

УДК 336

Т.А. Федотова

*Дніпропетровський національний університет імені О. Гончара***УДОСКОНАЛЕННЯ ЗАСАД ФОРМУВАННЯ МІСЦЕВОГО ЗАМОВЛЕННЯ  
НА ПІДГОТОВКУ ФАХІВЦІВ**

**У статті розглядаються питання необхідності удосконалення системи місцевого замовлення на підготовку фахівців з врахуванням тенденцій на ринку праці.**

*Ключові слова:* освіта, місцеве замовлення, підготовка фахівців, молоді спеціалісти, освітні послуги, навчальні заклади, роботодавці, ринок праці, освітні стандарти

**В статье рассматриваются вопросы необходимости усовершенствования системы местного заказа на подготовку специалистов с учетом тенденций на рынке труда.**

*Ключевые слова:* образование, местный заказ, подготовка специалистов, молодые специалисты, образовательные услуги, учебные заведения, работодатели, рынок труда, образовательные стандарты.

**In the article the questions of necessity of improvement of the local order system are examined on preparation of specialists taking into account tendencies at the market of labour.**

*Keywords:* education, local order, preparation of specialists, junior specialists, educational services, educational establishments, employers, labour-market, educational standards.

Формування людського капіталу потребує додаткових інвестицій з метою отримання додаткових прибутків в майбутньому. Це дає підставу відносити інвестування в людський капітал як складову інноваційної моделі розвитку економіки. Це пов'язано із необхідністю набуття нових знань та разом з розвитком інформаційних технологій і нових засобів комунікацій. До найважливіших видів інвестицій в людський капітал слід віднести підготовку фахівців.

Метою даної статті є розробка системного підходу до формування місцевого замовлення на підготовку фахівців.

Проблематика працевлаштування та зайнятості молоді є постійним предметом дослідження вчених різних напрямів науки (економістів, демографів, психологів, соціологів), фахівців державних установ, соціальних та молодіжних організацій. В Україні йде реформування системи освіти, що привертає увагу до наукових розробок в галузі реформування системи підготовки спеціалістів. До того ж світові глобалізаційні тенденції та кризові явища світового рівня призводять до загострення ситуації в цьому напрямку і потребують новітніх розробок щодо її стабілізації.

Демократизація суспільства і нові реалії ринкової економіки розширили можливості молоді у виборі сфер та видів економічної діяльності, територіальної та професійної мобільності, значно скоригували її вимоги до робочого місця та загалом трудову ментальність. Разом з тим, внаслідок відмови від напівпримусових форм зайнятості, послаблення державного контролю за працевлаштуванням, зокрема, розподілом молодих спеціалістів, скороченням соціальних програм, підвищилась незахищеність молоді на ринку праці, суттєво ускладнилась її соціальна інтеграція, загострилися проблеми молодіжного безробіття [2].

Отже, масовість освіти, орієнтація не на потреби економіки, а на попит молоді обумовлюють збільшення соціального напруження на ринку праці серед молоді і створюють умови для зростання безробіття серед випускників. Масовими серед навчальних закладів 1–4 рівнів акредитації залишаються випуски за спеціальностями «бухгалтерський облік», «правознавство», «економіка підприємств», тоді як на ринку праці є надлишок бухгалтерів, юристів та економістів [5]. Якщо ситуацію не змінити, дисбаланс на ринку праці буде загострюватися і зростатиме дефіцит кадрів, що з часом може призвести до незворотних наслідків для виробництва і

економіки країни в цілому. Нестача кваліфікованих кадрів вже в найближчі роки буде гальмувати створення високотехнологічних робочих місць, а відповідно і розвиток виробництва. Це свідчить, що існуючий механізм підготовки кадрів є неефективним. Насамперед це стосується місцевого замовлення на підготовку кадрів, обсяги та структура якого не відповідають стану ринку праці та потребам економіки.

Таким чином, значної актуальності набуває вивчення проблем соціального характеру, які пов'язані з працевлаштуванням молодих фахівців; з'ясування передумов і чинників, що сприяють або перешкоджають інтеграції молодих фахівців у ринок праці, їх адаптації до нового статусу – працівника; питання соціальних гарантій та необхідності підтримки з боку держави; потреб та мотивів, що зумовлюють міграційні орієнтації. Глибинний якісний аналіз цих питань дає змогу розробити рекомендації, спрямовані на оптимізацію державного регулювання зайнятості молоді, реалізацію нею свого трудового потенціалу та сприяння працевлаштуванню, запобігання безробіттю та масовій трудовій міграції.

