

СЕКЦІЯ 7 ДЕМОГРАФІЯ, ЕКОНОМІКА ПРАЦІ, СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА І ПОЛІТИКА

УДК 331.5:337.3

Авксентьев М.Ю.
кандидат економічних наук,
проректор

Київського національного університету будівництва і архітектури

ПІДХОДИ ДО ПЛАНУВАННЯ ПОТРЕБИ У СПЕЦІАЛІСТАХ З ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЮ ОСВІТОЮ

У статті викладено матеріал, який стосується сутності процесу планування потреби у кваліфікованих працівниках з професійно-технічною освітою. Викладено напрями аналізу необхідності у висококваліфікованих спеціалістах з професійно-технічною освітою. Розглянуто методи, за допомогою яких здійснюється процес планування.

Ключові слова: планування, прийоми планування, професійно-технічна освіта, інженерно-технічні працівники.

Авксентьев М.Ю. ПОДХОДЫ К ПЛАНИРОВАНИЮ ПОТРЕБНОСТИ В СПЕЦИАЛИСТАХ С ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ТЕХНИЧЕСКИМ ОБРАЗОВАНИЕМ

В статье изложен материал, касающийся сущности процесса планирования необходимости в квалифицированных сотрудниках с профессионально-техническим образованием. Изложены направления анализа необходимости в высококвалифицированных специалистах с профессионально-техническим образованием. Рассмотрены методы, с помощью которых осуществляется процесс планирования.

Ключевые слова: планирование, приёмы планирования, профессионально-техническое образование, инженерно-технические сотрудники.

Avksientiev M.Y. APPROACHES TO PLANNING THE NEED FOR SPECIALISTS WITH PROFESSIONAL AND TECHNICAL EDUCATION

The article presents material concerning the nature of the planning process needs skilled workers with vocational education. Types of analysis expounded the need for highly qualified specialists with vocational education. The methods by which the process of planning.

Keywords: planning, methods of planning, vocational education, engineering and technical staff.

Постановка проблеми. Процес планування кількості необхідних працівників з професійно-технічною освітою обумовлюється реальними потребами світового, вітчизняного і регіонального ринків праці.

Аналіз публікацій з проблеми. Роль оцінки професійно-технічної освіти в Європі та в Україні, зокрема, яскраво висвітлена у працях О.Н. Олейникової, Н.О. Величко, де розроблено індикатори ефективної діяльності ПТНЗ, які слугують своєрідним інструментом моніторингу якості і доступності освітніх послуг. Наукові праці В.А. Гуртова, Є.А. Петухіна, Л.М. Серова містять розробку моделювання потреби економіки в спеціалістах з професійною освітою.

Постановка завдання. Завдання статті полягає в тому, щоб на основі викладеного матеріалу сформулювати підходи до планування потреби у спеціалістах з професійно-технічною освітою.

Викладення основного матеріалу. Однією з вимог сучасного етапу розвитку економіки держави є отримання висококваліфікованого та компетентного спеціаліста, здатного самостійно вирішувати практичні завдання, що ставить перед ним роботодавець. Для вирішення цього завдання необхідно поєднати усі зацікавлені сторони: заклади освіти, органи влади, об'єднання роботодавців. Перспективи розвитку системи освіти повинні бути дуже чітко пов'язані з інвестиційними проектами та оцінкою кадрових потреб [1]. Якщо такі проекти підкріплені реальними можливостями, необхідними фінансовими і матеріальними ресурсами, то саме на цих напрямках потріб-

но робити акцент у підготовці кадрів. При цьому у вітчизняній практиці потрібно: враховувати демографічний спад, який може суттєво вплинути на виживаність деяких вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) та їх філій; визначити конкретні пріоритети у підготовці фахівців, сконцентрувати на них ресурси, а отже, здійснювати заходи з планування набору абітурієнтів. Таким чином, враховуючи тенденції розвитку економіки країни та її регіонів, можна розробляти плани щодо збільшення бюджетного фінансування затребуваних спеціальностей та кількості необхідних за ними випускників.

У роботах зарубіжних вчених економістів, в таких як М. Альберт, І. Ансофф, Б. Карлофф, У. Кінг, Д. Кліланд, М. Мескон, Ф. Хедоурі та ін., та російських вчених О.С. Виханського, В.С. Єфремова, І.Д. Ладанова, А.І. Наумова та ін. теоретиків менеджменту, а також у дослідженнях фахівців у галузі управління освітніми системами О.Ю. Бараєва, А.Г. Бермуса, В.Ю. Кричевського, В.С. Лазарева, М.М. Поташика планування розглядається як процес постановки цілей організації на основі далекосяжних прогнозів і вибору способів їх реалізації, які забезпечать успішність її життєдіяльності у майбутньому. Інакше кажучи, планування як методологічна категорія характеризується насамперед своєю спрямованістю на розвиток організації. Оскільки будь-який розвиток передбачає якісні зміни об'єкта (процесу), стає очевидним, що основні позиції планування можуть бути застосовні до вирі-

шення завдань формування якості професійно-технічної освіти [2; 3].

