

## СТАН ТА ПРОБЛЕМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗЕЙ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ КАДРАМИ РОБІТНИЧИХ ПРОФЕСІЙ

*Проаналізовано показники професійно-технічної освіти України, розглянуто проблеми взаємодії ринку освітніх послуг з ринком праці, обґрунтовано необхідність компетентнісного підходу в професійній освіті.*

*Ключові слова: ринок праці, якість робочої сили, кваліфікований робітник, компетентнісний підхід*

I. V. BABIY, O. M. GROMYK

Khmelnitskyi National University, Khmelnytskyi Polytechnic College

## THE STATE AND PROBLEMS OF PROVIDING BRANCHES OF UKRAINIAN ECONOMY WITH A STAFF OF WORKINGS PROFESSIONS

*The problem of developing Ukrainian labour resources, in spite of certain positive social and economic transformations of the last years, remains actual. The needs of enterprises are increased in technical employees and employees of ordinary professions. There is always a necessity in skilled workers and it is not decreasing against the background of the current official rate of unemployment, depopulation and a rather high level in migration of economically active population. This shows the rigidity of the current system in professional training, currently it is not flexible and efficient enough. Therefore, the problem of staffing the branches of Ukrainian economy is in great importance, taking into consideration the real needs of the labour market and quality requirements of production capacity. The shortage of a skilled labour is the following: 1) the existing shortcoming in the system of vocational fund higher education do not fully meet the requirements of employers on the quality of skilled labour; 2) an imbalance between the demand for specialists in a particular profession and a supply in the labour market; 3) there is no effective organizational-economic mechanism of vocational training. To our mind, the implementation of a competent approach will contribute to achieving the main goal in training a qualified worker of an appropriate level and profile, who will be competitive on a labour market, masterfully using the profession, that is based in related fields of activity, be capable to work effectively at the level of world standards, also be ready for a constant professional improvement and be socially and professionally mobile.*

*Keywords: a quality of labour power, a skilled worker, a competent approach.*

**Постановка проблеми.** Проблема розвитку трудових ресурсів України, незважаючи на певні позитивні соціально-економічні перетворення останніх років, залишається актуальною. Невідповідність кількості й професійної спрямованості кадрів, які готуються в навчальних закладах, потребам ринку, прослідковується ще з 90-х років, коли відбувся фактичний поділ професій на престижні (юрист, економіст, менеджер і т.п.), які вважалися успішними й прибутковими, і не престижні (інженер, учений, вчитель, робітник та ін.). Саме тоді, у зв'язку зі зменшення попиту на робочі спеціальності, провели переорієнтацію професійно-технічних навчальних закладів на «модні» спеціальності, що зовсім не відповідало потребам ринку праці. Сьогодні близько 30% промислових і майже 60% сільськогосподарських підприємств відчувають нестачу кваліфікованих робочих кадрів. З 2002 по 2008 рік зросли потреби підприємств більш ніж в 2,5 рази в технічних службовців, у працівниках простих професій – майже в 6 разів. При цьому постійно відчувається потреба у кваліфікованих робітниках. І ця потреба не зменшується на фоні існуючого офіційного рівня безробіття (в середньому рівень безробіття населення працездатного віку у 2010 році становив 8,8% [1]), депопуляції населення й достатньо високої міграції економічно активного населення (3 млн громадян працюють за межами країни). Це свідчить про закостенілість існуючої системи професійної підготовки кадрів – на сьогоднішній день вона не являється гнучкою й достатньо ефективною. У зв'язку з цим, велике значення набуває проблема кадрового забезпечення галузей економіки України з урахуванням реальних потреб ринку праці й вимог до якості виробничого потенціалу.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій.** Проблеми кадрового забезпечення суспільного виробництва розглядалися в роботах багатьох зарубіжних та вітчизняних вчених. Зокрема, сутність основних традиційних економічних категорій, що використовуються для окреслення ролі і значення об'єкта кадрового забезпечення розкривається у працях Г. Беккера, Д. Кейнса, Д. Рікардо, Ж.Б. Сея, М. Фрідмана, А.Г. Волкова, Б.М. Генкіна, В.Е. Гімпельсона, Р.І. Капелюшнікова, С.А. Карташова, А.Л. Лук'янової, Ю.Г. та ін. Вагомий внесок у дослідження питань регулювання процесів, пов'язаних із забезпеченням економіки кадрами у необхідній кількості та якості, в розрізі професій та регіонів, з урахуванням впливу ринку праці на кадрові процеси на підприємствах, із аргументованими пропозиціями щодо подолання розриву зв'язків між ринками праці та освітніх послуг зробили: С.І. Бандур, В.М. Данюк, А.М. Колот, О.В. Крушельницькою, В.М. Олуйко, В.А. Савченко, А.Л. Скрипник та ін. українські вчені. Водночас, проблеми подолання дефіциту кадрів, збалансування ринку праці та вдосконалення професійної структури підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринку праці залишаються невирішеними. Це вимагає пошуку нових підходів до підготовки кваліфікованих робітників відповідного рівня й профілю, конкурентоспроможних на ринку праці.

