

ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ РЕГІОНУ: ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНИЙ АСПЕКТ РОЗВИТКУ

Кравець Ірина Михайлівна, к.е.н.

У статті висвітлюється необхідність формування якісних характеристик трудового потенціалу шляхом удосконалення управління освітними процесами в регіоні. Визначено напрями розвитку трудового потенціалу в освітньо-професійному розрізі.

В статье высвечивается необходимость формирования качественных характеристик трудового потенциала путем усовершенствования управления образовательными процессами в регионе. Определены направления развития трудового потенциала в образовательно-профессиональном разрезе.

Necessity of forming qualitative characteristics of labour potential by means of improving of educational processes management in the region has been lighted up in the article. Trends of labour potential development in the educational and professional section have been determined.

Актуальність теми. Однією з головних передумов розвитку будь-якого суспільства є ефективність системи освіти в країні. Сьогодні є очевидним той факт, що ситуація з підготовки кадрів в Україні є критичною. Тому перед суспільством стоїть завдання впровадження дієвого механізму забезпечення країни необхідними професійними кадрами високої якості. В цьому контексті потребують переоцінки роль та функції регіонального управління, необхідне вироблення нової концепції ефективного управління формуванням та використанням трудового потенціалу регіону. Сьогодні необхідно робити акцент на вирішенні, перш за все, проблем формування трудового потенціалу регіону з накопиченням прогресивних його рис, підвищенням його якості, розвитком його соціальних характеристик

(громадянських, моральних). Визначну роль при цьому відіграє розвиток системи освіти в регіоні.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Аналізу проблем, пов'язаних із специфікою розвитку сучасних систем освіти, присвячено багато цікавих економічних досліджень. Зокрема, вагомий вклад у вирішення зазначених проблем у нашій країні внесли такі вчені, як Лібанова Е. М., Петрова І. Л., Грішнова О. А., Лісогор Л. С., Кравченко І. С., Савченко В. А. та інші. В роботах вчених-економістів наголошується на необхідності забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня підготовки робочої сили вимогам розвитку економіки. Водночас, соціально-економічний розвиток регіонів залежить від того, наскільки послуги сфери освіти відповідають потребам регіону у тих чи інших професіях.

Постановка завдання. Регіональна система освіти, як одна з провідних сфер формування трудового потенціалу, переживає значні труднощі. Метою статті є визначення напрямів удосконалення управління освітніми процесами в регіоні.

Викладення основного матеріалу. Функції управління освітніми процесами в регіоні в сучасних умовах повинні включати ринкові риси.

В рамках регіону необхідне узгодження потреб регіонального господарства в працівниках відповідних професій та запропонованих вузами та коледжами спеціалістів. Відтак, сьогоднію необхідною є активізація практики співробітництва між навчальними закладами, органами виконавчої влади та господарюючими суб'єктами (підприємствами, приватними особами) на основі договорів про підготовку кадрів. Важливу роль при цьому надається формуванню державного замовлення на підготовку працівників необхідної кваліфікації в потрібній кількості та в потрібні терміни для забезпечення регіону потрібною робочою силою [1, с. 57]

Подолання неузгодженості сфери освіти та сфери праці в регіоні можливе при взаємодії регіональних центрів зайнятості, Міністерства освіти та науки, освітніх закладів та при здійсненні таких заходів:

– організація моніторингу регіонального ринку праці, попиту на спеціалістів певних професійно-кваліфікаційних груп різного рівня освіти з прогнозом динаміки змін потреб на середньостроковий та довгострокові періоди;