Нагальним завданням ВНЗ є необхідність наближення кваліфікації випускників до вимог роботодавців. При цьому потрібна активна участь самого бізнесу в освітньому процесі, що передбачає участь кваліфікованих співробітників у процесі навчання, прийманні студентів на практику, участь у державній атестації випускників вищих навчальних закладів із подальшим працевлаштуванням та з гідним рівнем оплати праці.

Для визначення потреби у фахівцях на сучасному етапі планування набору абітурієнтів проводять аналіз за наступними напрямками:

- аналіз демографічних процесів, що відбуваються в Україні, та прогноз основних демографічних показників на майбутнє;

- аналіз у динаміці кількості випускників шкіл, установ початкової професійної та середньої професійної освіти і тих, хто не вступив до ВНЗ у попередній період, а також тих, хто завершує службу в армії (рядових, сержантів і офіцерів);

- аналіз у динаміці чисельності учнів у вузах і освітніх установах додаткової освіти і прогнозів цього показника на найближче майбутнє;

- аналіз даних статистичних вибіркового спостереження з питань потреби регіонів і галузей економіки у фахівцях з вищою освітою (бакалаврів, магістрів) з конкретних професій та спеціалізації і фактичного задоволення цієї потреби [4; 5].

Визначення потреби у фахівцях має дуже велике значення для планування їх підготовки і розподілу. Для того щоб правильно визначити розмір прийому до вищого і середнього спеціального навчального закладу на той чи інший напрям підготовки, треба знати потребу в фахівцях не в поточний момент, коли проводиться прийом, а як мінімум на той період, коли ці фахівці будуть випущені для роботи в народному господарстві. Таким чином, для того щоб правильно планувати підготовку, треба вміти визначити потребу у фахівцях не менше ніж на чотири-п'ять, а то й більше років вперед, тобто встановлювати перспективну необхідність у них у майбутньому. Якщо такого розрахунку перспективної потреби у фахівцях не проведено або він був зроблений неправильно, то може виникнути диспропорція між потребою у спеціалістах і їх підготовкою. Поточна ситуація на ринку праці в Україні – приклад розвитку зазначених диспропорцій [6].

Метод підрахунку потреби у фахівцях для різних галузей народного господарства є неоднаковим. Так, наприклад, для визначення потреби у лікарях і середніх медичних працівниках необхідно встановити нормальне навантаження на одного фахівця за кількістю лікарняних ліжок, які він обслуговує, амбулаторних відвідувань тощо, а також кількістю хворих за статистикою захворювань на тисячу осіб населення. За цими даними, з урахуванням зміни чисельності населення у регіоні, поліпшення медичного обслуговування трудящих і зниження захворюваності можна розрахувати потребу в лікарях і середніх медичних працівниках за кількістю і за спеціальностями.

Особливості розрахунку потреби в лікарях або педагогах обумовлені тим, що ці працівники самі є виконавцями роботи. Тут між «виробництвом» і виконавцями немає посередніх ланок, тому показник потреби у працівниках та їх необхідну кількість виводять прямо з обсягу і норми роботи.

Інше становище з інженерно-технічними працівниками та фахівцями в промисловості, будівництві,

сільському господарстві та інших галузях матеріального виробництва. Тут фахівці тільки організують процес виробництва і керують робітниками, тому норматив потреби у спеціалістах для цих галузей народного господарства повинен виражатися у відносних величинах, наприклад у кількості фахівців на тисячу робітників або всіх працівників, зайнятих у тій чи іншій галузі народного господарства.

Норматив потреби у фахівцях для конкретних галузей господарства країни необхідно встановлювати на основі вивчення існуючої практики управління та організації виробництва. Тільки шляхом аналізу системи управління та розстановки кадрів на кращих підприємствах можна визначити нормальну структуру управління (нормальні штати інженерно-технічних працівників та інших спеціалістів), достатню насиченість виробництва фахівцями, тобто оптимальну за даних умов потребу виробництва в кадрах виробничо-технічної інтелігенції [1; 7].