Гостра проблема приходу після закінчення інституту молодих спеціалістів та їх закріплення на підприємстві може бути вирішена й такими шляхами: упровадженням цільової контрактної підготовки спеціаліста, або за допомогою державного поворотного субсидіювання, яке по суті представляє собою додаткове державне замовлення. І в першому, і в другому випадках студент зобов'язаний відпрацювати певний строк за місцем направлення. При невиконанні цієї умови студент повинен повернути гроші за навчання. Реалізація цих схем підготовки спеціалістів вимагає внесення поправок до деяких законів, зокрема в Податковий і Бюджетний кодекси.

Органічним недоліком існуючої системи формування місцевого замовлення є її ізоляція від розвитку економіки: навчальні плани та програми підготовки спеціалістів у навчальних закладах не пов'язані з реальними потребами галузей і підприємств регіону, які є потенційними споживачами цих спеціалістів. Якісні показники, а саме професійний рівень випускників, не відповідають, як правило, сучасним вимогам [1].

Впровадження ринкових відносин зумовлює необхідність реорганізації і створення розвиненої системи формування місцевого замовлення, яка б орієнтувала ВНЗ на підготовку спеціалістів відповідно до попиту на ринку праці і поєднувала б процес завершення навчання із процесом включення у трудову діяльність. Відповідно доцільною вбачається розробка концепції маркетингу освітніх послуг, яка повинна стати основою, на базі якої приймаються всі інші управлінські рішення.

Результатом маркетингової діяльності має стати розробка Програми розвитку освітніх послуг на перспективу, яка вирішує такі питання:

- маркетинговий аналіз існуючого стану освітніх послуг;
- моделювання ринку освітніх послуг;
- прогнозування потреби в спеціалістах у розрізі спеціальностей.

Система освіти усіх рівнів акредитації повинна постійно вдосконалюватися з урахуванням зміни вимог економіки і суспільства, тобто має орієнтуватися на принцип безперервної адаптації до перспективних змін.

Усі ці фактори повинні відстежуватися за допомогою статистичного моніторингу на основі вибіркового методу в межах регіону.

Головними завданнями трансформованої системи формування місцевого замовлення на підготовку фахівців мають бути:

- дослідження ринку освітніх послуг для встановлення поточної та перспективної потреби у спеціалістах;

- вивчення впливу розвитку виробництва на підготовку студентів і вимог до спеціалістів;

- пошук сегмента на ринку освітніх послуг та на ринку праці, характеристики яких відповідають профілю підготовки спеціалістів у даному регіоні.

Удосконалення системи підготовки фахівців можна реалізувати через запровадження сучасної маркетингової стратегії як складової інноваційної моделі сучасного економічного розвитку (рис. 1).

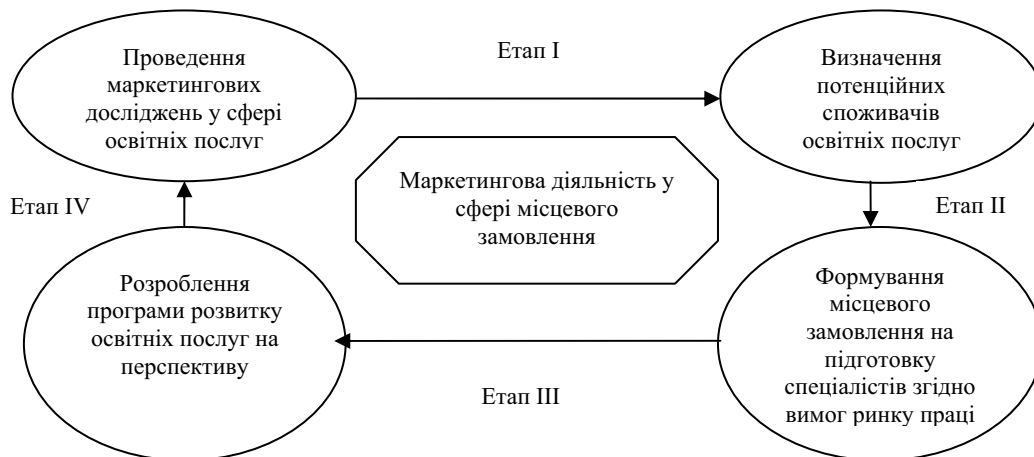


Рис. 1. Алгоритм запровадження маркетингової діяльності у сфері місцевого замовлення

Мета маркетингу освітніх послуг – володіти ситуацією на ринку освітніх послуг та ринку праці і своєчасно враховувати їхні зміни при підготовці місцевого замовлення на спеціалістів у навчальних закладах.

Вивчення попиту і пропозиції на спеціалістів в реальному секторі економіки дає відповідь на питання про ситуацію, що реально існує на ринку освітніх послуг, потенційні можливості цього ринку і бажані перспективи. Вивчення потенційних споживачів освітніх послуг надає інформацію про особливості їхньої поведінки на ринку, реакції на діяльність навчальних закладів. Окрім того вивчення споживчих освітніх послуг, забезпечує інформацією про можливість організації системи взаємодії, яка б забезпечила у перспективі бажаний попит населення і потребу споживача освітніх послуг. Це дозволить заздалегідь спрогнозувати можливі зміни ринку освітніх послуг з урахуванням чинників, на які реагує споживач.