- формування регіонального замовлення на підготовку спеціалістів з урахуванням потреб регіонального господарства;
- проведення перебудови галузевої мережі освітніх закладів в регіонально-галузеву систему професійної освіти, здатну готувати спеціалістів для всіх життєво важливих сфер діяльності регіону з урахуванням потреб промисловості та інших сфер економіки;
- розширення професійної мобільності випускників учбових закладів за рахунок надання їм інтегрованих суміжних професій і спеціальностей, а випускникам технічних навчальних закладів – додатково робітничих професій;
- забезпечення можливості підвищення розрядів випускниками профтехучилищ (оскільки випускаються вони з третім розрядом, а ринок праці потребує робітників з кваліфікацією не нижчою 5 – 6 розрядів);
- перегляд кваліфікаційних вимог до спеціалістів та робітників, розширення їхньої загальнотехнічної підготовки, забезпечення можливості проходження практики та стажування в ході навчання;
- формування системи неперервної профосвіти, включаючи навчання на робочому місці;
- створення регіональних, міжрегіональних об'єднань з питань тимчасової та вторинної зайнятості безробітних випускників.

Що стосується неперервної професійної освіти, найважливішою складовою якої є освіта дорослих, то її сьогодні слід розглядати не як вузьку спеціальну освіту, перекваліфікацію чи набуття нової спеціальності, а як комплекс, який орієнтується на нові вимоги ринкової економіки, різноманітні вміння і навички, гнучкість та неперервність професійної підготовки, готовність до трудової мобільності у межах регіонів, конкретної країни чи міжнародної співпраці. Освіта дорослих повинна стати не тільки необхідністю, але й обов'язком громадян [2, с. 118].

Особливого значення в сучасних умовах слід надавати роботі з професійної орієнтації молоді, оскільки допомога у правильному виборі професії, спеціальності відповідно до здібностей людини має величезне значення у формуванні висококласного фахівця у майбутньому та розвитку його трудового потенціалу. При

цьому необхідним стає формування моральних цінностей людини, її позитивного ставлення до праці. В цьому контексті, з точки зору автора, позитивні наслідки будуть отримані від роботи над підняттям престижу малих соціальних груп. Необхідно піднімати імідж праці в суспільстві незалежно від рівня освіти. Неправильним те, що щорічно 70 – 80% випускників шкіл вступають в вищі навчальні заклади, незважаючи на свої особисті вподобання, нахили, здібності, тільки з причин престижності вищої освіти. Результатом цього є щорічне поповнення лав безробітних в регіоні, зниження якості трудового потенціалу. Тому формування моральних норм в суспільстві в напрямку утвердження цінності праці людини, яка здобула середню спеціальну освіту, суттєво покращить ситуацію на ринку праці, у сфері зайнятості, допоможе побудувати середній клас у суспільстві, подолати прояви бідності. Недарма період Великої депресії в США був з успіхом подоланий завдяки поширенню середньої спеціальної освіти серед населення та зміцненню у суспільстві думки про те, що робота, наприклад, пошталійона чи швачки така ж необхідна і не менш престижна як і робота лікаря чи адвоката.

Для підвищення якісних характеристик трудового потенціалу зміни в системі освіти регіону повинні відбуватися в таких напрямках:

- формування трудової моралі, позитивного ставлення до праці у дітей, у навчальних закладів всіх типів, починаючи з дошкільних;
- фундаменталізація освіти за рахунок інтеграції початкової, середньої та вищої професійної освіти шляхом узгодження навчальних планів, забезпечення їх спадковості, входження ліцеїв та коледжів у склад родинних вищих навчальних закладів, об'єднань вузів;
- підвищення частки нових знань при формуванні змісту освіти за рахунок розвитку інтеграції освіти з наукою, технікою, виробництвом та охороною навколишнього середовища;
- введення нових напрямків та спеціальностей навчання, нових курсів і дисциплін, зокрема екологічної освіти для підняття екологічної культури населення.