**Формулювання цілей статті.** Аналіз стану підготовки кваліфікованих робітників у відповідності до попиту на ринку праці України, виявлення проблем взаємодії ринку освітніх послуг з ринком праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** В умовах глобалізації економік різних країн і прагнення України вступити у Європейське співтовариство й зону вільної торгівлі та очікуваного, у зв'язку із цим, різким загостренням конкуренції на ринках товарів і послуг, професійне лідерство робочої сили стає найважливішим стратегічним товаром. Об'єктивним фактором ефективного функціонування національної економіки є якість і конкурентоспроможність трудових ресурсів, а розширення процесів інтеграції, глобалізації й конкуренції суттєво підвищує до нього вимоги.

Якість трудових ресурсів визначається професійно-кваліфікаційними й освітніми характеристиками робочої сили, що мають бути забезпечені усіма ланками професійної освіти.

Мережа закладів у системі професійно-технічної та вищої освіти у порівнянні з 1990 роком зазнала суттєвих змін. Кількість професійно-технічних навчальних закладів (далі – ПТНЗ) зменшилася у 2010/11 навчальному році порівняно з 1990/91 на 270 одиниць. Лише у 2004/05 навчальному році намітилася тенденція до зростання їх кількості, що тривала до 2007/08 навчального року, після чого стало помітним їх поступове зменшення. Тенденції до зменшення спостерігаються і стосовно вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) I-II рівнів акредитації. За останні двадцять років їх кількість зменшилася на 237 одиниць, фактично втричі. Щодо ВНЗ III-IV рівнів акредитації, тут наявні протилежні тенденції. Порівняно з 1990р. їх кількість зросла на 200 закладів, тобто фактично у 2,5 рази. При цьому, за даними Державної служби статистики України, тенденція до розширення мережі таких закладів спостерігалася впродовж останніх двадцяти років (рис. 1) [1].

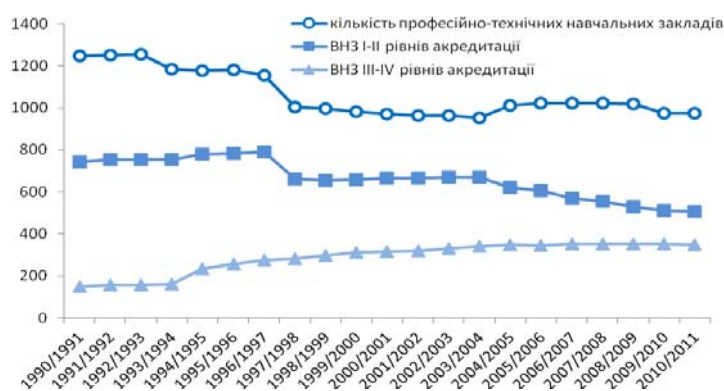


Рис. 1. Динаміка кількості професійно-технічних та вищих закладів освіти в Україні у 1990-2011 рр.

Станом на 1.09.2012 року, мережа професійно-технічних навчальних закладів, підпорядкованих МОН молоді та спорту, охоплювала 990 ПТНЗ і складалася з різних їхніх типів, на відміну від тих однотипних профтехучилищ, що діяли раніше. З них за галузевим спрямуванням: 348 – для промисловості; 182 – для будівництва; 250 – для агропромислового комплексу; 55 – для транспорту та зв'язку, 155 – для сфери послуг (рис. 2) [2].