Сьогодні усе більшого значення набуває співробітництво між навчальними закладами і роботодавцями, тому що перші поставлені перед необхідністю прогнозування потреб ринку праці з метою якісного перспективного планування процесу навчання, а другі зацікавлені в підвищенні якості професійної освіти майбутніх працівників.

До критеріїв освіти для модернізації суспільства віднесене полегшення соціалізації в ринковому середовищі. Практично всі дослідники в даній галузі доходять висновку про те, що початкова, середня професійна і вища освіта відірвані від потреб ринку праці [3].

У доповіді Консультативного форуму підкреслюється: «Оскільки споживчий попит може мінятися в залежності від різних соціальних і економічних факторів, попит на якість праці і конкретні уміння і навички буде також змінюватися. Ця

зміна буде впливати як на економіку в цілому, так і на окремі компанії. В умовах ринку, що знаходиться в стані постійної зміни, планування професійної освіти і навчання не може зберігати свій механічний характер. З простого підрахунку планування професійної освіти перетворюється в складне рівняння, у якому повинні враховуватися багато факторів, що розрізняються по своїй прогностичності» [6].

Таким чином, удосконалювання освітніх стандартів, підвищення ефективності освітнього процесу і його результатів, може здійснюватися по двох напрямках:

1) поліпшення структури освітніх стандартів і оптимізація об'єктів стандартизації;

2) розвиток методології опису освітнього процесу і результатів навчання для того, щоб сформовані знання, вміння і навички більш чітко співвідносилися з потребами ринків праці і визначалися за умов об'єктивних процедур оцінки.

Однією з першочергових задач на початковій стадії реалізації проекту відновлення є аналіз місцевих ринків праці, а також вибір на основі аналізу професій, спеціальностей і спеціалізацій, що у найбільшій мірі відповідають запитам місцевих і регіональних ринків праці.

Як відзначає у своєму посібнику один з авторів Доповіді Джеррі ван Зантворт «Аналіз ринку праці. Опис методів» (1997 р. Університет Fontys, Нідерланди), для вибору методу аналізу ринку праці варто ближче глянути на різні типи проблем, що стосуються зв'язку освіти з ринком праці: по-перше, чи маємо ми справу з якісною або кількісною сторонами проблеми? і, по-друге, з чийого погляду ми дивимося на проблему: з позицій фахівця або роботодавця? [4].

Виявлення потреб місцевих ринків праці для формування напрямків підготовки фахівців пропонується виконувати двома шляхами:

- по-перше, шляхом планування або виявлення попиту на робочу силу через прогнозування кількісних потреб;

- по-друге, шляхом адаптації, яка має на увазі розширення можливостей адаптації (оптимізації, гармонізації) попиту та пропозиції до процесів зростаючого динамізму змін ринків праці і рівнів зайнятості.

Проведене дослідження свідчить про необхідність постійних змін професій і спеціальностей через мінливість попиту, а це, в свою чергу, повинно знаходити відображення в змісті освітніх стандартів, навчальних планів і програм.

Автором виокремлено три варіанти коригування державних освітніх стандартів залежно від обсягів і термінів реакції: оперативний, поступовий і стратегічний.

Перший передбачає короткострокові ініціативи і програми, спрямовані на задоволення потреб у конкретних професіях. Звичайно ці програми ініціюються на місцевому і регіональному рівнях. Це найбільш адекватний відгук на швидкі зміни, коли з'являються нові технології, матеріали й устаткування і потрібна спеціальна програма для навчання і підвищення кваліфікації працівників.

Другий включає підготовку нових стандартів з метою контролювання процесу змін. Таке реагування найбільш прийнятне в умовах поступових змін, які можна прогнозувати і які звичайно викликають зміни в професійній освіті і навчанні. По мірі адаптації і стабілізації відкоригованих змін на ринку праці знову відбувається ініціювання зміни стандартів освіти в світі нових потреб суспільства і ринку праці. Доцільною буде співпраця регіональних служб зайнятості і управлінь освіти, що

будуть відслідковувати зміни на ринку праці і пропонувати корективи стандартів професійної освіти.

Третій варіант спрямований на розробку програм і стандартів професійної освіти з врахуванням суттєвих змін на ринку праці, що формують певні наслідки (наприклад, зміни законодавства, введення в експлуатацію містоутворюючого об'єкту, стагнація певної підгалузі в регіоні, вихід на ринок великого роботодавця, що має оновлені вимоги до професійної підготовленості фахівців тощо). Інші стратегічні зміни включають розширення номенклатури професій і навчання базовим навичкам для того, щоб закласти в майбутніх спеціалістах велику основу умінь і навичок, що можуть адаптуватися до нових потреб ринку праці.