Призначення всякого планового нормативу, що стосується продуктивності праці робітників, використання виробничих потужностей або витрачання сировини і палива, полягає в тому, щоб використовувати досвід кращих, передових ділянок виробництва, зробити досягнення передовиків надбанням всіх і на цій основі домогтися загального економічного підйому. Тому й норматив потреби у фахівцях повинен орієнтувати на впровадження досвіду кращих підприємств країни у справі розміщення і використання працівників шляхом їх правильної розстановки дають кращі зразки організації виробництва і мають відмінні показники усієї своєї роботи.

Норматив не може бути загальним для всіх галузей виробництва. На одну і ту ж кількість робочих в одній галузі потрібно більше, в іншій менше інженерно-технічних працівників і спеціалістів. Розберемо більш докладно метод встановлення нормативу потреби і розрахунку перспективної потреби у фахівцях для провідної галузі народного господарства – промисловості.

Потреба у фахівцях для тієї чи іншої галузі промисловості залежить від ряду факторів, вирішальним з яких є рівень техніки та ступінь механізації виробництва. З ростом механізації та автоматизації значно збільшується кількість машин, механізмів і пристосувань, що припадають на одного робітника. Це ускладнює організацію виробництва та управління ним і вимагає більше інженерно-технічної праці на підготовку і регулювання виробничого процесу. Потреба в інженерно-технічних працівниках буде більш значною у галузі, яка випускає більш складну продукцію, що вимагає великого обсягу конструкторських робіт і більш трудомісткої розробки та організації технологічного процесу [8].

При визначенні потреби у фахівцях необхідно враховувати також структуру управління підприємством, розподіл фахівців між адміністративним і цеховим персоналом. Звичайно, неможливо побудувати єдину схему управління, придатну для всіх галузей і технологічних процесів. Але при цьому очевидним є одне: чим відносно більша кількість фахівців працює безпосередньо в цехах, тим конкретніше керівництво виробництвом, тим ефективнішою є праця інженерно-технічних працівників.

Винятково велике значення для визначення потреби у фахівцях має якість їх підготовки, рівень кваліфікації, відповідність профілю підготовки спеціалістів, умовам роботи на виробництві. Чим краще

підготовлений фахівець, тим успішніше він справляється зі своїми обов'язками, тим більшу ділянку він може обслужити, а тому тим менше буде потрібно спеціалістів для керівництва виробництвом.

Вплив усіх цих факторів має бути врахований при встановленні нормативу і розрахунку потреби у фахівцях для кожної галузі промисловості. Робота з визначення потреби у фахівцях для тієї чи іншої галузі промисловості підрозділяється на ряд етапів [9].

Першим етапом є розподіл всіх підприємств галузі на однорідні групи і виділення у кожній групі типового підприємства. Потім для цього підприємства, яке має бути кращим зразком для цієї групи, розробляється схема управління виробництвом і встановлюється нормальний штат інженерно-технічних працівників з урахуванням усіх факторів, що визначають потребу у фахівцях. При розробці такого штату, крім з'ясування кількості потрібних фахівців, необхідно також встановити їх профіль і кваліфікацію, попередньо визначивши точне коло обов'язків, які будуть на них покладені.

Встановлення нормального штату для типового підприємства дає можливість вивести норматив потреби в інженерно-технічних працівниках для всієї групи підприємств. Для цього абсолютні показники кількості інженерно-технічних працівників (ІТП) на типовому підприємстві наводяться до відносних показників – число ІТП на тисячу робітників. З основної, загальної кількості інженерно-технічних працівників на тисячу робітників повинні бути виведені і інші нормативи, необхідні для планування потреби у фахівцях:

- 1) співвідношення між кількістю фахівців вищої та середньої кваліфікації;
- 2) співвідношення між посадами інженерів, техніків та майстрів;
- 3) розподіл інженерів і техніків з основних спеціальностей [2; 9].

Користуючись нормативом, можна визначити абсолютну чисельність інженерно-технічних працівників необхідних для керівництва виробництвом при даній кількості робітників. Розрахунок же потреби у фахівцях на той чи інший плановий період необхідний для того, щоб не тільки виявити абсолютну їх чисельність, а й забезпечити їх підготовку відповідно до виявленої потреби. Для цього потрібно знати не абсолютну, а додаткову потребу у фахівцях.

Додаткова потреба у фахівцях складається з трьох елементів:

- 1) кількості працівників необхідної для збільшення чисельності їх відповідно до розвитку виробництва;
- 2) потреби у заміщенні працівників, що звільняються;
- 3) кількості дипломованих фахівців, потрібних для заміщення практиків, що займають інженерно-технічні посади [9; 10].