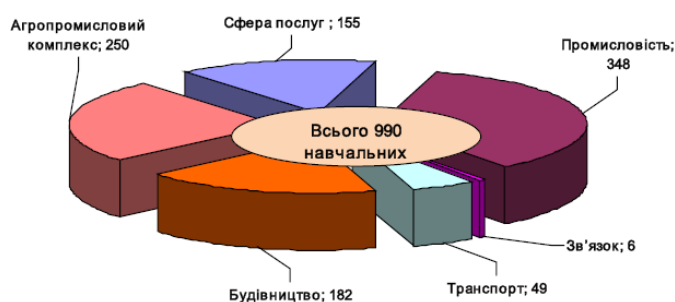


Рис. 2. Мережа ПТНЗ за галузевим спрямуванням (станом на 01.09.2012)

Професійне навчання безробітних – одна зі складових політики зайнятості населення. Протягом 2000–2008 рр. в Україні відмічалася позитивна динаміка збільшення обсягів професійного навчання незайнятого населення, у тому числі безробітних. Навчання здійснювалося як під конкретні робочі місця, так і з урахуванням можливості самостійного працевлаштування. Так, в 2000 році на замовлення державної служби зайнятості проходили навчання 137,2 тис. чол., що становить 5,0% від кількості зареєстрованих людей, а вже в 2007-2008 рр. цей показник становив відповідно 229,4 тис. чол. (13,3%) і 245,2 тис. чол. (13,8%). При цьому переважна кількість незайнятих громадян навчалася по робочих професіях (в 2007 році

таких було 79,5%) [3]. Упродовж I півріччя 2012р. професійне навчання проходили навчання 127,4 тис. зареєстрованих безробітних [4].

Особливо стрімко зростає попит роботодавців на висококваліфікованих працівників, чисельність яких різко зменшується внаслідок їхнього старіння й вибування. Зокрема, у I півріччі 2012 року найбільшим залишався попит підприємств на кваліфікованих робітників із інструментом (20,1% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець червня 2012 р.), професіоналів (15,6%), робітників із обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (15,5%), працівників найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, у промисловості, будівництві, на транспорті та ін. (15,1%)[4]

Роботодавці зацікавлені сьогодні не тільки в робочих кадрах або фахівцях, а насамперед у висококваліфікованих фахівцях, які володіють новітніми технологіями, знаються в сучасній техніці й устаткуванні. За даними досліджень, проведених у США, працівники з високим рівнем кваліфікації в 4-7 разів менше втрачають роботу. Разом з тим, високий рівень безробіття в Європі, в основному спостерігається серед некваліфікованих працівників. Зміни, які відбуваються в технологічних процесах виробництва, не забезпечуються одержанням практичних навичок і додаткових професійних компетенцій. Серед найбільш важливих завдань навчального процесу, за даними цього анкетування, є формування професійної мобільності, здатності до гнучких змін видів діяльності, уміння переучуватися й самонавчатися відповідно до ринкових потреб. Разом з тим стан справ у системі професійно-технічної освіти, темпи й обсяги перетворень не повною мірою відповідають потребам особистості, суспільства й держави. Не відпрацьована чітка система прогнозування на загальнодержавному, регіональному й галузевому рівнях, яке значно ускладнює визначення потреб у підготовці фахівців різноманітного професійного напрямлення, удосконалення мережі професійно-технічних навчальних закладів і їх перепрофілювання, спеціалізацію. У свою чергу, економічна й суспільно політична ситуація послужили причиною значне ослаблення, а в більшості випадків – руйнування зв'язків між системою профтехосвіти й галузевими органами управління економікою, професійно-технічними навчальними закладами й підприємствами. Інтереси роботодавців переважно спрямовані на швидке одержання високих прибутків, а не на вкладення інвестицій у підготовку висококваліфікованих робітників у закладах профтехосвіти. Сьогодні, на жаль, відсутні нові механізми участі роботодавців і інших соціальних партнерів у підготовці робочих кадрів. На наш погляд, доцільно було б запровадити практику укладання між навчальними закладами й підприємствами договорів про співробітництво, які враховували інтереси обох сторін.

Кризові явища в економіці й низький рівень заробітної плати сприяють відтоку й переходу висококваліфікованих і досвідчених педагогічних кадрів із професійно-технічних навчальних закладів в інші галузі: укомплектованість навчальних закладів майстрами виробничого навчання фактично становить близько 81,1 %, викладачами – 89,3 %.

