваліфікаційної комісії базувались не тільки на результатах засвоєння слухачем типових, загальних професійних знань і вмінь, а й на готовності до вирішення нетипових завдань у нестандартних ситуаціях, у специфічних для конкретного виробництва умовах.

Крім того, проблемою є розробка робочих навчальних програм для підготовки працівників на кожному окремому робочому місці конкретного підприємства у разі організації професійного навчання безробітних за груповою формою навчання для різних підприємств.

Доцільно зауважити, що професійне навчання безробітних слід здійснювати у скорочені терміни – за рахунок вилучення з програм

дублюючого чи раніше відомого слухачам матеріалу, який не має відношення до професійного становлення та не супроводжується підвищенням освітнього рівня.

Для розв'язання зазначених проблем у Донецькій області створено сучасний навчальний заклад для професійного навчання та підвищення кваліфікації безробітних, поклавши на нього виконання таких завдань:

- забезпечення якості підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці;
- задоволення потреб роботодавців у високоякісних послугах з професійного навчання;
- запровадження передового вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо навчання дорослого населення;
- розширення обсягів навчання за модульною системою, індивідуального навчання, впровадження відкритого та дистанційного навчання.

На відміну від системи професійної освіти, створення центру професійно-технічної освіти в Донецькій області дозволить впровадити гнучкий підхід до своєчасного формування такого змісту програми навчання, який найбільш повно відповідав би реальним вимогам конкретного робочого місця в реальному часі та не обмежувався тільки вимогами кваліфікаційної характеристики професії працівника. Це особливо важливо з урахуванням зростаючої потреби у профнавчанні дорослого населення, особливо після 45 років, і необхідності професійного розвитку людини протягом усього життя.

Саме зараз створюється сучасна потужна навчально-матеріальна база навчального центру, яка дозволить проводити навчання та перепідготовку великої кількості професій, що користуються попитом на ринку праці. Навчально-виробничі майстерні, навчальні кабінети та лабораторії, навчальний магазин, готель, ресторан, кафе, їдальня, навчальна перукарня будуть обладнані спеціальними тренажерами, що дозволить отримати всі необхідні навички для кожної професії відповідно до вимог сучасного виробництва та згідно з Державними стандартами за кожною професією. Навчальні кабінети та лабораторії

будуть обладнані інтерактивними дошками, комп'ютерною технікою, сучасними електронними засобами навчання. Одночасно тут зможуть навчатися понад 800 осіб з терміном навчання від 3 до 9 місяців.

Стратегічним напрямом і важливою складовою профорієнтаційної роботи є формування у людей працездатного віку сталої мотивації до праці, стимулювання до активної економічної діяльності через надання об'єктивної професійної інформації, кваліфікованої консультативної допомоги та дієвої психологічної підтримки.

Традиційно раніше професійна орієнтація (зокрема її психологічні аспекти) розглядалася як тимчасова допомога старшокласникові в його професійному самоствердженні для вибору професії раз і назавжди. Але виявилось, що на практиці такий принцип не приносить бажаних результатів. Адже досягти прогнозованого позитивного результату було неможливо. Тим більше, що прагнення діяти відповідно до конкретних вимог може призвести до непередбачуваної ситуації – професія ніби вибрана правильно, а під час навчання з'являється незадоволеність нею, таким чином виникає внутрішній конфлікт особи. Це відбувається тому, що людина постійно розвивається, і та професія, яка влаштовувала його три роки тому, більше його не влаштовує. Професійна орієнтація не закінчується вибором професії, вона актуальна впродовж усього життя. Саме тому з дорослим населенням, яке звертається до міських і районних центрів зайнятості та в яких виникає необхідність перекваліфікуватися і знайти нову роботу, профконсультанти працюють за іншими принципами.

Для людей старшого віку, які стоять перед вибором припинення або продовження трудової діяльності, профорієнтаційна робота спрямована на отримання нових професійних компетенцій і мотивацію осіб передпенсійного віку до подальшої продуктивної зайнятості та ефективного працевлаштування.

Перелічимо чинники проблемного стану формування комплексної системи кадрового відновлення Донецької області:

- відірваність обсягів і якості підготовки фахівців, технічних службовців і висококвалі-

фікованих робітників від потреб ринку праці та вимог роботодавців, а цих останніх (за деякими винятками) – від процесу підготовки кадрів, формування держзамовлення, профорієнтації, профвідбору та профадаптації молоді;

- перетворення багатьох навчальних закладів на суто соціальні інституції, де значний прошарок молоді лише відкладає майбутній статус безробітного;

- відсутність пріоритетів у розвитку економіки, видів економічної діяльності (галузей) і внаслідок цього – відсутність ґрунтовних коротко- та середньострокових прогнозів потреби у кваліфікованих кадрах;

- низький рівень оплати праці педагогів, девальвація рівня підготовки фахівців заочної форми навчання, втрата якісних характеристик освітніх послуг у багатьох закладах, занадто жорстка регламентація їхньої діяльності тощо.

З метою формування комплексної системи кадрового відновлення у Донецькій області вважаємо за необхідне:

- усім сторонам соціального діалогу взяти участь у визначенні механізму щорічної потреби ринку праці у кваліфікованих робітниках відповідно до потреб економіки;

- на законодавчому рівні забезпечити надання соціального пакета випускникам дефіцитних спеціальностей (гідної заробітної плати, додаткових матеріальних стимулів, забезпечення житлом й ін.);

- розробити спільно зі сторонами соціального діалогу механізм залучення роботодавців до оновлення та поповнення матеріально-технічної бази навчальних закладів, визначення змісту освіти до реальних потреб галузей економіки;

- запроваджувати сучасні інформаційні технології, форми дистанційної освіти, особливо у сільській місцевості;

- поряд із оптимізацією мережі ПТНЗ повинен тривати процес модернізації професійно-технічних навчальних закладів з метою створення необхідних умов для підвищення якості підготовки робочих кадрів з урахуванням потреб ринку праці.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Кулешов В. В. Модернизация экономики и ее кадровое обеспечение. Заметки экономистов / В. В. Кулешов // Эко. – 2010. – № 6. – С. 18–35.

УДК 622.333.012

## РОЛЬ И НАЗНАЧЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ ТРУДА НА УГОЛЬНЫХ ШАХТАХ

В. Ю. Довгаль

«Уголь – настоящий хлеб промышленности», к этим избитым временем и политическими ветрами словам одного из классиков научного коммунизма в последние годы в нашем обществе все меньше и меньше стали обращаться в повседневной жизни. Сказываются различные обстоятельства: начиная со смены общественной формации и заканчивая текущими проблемами – все это уводит на второй план насущные вопросы, касающиеся жизне-

деятельности одной из главных отраслей материального производства, единственной на территории современной Украины, которая способна в полной мере обеспечить не только энергетическую, но и экономическую, а также и национальную безопасность. Все то, что может быть заменено одним, но емким термином – национальный суверенитет. Единственным угольным районом, где сосредоточены практически все имеющиеся запасы угля, яв-