Заміна практиків дипломованими фахівцями повинна обов'язково передбачатися при розрахунку потреби у фахівцях. Але не всі практики підлягають заміні. Цілком можливо є наявність відомої частини практиків на будь-яких посадах, тому що серед них багато таких працівників, які за рівнем своїх знань не поступаються дипломованим фахівцям, а за досвідом роботи значно перевершують. Особливо багато практиків займають посади майстрів. Для більшості галузей це цілком закономірно і немає необхідності, принаймні найближчим часом, ставити завдання повної заміни їх дипломованими фахівцями.

Після визначення нормативу потреби у фахівцях для галузі промисловості, будівництва, сільського

господарства, транспорту тощо можна зробити розрахунок загальної абсолютної і додаткової потреби у фахівцях на той чи інший плановий період.

Сьогодні планування набуває нових рис, пов'язаних з урахуванням вимог ринкової економіки та установ освіти, що знаходяться на бюджетному фінансуванні. У планах і кошторисах навчальних закладів послаблюється колишня регламентація, посилюється обґрунтованість розрахунків показників на базі впровадження елементів комерційного розрахунку з метою отримання додаткових доходів. Ці ресурси, виступаючи в якості позабюджетних коштів, забезпечують розширення навчальної, наукової та соціальної діяльності колективів освітніх установ.

При плануванні набору до ВНЗ необхідно враховувати наступну специфіку:

- по-перше, серйозний відбиток на характер планування накладає тісний взаємозв'язок педагогічних та економічних процесів;
- по-друге, функціонування освіти пов'язане з тим, що об'єкт її відтворення і планування – живі люди, з їх індивідуальними запитами і здібностями, що надає плануванню характер більшої невизначеності, ніж у галузях матеріального виробництва;
- по-третє, система вищої освіти повинна не тільки чітко відгукуватися на запити науково-технічного прогресу, а й готувати кваліфіковані кадри з випередженням [2; 10].

У нових умовах господарювання навчальні заклади вже на стадії планування отримують більшу самостійність у прийнятті рішень. Але й проявляються наступні суперечності:

- між вимогами створити у закладах вищої освіти умови для задоволення запитів, потреб, очікувань особистості і суспільства в отриманні якісної освіти та фактичним станом реальної практики фінансово-господарської діяльності;
- між традиційною системою оперативного і тактичного планування, що склалася в коледжах, яка орієнтована на вимоги сьогодення, і доцільністю організації стратегічного планування, заснованого на постановці перспективних цілей і способів їх досягнення, що забезпечують успішне функціонування і розвиток позначеного виду освітніх установ у майбутньому;
- між необхідністю використання стратегічного планування як ефективного засобу формування якості освіти в умовах коледжів і недостатньою розробленістю відповідних концептуальних і технологічних підстав.

Сутнісними характеристиками якості вищої освіти як соціально-педагогічної та управлінської категорії є аксіологічність, єдність процесної і результативної складових і динамічність, тобто здатність змінюватися під впливом зовнішніх і внутрішніх факторів. З властивістю динамічності пов'язана можливість управлінських впливів, тобто досягнення, формування та забезпечення якості освіти.

Управління якістю освіти являє собою процес, функціональними компонентами якого виступають планування, забезпечення та моніторинг якості. Причому функція планування в цьому процесі є системоутворюючою, що пов'язано з тим, що якість освіти формується вже на стадії розробки програм, проектів, планів. Планування як методологічна категорія володіє певними характеристиками, серед яких можна виділити: спрямованість на досягнення найбільш важливих для майбутнього організації цілей і завдань; орієнтованість на забезпечення нововведень та змін в організації; своєчасність реагування на змі-

ни оточення організації, що сприяє її виживанню у нових умовах; опора на людський потенціал організації та інші. Зазначені характеристики свідчать про загальну спрямованість даної управлінської категорії на розвиток. Оскільки будь-який розвиток передбачає якісні зміни керованого об'єкта, то основні ідеї планування можуть бути застосовані до вирішення завдань формування якості освіти.

Отже, якість вищої освіти знаходиться під значним впливом сукупності зовнішніх і внутрішніх факторів національної економіки. До факторів зовнішнього середовища, що впливають на формування якості вищої освіти, відносяться: соціально-політичні, правові, економічні, науково-інформаційні, соціокультурні чинники та інші. До внутрішніх факторів, що впливають на формування якості освіти, відносяться: правові, економічні, кадрові, матеріально-технічні, навчально-методичні, санітарно-гігієнічні фактори, програмно-технологічні, організація виховної роботи зі студентами і керування освітньою установою. При цьому провідним зовнішнім фактором виступає Державний освітній стандарт, який відбиває очікування суспільства та вимоги держави до якості освіти, а внутрішнім чинником – професійна компетентність педагога як носія і гаранта якісної освіти. Сукупність виділених факторів виступає основним об'єктом управлінських впливів, важливе місце серед яких займає планування.