Гострою проблемою є ресурсне й матеріально-технічне забезпечення. У навчальних майстернях, дільницях, лабораторіях, полігонах і навчальних господарствах використовується обладнання, сільськогосподарська й інша техніка, середній відсоток терміна експлуатації яких становить: до 10 років – 4%, від 10 до 20 років – 36%, понад 20 років – 60%. Обмеженість бюджетних видатків обумовило практично її повне фізичне й моральне старіння. Подальша деградація матеріальної інфраструктури професійно-технічних навчальних закладів викличе до 2016 року повне її руйнування, що може призвести до вживання екстрених заходів щодо її відтворення. Все це буде негативно впливати на якість підготовки робочих кадрів у професійно-технічних закладах, знизить можливість професійної самореалізації особистості.

Зосередимо нашу увагу на взаємодії ринку освітніх послуг з ринком праці. Ринок освіти повинен забезпечувати ринок праці кваліфікованою, конкурентоспроможною робочою силою, саме при виході споживача освітніх послуг на ринок праці можна проаналізувати й оцінити діяльність ринку освіти. Обидва ринки є автономними, але тісно пов'язані між собою і є взаємозалежними. Однак зараз гостро стоїть проблема розбалансованості ринків, причому ця проблема носить не тільки національний характер, вона типова для більшості країн з ринковою економікою. Цей процес об'єктивний, оскільки система освіти завжди більш інерційна й консервативна, ніж ринок праці.

Ринок праці досить гнучкий, схильний до кон'юнктурних коливань і освітні заклади не встигають вчасно реагувати на ці зміни. У науковій літературі відмічається, що дисбаланс системи освіти й ринку праці - досить очікуване й закономірне явище, яке перетворюється в проблему, коли досягає особливо великих розмірів. Тут можливі дві базові ситуації: 1) попит на ринку праці перевищує пропозицію; 2) попит на ринку праці виявляється значно меншим від пропозиції з боку системи освіти. Крім того, зустрічаються змішані форми, коли спостерігаються дефіцит одних фахівців при надлишкові інших. Саме ця ситуація й насущна для нашої країни. Однією із причин такої ситуації є те, що навчальні заклади переважно орієнтуються на попит на освітні послуги з боку абітурієнтів, а цього недостатньо для ефективного функціонування ринків. Система освіти, яка забезпечує першу фазу відтворення ресурсів – їх формування – повинна орієнтуватися при ефективній роботі на ринку освітніх послуг на наступне: на потреби сучасного рівня розвитку економіки ( у зв'язку із цим забезпечити відповідний рівень знань і вмінь); на потреби ринку праці в необхідній кількості фахівців; на побажання своїх споживачів (людей, які звернулися за одержанням знань).

Вищевикладене дозволяє зробити припущення, що проблема нестачі кваліфікованої робочої сили полягає в наступному: 1) існуючі вади в самій системі професійно-технічного й вищої освіти не дозволяють повною мірою задовольнити вимоги роботодавців до якості кваліфікованої робочої сили; 2) виник дисбаланс між попитом на фахівців (робітників) певної професії і їх пропозицією на ринку праці; 3) відсутній ефективний організаційно-економічний механізм професійного навчання кадрів на виробництві.

Необхідно зауважити, що у 2011–2012 роках є деякі позитивні зрушення: розпочалася робота з оновлення змісту шляхом розроблення професійних та освітніх стандартів, запроваджується незалежна кваліфікаційна атестація випускників професійно-технічних навчальних закладів та здійснюється оновлення нормативно-правової бази (у 2012 році Верховна Рада України прийняла шість законів, спрямованих на удосконалення організації професійної освіти і навчання як у навчальних закладах, так і на виробництві). розпочалося впровадження Національної рамки кваліфікацій за рівнями професійно-технічної освіти. У 2012 році вперше для вищих професійних училищ та центрів професійно-технічної освіти сформовано державне замовлення на підготовку робітників високого рівня кваліфікації з технологічно складних та наукоємних професій, спеціальностей з отриманням освітньо-кваліфікаційного рівня молодшого спеціаліста [3]. Отже, є надія, що це послужить поштовхом для відродження позитивних традицій підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікованих кадрів.