З метою забезпечення балансу між попитом на ринку праці та пропозицією освітніх послуг, автором пропонується диверсифікувати структуру навчальних

закладів системи освіти регіону. Диверсифікація структури освіти передбачає введення у функціонуючу академічну структуру навчальних закладів нових видів освіти таких, як тренінгові центри та курси, які б готували фахівців відповідних професій за прискореними програмами. Їх доцільно організовувати як самостійні одиниці, так і на базі існуючих навчальних закладів, підприємств для підготовки кадрів, необхідних економіці регіону. До прикладу, у Франції створені дворічні інститути, які готують фахівців різного напрямку. Підготовка кадрів в них ведеться за спеціальними навчальними програмами, достатніми для оволодіння тією чи іншою професією. Перевага таких освітніх закладів у тому, що навчання в них доступне більш широким верствам населення, оскільки не всі люди можуть оплатити здобуття дітьми повної вищої освіти, крім того, не всі зможуть бути працевлаштовані після закінчення вузу. Організація таких дворічних інститутів (тренінгових курсів центрів) у нас в країні дозволила б певною мірою вирішити проблеми безробіття, підвищити рівень життя населення регіону, що повинно привернути увагу регіональних органів влади.

Особливого значення для розвитку трудового потенціалу набуває сьогодні духовна сфера життєдіяльності людей. “Екологізація” духовності населення регіону повинна відбуватися через “очищення” свідомості людей від застарілих догм, негативного ставлення до праці, відчуження від колективу, організації, в якій працює людина, збайдужілого ставлення до оточуючого природного середовища, від деформованих моральних цінностей, що заважає формуванню та розвитку якісного трудового потенціалу людини. Наразі основними потребами населення є матеріальний добробут, міцне здоров'я та впевненість в завтрашньому дні, тобто ті, що забезпечують формування трудового потенціалу та людський розвиток. Через низький рівень їх задоволеності на другий план відійшли визначальні чинники розвитку людини як працівника: професійна компетентність, визнання, творчість у праці, самореалізація, досягнення високих трудових результатів, активність, підприємливість, інноваційність, розвинутий світогляд, високий рівень культури та моральних цінностей людини [3, с. 57].

Ціннісні орієнтації є основою розвитку людини та її трудового потенціалу,

оскільки вони програмують діяльність людини на тривалий час, визначають основну лінію поведінки. Це передбачає необхідність акцентування уваги регіональних та місцевих органів влади у сфері освіти на формування підвалин моральності, розвиток духовності, починаючи з дошкільного виховання, що вимагає удосконалення як дошкільних, так і шкільних навчальних програм, пропаганду зміцнення сім'ї та підтримання здорового способу життя.

Стабільним підґрунтям розвитку трудового потенціалу регіону є підвищення через систему освіти, засоби масової інформації, виховання в сім'ї загальнокультурного розвитку населення, яке повинно мати на меті: 1) формування основних рис людини як особистості, індивіда – працелюбності, гідності, чесності, поваги до старших, доброти, справедливості; 2) формування якостей людини як члена суспільства – вміння будувати коректні стосунки з людьми, свідомої дисципліни, почуття обов'язку та відповідальності, колективізму; 3) патріотичне виховання – формування почуття гордості та відповідальності за свою державу; 4) трудове виховання – повага до будь-якої праці, розуміння необхідності піклуватися про себе тощо.

Висновок. Таким чином, врахування державними органами влади можливих напрямів освітніх процесів забезпечить формування якісного трудового потенціалу, потреби ринку праці у кваліфікованій робочій силі, соціально-економічний розвиток в регіоні.

Література

1 Петрова Т. П. Ринок праці України : регулювання процесів підготовки та використання робочої сили / Т. П. Петрова / Ринок праці та освіта : пошук взаємодії : [Зб. наук. ст] під ред. І. Л. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – с. 53-60.

2 Огієнко О. І. Неперервна професійна освіта дорослих : скандинавський досвід / О. І. Огієнко / Ринок праці та освіта : пошук взаємодії : [Зб. наук. ст] під ред. І. Л. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – с. 118-127.

3 Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська / НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2005. – 502 с.