На технологічному рівні планування виражається у розгортанні трьох взаємопов'язаних процесів, що яляють собою етапи формування якості освіти: 1-й етап – аналіз якості освіти, який проводиться за наступною логічною схемою: вивчення якості освіти результату (професійна компетентність випускника коледжу) – оцінка ступеня впливу на нього факторів зовнішнього та внутрішнього середовища; 2-й етап – конструювання цілей формування якості освіти, здійснюване, виходячи з встановлених і передбачуваних потреб відповідно до реального стану керованого об'єкта; 3-й етап – вироблення стратегії формування якості освіти та стратегічних дій [2; 9; 10].

Висновки. Планування якості освіти являє собою процесну систему, що забезпечує взаємозв'язок між цілями, очікуваними результатами, спрогнозованими в зоні встановлених і передбачуваних потреб, факторами та умовами, що впливають на них. Вихідною підставою цієї системи виступає модель випускника ВНЗ, зафіксована у Державному освітньому стандарті, що відображає вимоги (актуальні та потенційні) до його професійних компетентностей, які являють собою цілісну особистісну освіту, що включає професійні знання, вміння та професійно-значущі якості особистості.

Принципами функціонування процесної системи стратегічного планування якості освіти є: принцип якості, центризму, інформативності, координації, комплексності, оптимальності, командний принцип, компетентності, відкритості стратегічного планування.

Таким чином, планування та оцінка траєкторії розвитку професійно-технічної освіти дозволяють збалансувати запити ринку праці з можливостями професійно-технічної освіти, що в цілому дозволяє задовольнити попит на робочу силу в масштабах усієї національної економіки.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Олейникова О.Н. Роль оценки качества профессионального образования и обучения в Европе / О.Н. Олейникова // Среднее профессиональное образование – 2001. – № 6. – 53 с.
2. Антипина Л.В. Проблемы сбалансированности спроса и предложения на рынке труда и рынке образовательных услуг / Л.В. Антипин // Актуальные вопросы экономики и образования : материалы V Межрегион. студен. Научно-практ. конф. – Екатеринбург, 2007. – 203 с.
3. Величко Н.О. Индикатори ефективної діяльності професійно-технічних навчальних закладів як інструментарій моніторингу якості і доступності освітніх послуг : метод. рек. / Н.О. Величко, Л.А. Майборода, І.М. Савченко та інш. // За заг. ред. І.М. Савченко – К. : Прінт, ВІАЦ, 2009. – 37 с.
4. Гуртов В.А., Питухин Е.А., Серова Л.М. Моделирование потребности экономики в кадрах с профессиональным образованием. // Проблемы прогнозирования. – 2007. – № 6. – С. 91-108.
5. Проект Концепції розвитку професійної освіти і навчання в Україні (2010–2020 рр.). [Електронний ресурс]. – Режим доступу : www.mon.gov.ua/gr/obg/2009/proekt2010_2020.doc.
6. Манцуров І.Г., Бараник З.П., Вацаєв С.С., Яценко А.В. Збалансованість попиту та пропозиції на ринку кваліфікованої праці як фактор інноваційного розвитку економіки України : монографія / І.Г. Манцуров, З.П. Бажаник, С.С. Вацаєв, А.В. Яценко ; за наук. ред. д-ра екон. наук, проф. І.Г. Манцурова. – К. : КНЕУ, 2008. – 381 с.
7. Кириллов П.В. Создание ресурсного центра колледжа как условие формирования конкурентного специалиста / П.В. Кириллов // Вестник учеб.-метод. объединения по проф. образованию. – 2004. – Вып. 1. – № 35. – 262 с.
8. Остапченко Т. Соціальне партнерство «Освіта-бізнес» – запорука підвищення якості професійної підготовки робітничих кадрів / Т. Остапченко // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання : тези доп. звітн. наук.-практ. конф. (22–23 квітня 2009 р.) / за заг. ред. В. Радкевич. – Х. : Компанія СМІТ, 2009. – С. 88-96.
9. Професійна освіта в зарубіжних країнах. Порівняльний аналіз : монографія / За ред. Н.Г. Ничкало, В.О. Кудіна. – Черкаси: Вибір, 2002. – 322 с.
10. Чеснокова М.С. Компетентностный подход к анализу рынка труда как элемент маркетинга персонала / М.С. Чеснокова // Управленец УрЭУ. – 2011. – № 5-6(21-22). – 80 с.