З переходом суспільства до інформаційного типу розвитку в новітніх галузях виробництва спостерігається тенденція до зближення праці значної частини робітників і інженерно-технічного персоналу, а домінуючим стає інший тип праці – суперіндустріальний, який базується на високорозвинених технологіях, уміннях, кваліфікації робітника. Змінюється й зміст самого поняття «кваліфікований робітник». На підприємствах із сучасним обладнанням висока кваліфікація робітника передбачає оволодіння значним колом загальнокультурних і професійно-технічних знань. У результаті розмивається грань між фізичною й розумовою працею. На сучасних підприємствах США й Західної Європи навіть стали відмовлятися від термінів «робітник» і «службовець», а кожного учасника виробництва називають новим терміном – «технологічно орієнтований співробітник». Такі робітники повинні мати елементарні уявлення про принципи технології певного виробництва, електротехніки, хімічних процесів і т.п.

В сучасному суспільстві цінуються вже не самі знання, а вміння їх самостійно добути й компетентно використовувати. У зв'язку із цим виникає необхідність переорієнтації парадигми професійної освіти зі знаннєвої на компетентнісну. Компетентнісний підхід у професійній освіті – це пріоритетна орієнтація на цілі-вектори освіти: схильність до навчання, самовизначення (самодетермінація), самоактуалізація, соціалізація й розвиток індивідуальності. Інструментами досягнення цих цілей виступають принципово нові освітні конструкти: компетентності, метапрофесіональні якості, які входять до складу ключових компетенцій. Таким чином, орієнтація професійної освіти на кінцевий результат обумовлює необхідність проектування стандартів професій. При цьому змістовними одиницями, що утворюють такі стандарти, стануть ключові кваліфікації.

**Висновки.** Наявні проблеми в роботі професійно-орієнтаційної системи в державі призводять до дисбалансу на ринку праці (перепідготовка за одними професіями та гострий дефіцит на інші, особливо на ті робітничі професії, яких потребує економіка певного регіону). Реалізація компетентнісного підходу в професійній освіті, на наш погляд, буде сприяти досягненню головної мети – підготовки кваліфікованого робочого відповідного рівня й профілю, конкурентоспроможного на ринку праці, що вільно володіє своєю професією, орієнтується в суміжних сферах діяльності, готового до постійного професійного вдосконалювання, соціально й професійно мобільного.

## Література

1. Молодь в умовах становлення Незалежності України (1991-2011 роки) : щоріч. доп. Президенту України, Верховній Раді України, Кабінету Міністрів України про становище молоді в Україні / Мін-во освіти і науки, молоді та спорту України, Державний інститут розвитку сімейної та молодіжної політики ; [редкол. : О.В. Белишев (голова) та ін.]. – К., 2011. – 276 с.
2. Освіта України – 2012: Інформаційно-аналітичний звіт про діяльність Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у 2012 році / [уклад. : О.А. Удод, К.М. Лесківський, В.П. Погребняк, О.В. Дашковська, Д.Б. Панасевич, А.К. Солоденко]. – К., 2013. – 416 с.
3. Рішення колегії Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 23.01.2013 (Протокол № 1/4-3) [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [www.mon.gov.ua/img/zstored/.../doc\\_kolleg\\_1\\_4-3\\_23012013.doc](http://www.mon.gov.ua/img/zstored/.../doc_kolleg_1_4-3_23012013.doc)
4. Статистично аналітичний огляд стану ринку праці у I півріччі 2012 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://ukrstat.gov.ua/>

## References

1. Molod' v umovakh stanovlenya nezalezhnosti Ukrainy (1991-2011 r.) – K.: 2011. – 276 s.
2. Osvita Ukrainy - 2012 – K.: 2013. – 416 s..

3. Rishennya koleгии Ministerstva osvity i nauky, molodi ta sportu Ukrainy vid 23.01.2013. [www.mon.gov.ua/img/zstored/.../doc\\_kolleg\\_1\\_4-3\\_23012013.doc](http://www.mon.gov.ua/img/zstored/.../doc_kolleg_1_4-3_23012013.doc)

4. Statystychno analitychnyi oglyad rynku pratsi u I pivrichi 2012r. <http://ukrstat.gov.ua/>

Надійшла 12.04.2013; рецензент: д. е. н. Ведерніков М. Д.