Дані варіанти можуть реалізовуватися на різних рівнях і з залученням різних суб'єктів суспільства.

На законодавчому рівні можливе прийняття рішень про інвестиції в освіту, спеціальні ініціативи і заходи, управління і законодавчі дії. Це довгострокові заходи, хоча окремі ініціативи можуть бути середньостроковими. На цьому рівні відбувається організація пілотних проектів, стимулювання грантами і податковими пільгами. Можливе створення тимчасових робочих груп для вироблення рекомендацій із внесення змін на основі аналізу наявних тенденцій.

На рівні міністерств розробляються національні стандарти і специфікації. Процеси на цьому рівні можуть бути середньо- і довгостроковими. За умов створення спеціальних груп для аналізу ситуації на ринку праці, масштаби часу можуть бути значно зменшені.

На місцевому рівні відбувається розробка і модернізація навчальних програм. Значну роль тут відіграє співробітництво між навчальними закладами і роботодавцями, які можуть спільно займатися аналізом попиту і рівня професійних навичок. Залучення працівників підприємств до співпраці в ВНЗ по певним напрямкам, а викладачів до роботи на підприємствах буде сприяти поліпшенню взаєморозуміння.

Напрямки удосконалення засад формування місцевого замовлення через відновлення державних освітніх стандартів, навчальних планів і програм, що нами пропонуються, полягають у наступному:

- впровадження підготовки фахівців для високотехнологічних виробництв (наприклад, у зв'язку з переходом України з 2008 р. до виробництва нового виду палива, у зв'язку з відходом від мартенівського виробництва та ін.);
- розширення профілів підготовки в межах однієї освітньої програми (наприклад, підготовка фахівців на факультетах міжнародної економіки може мати такі спеціалізації, як міжнародний туризм, міжнародний бізнес, дипломатія, міжнародні економічні відносини, міжнародні фінанси, менеджмент зовнішньоекономічної діяльності та ін.);
- інтеграція освітніх програм професійної освіти (сервіс, туризм, народні промисли та ін.);
- розвиток професій традиційного машинобудівного профілю в умовах градоутворюючого оборонного підприємства, що здійснює профільну конверсію;
- розширення спектру пропонованих спеціальностей на основі вивчення потреб роботодавців в кадрах підприємств;
- освоєння підготовки за новими професіями в умовах сільських освітніх установ, віддалених від великих міст;
- орієнтація підготовки на малий і середній бізнес;

- внесення в навчальні плани по відповідним професіям і спеціальностям, а також у навчальні програми по дисциплінам змін, що дозволяють готувати кваліфіковані кадри із широким спектром професійних знань, вмінь і навичок.

Автором вироблено системний підхід до розробки місцевого замовлення на підготовку фахівців, відповідно до якого першим етапом виступає аналіз поточного і прогнозного стану ринків праці, другим – розробка освітніх програм, третім – їхня апробація і реалізація, четвертим – моніторинг і оцінка, п'ятим – проведення необхідних коректувань.

Основні досягнення проведеного аналізу полягають у тому, що запропонована нова технологія розробки освітніх стандартів, яка є органічним продовженням сильних сторін практики стандартизації освіти в Україні. Ця технологія має своєю початковою ланкою аналіз ринків праці (насамперед — регіональних і місцевих). За її допомогою можна прискорити зближення вимог національної економіки, ринків праці і професійної освіти. При цьому ринкова орієнтація має установку на розвиток особистості.

### **Бібліографічні посилання і примітки**

1. Бажан І.І. Напрями підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу в Україні / І.І. Бажан // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2009. – № 4(8). – С. 83–87.
2. Балакірева О.М. Проблеми працевлаштування та міграційні орієнтації молоді / О.М. Балакірева, О.В. Валькована // Економіка і прогнозування (науково-аналітичний журнал). – 2006. – № 4. – С. 76–91.
3. Власенко О. Юрій Коровайченко: «Залучати приватні ВНЗ до держзамовлення немає необхідності» / Власенко О., Піхновська Ю. // Власть денег. – 2009. – фев. – № 215. – С. 12.
4. Джери ван Зантворт. Анализ рынка труда. Описание методов / Джери ван Зантворт. – Нидерланды: Университет Fontys, 1997.
5. Кокіна В. Престижна та професія, що до душі / В. Кокіна // Урядовий кур'єр. – 2007. – 20 січ. – № 11. – С. 4.
6. The impact of labour market information on vocational education and training standards / Advisory Forum. Subgroup C. ETF–AF99–001. – P. 11.

*Надійшла до редколегії 12.05.2011*