УДК 65.016.7

I. В. БАБІЙ

Хмельницький національний університет

## МОНІТОРИНГ ПРОЦЕСІВ РЕСТРУКТУРИЗАЦІЇ В АНТИКРИЗОВОМУ УПРАВЛІННІ ПІДПРИЄМСТВОМ

*У статті для проведення аналізу внутрішнього та зовнішнього середовища та розробки заходів, спрямованих на підвищення антикризового потенціалу запропоновано алгоритм запровадження механізму реструктуризації підприємств, розглянуто схему виявлення напрямів реструктуризації в системі підвищення антикризового потенціалу.*

*Ключові слова: моніторинг процесів реструктуризації, антикризове управління, антикризовий потенціал, стабілізація діяльності підприємства.*

I. V. BABIY

Khmelnitsky national university

## MONITORING PROCESSES OF RESTRUCTURING IN THE ANTICRISIS MANAGEMENT OF ENTERPRISE

*In the article for conducting the analysis of internal and external environment and development of measures which directed on the increase of anticrisis potential the algorithm of introduction of mechanism of enterprises restructuring was offered. The chart of exposure of restructuring directions in the system of increase of anticrisis potential was considered. The monitoring components: knowledge base, of adduction the identically directed indexes for determination of directions of the machine-building enterprise general restructuring were defined. Monitoring is a necessary element organizational-economic mechanism, he includes indexes which represent the level of anticrisis; terms of collection and treatment of information; subsections which analyses information and gives suggestion for acceptance of administrative decisions; methods of development of restructuring changes, instruments and levers of increase of anticrisis potential and activation of restructuring changes, are on an enterprise.*

*Keywords: monitoring of restructuring, anticrisis management, anticrisis potential, stabilization of the enterprise.*

**Вступ.** Проведення моніторингу антикризового потенціалу підприємства має здійснюватися, виходячи з таких можливих періодів його діяльності, як піднесення, стійкий стан та передкризовий стан. Під час першого періоду фактичні показники складових антикризового потенціалу кращі ніж їх нормативні характеристики. Другий період характеризується рівністю між фактичними і нормативними показниками і в цей період відбувається певна стагнація. Передкризовий період характеризується значним зменшенням, погіршенням фактичних показників-складових антикризового потенціалу від їх нормативних характеристик. В цей період важливо запустити організаційно-економічний механізм антикризового управління реструктуризацією машинобудівного підприємства. Значення, які отримані під час моніторингу, дозволяють діяти відповідно до прийнятого рішення і розробляти адаптаційні заходи, спрямовані на реструктуризацію підприємства. Однак вірно визначений шлях реструктуризації може долатися відповідно до правильно прийнятого управлінського рішення щодо досягнення прогностичних показників та цільових установок, що відповідають корпоративності та соціальній відповідальності бізнесу.

Проблеми реструктуризації та антикризового управління розглядаються у працях багатьох відомих вітчизняних та зарубіжних вчених: Благодетелевої-Вовк С.Л., Бланка І.О., Гесця В.М., Савельєва Є.В., Прушківського В.Г., Іваниці О.Б., Качан І.В. [1–7].

**Основний розділ.** Алгоритм запровадження механізму реструктуризації (рис. 1) має включати аналіз внутрішнього та зовнішнього середовища та розробку заходів, спрямованих на підвищення антикризового потенціалу.

На етапі обґрунтування реструктуризації основним елементом антикризового управління є оцінка здатності підприємства протистояти кризовим явищам як всередині підприємства, так і зовні. Визначення переваг, які можна отримати в результаті реструктуризації є одним із важливих етапів для прийняття стратегічних напрямів реструктуризації машинобудівних підприємств.

Важливим елементом запровадження реструктуризаційних змін на підприємстві є його здатність чи спроможність вистояти в період посилення кризових явищ. І цю здатність можна визначити за допомогою оцінки антикризового потенціалу, яка має стати обов'язковою у антикризовому управлінні підприємством.

Важливим елементом в обґрунтуванні реструктуризації є оцінка його здатності протистояти кризовим явищам. Ця здатність може бути визначена антикризовим потенціалом, його складовими: ресурсно-фінансовою, організаційно-кадровою та виробничо-технологічною.