

their activity, prevent extracting revenues from agricultural sphere to dealers' commercial structures. But most importantly they solve social issues while creating job-placement and providing income for villagers.

To make a conclusion we may state that development of agricultural service-oriented cooperatives in Ukraine will stimulate the increase of job-placement.

**agricultural service cooperative, rural employment, creating new jobs**

Одержано 12.04.13

**УДК 331.572.4**

**А.В. Шинкаренко, канд. екон. наук**

*ВП „Кіровоградський факультет КНУКиМ”*

## **Удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів**

Стаття присвячена розгляду питань удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

**ринок праці, професійна підготовка кадрів, підвищення кваліфікації кадрів**

**А.В. Шинкаренко**

*ВП „Кіровоградський факультет КНУКиМ”*

**Усовершенствование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров**

Статья посвящена рассмотрению вопросов усовершенствования подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров.

**рынок труда, профессиональная подготовка кадров, повышение квалификации кадров**

Сьогодні реальний стан сільського ринку праці України характеризується наявністю невідповідностей та диспропорцій між пропозицією робочої сили та попитом на неї. За статистичними даними, чисельність громадян, не зайнятих трудовою діяльністю у 2011 р. складала 501,4 тис. осіб, а потреба підприємств у працівниках на заміщення вільних робочих місць - 59,3 тис. осіб. Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) становило 8 осіб [1]. На жаль, ситуація сьогодні в країні така, що кількість робочих місць, яка щорічно вводиться в дію, не відповідає існуючим обсягам безробіття.

Проблемам усунення дисбалансу на ринку праці присвячено чимало наукових досліджень. Їх результати широко висвітлені у працях провідних українських вчених: І. Ф. Гнибіденка, А. М. Колота, Е. М. Лібанової, А. Савченка, К. І. Якуби та інших авторів.

Віддаючи належне науковим розробкам зазначених вчених у вирішенні питань стабілізації ситуації на ринку праці, зазначимо, що питання усунення дисбалансу між попитом і пропозицією робочої сили на підприємствах саме за рахунок професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів все ще недостатньо вивчено, і тому, потребує особливої уваги та подальшого дослідження.

Метою статті є дослідження питань удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів як засобу стабілізації ситуації на ринку праці.

Забезпечення ефективної зайнятості населення, усунення дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці потребує здійснення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних. Професійне навчання передбачає формування у працівників здібностей до професійного розвитку, освоєння нових вмінь і навичок.

Професійна підготовка та підвищення кваліфікації кадрів здійснюється для працівників підприємств, установ, організацій та їхніх відокремлених підрозділів, які пройшли навчання без відриву від виробництва та у навчальних закладах різних типів за договорами за рахунок коштів підприємств.

Підготовка новим професіям включає первинну професійну підготовку осіб, які раніше не мали професії та перепідготовку кадрів на іншу професію порівняно з раніше здобутою. За даними Державної служби статистики у 2011 році в Україні навчено новим професіям 230 тис. осіб (2,1 % облікової кількості штатних працівників), що на 9,1 % більше, ніж наприклад у 2009 р. З них навчалися на виробництві 175,6 тис. осіб (76,3 %), у навчальних закладах - 54,4 тис. осіб (23,7 %). Серед осіб, які отримали нові професії, особи, що проходили навчання у вищих навчальних закладах складали 15,2%, а у професійно-технічних - 84,8 %. Первинну підготовку пройшли 36,3 %, а перепідготовку - 63,7 % працівників.

Підвищення кваліфікації – навчання з метою поглиблення раніше здобутих знань, умінь і навичок на рівні вимог виробництва чи сфери послуг. Підвищили кваліфікацію в 2011 році 978,4 тис. осіб (9,1 % облікової кількості штатних працівників), в тому числі на виробництві – 472,9 тис. осіб (48,3 %), у навчальних закладах - 505,5 тис. осіб (51,7 %). Серед осіб, які підвищили свою кваліфікацію 15,1 % складали керівники, 45,8 % - професіонали, фахівці, 2,4 % - технічні службовці, 36,7 % - робітники [2].

Проголошений державою курс на інноваційно-інвестиційну модель розвитку економіки передбачає пошук шляхів підвищення професійного навчання кадрів на виробництві в ринкових умовах. В новій економіці, яку можна трактувати як економіку розвитку, що заснована на знаннях, або «економіку знань», дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця та інтелектуальний капітал [3, С. 4-5].

Основою для підготовки фахівців і робітників за спеціальностями та професіями повинна стати поточна, короткострокова і довгострокова потреба в кадрах за видами економічної діяльності. Причому на макрорівні структурна потреба в робочій силі повинна визначатися специфікою галузей та демографічною ситуацією в країні, а на мікро-рівні - номенклатурою продукції (послуг), що виробляє чи надає підприємство.

На жаль, при підготовці фахівців вищими навчальними закладами відсутнє узгодження взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Перевага надається економічному напрямку (32 %), тоді як серед фахівців, які закінчили ВНЗ і звернулися з питань працевлаштування до Державної служби зайнятості переважає також економічний напрям підготовки (44 %).

Є очевидним, що навчальні заклади не тільки не узгоджують обсяги і напрями професійної підготовки кадрів, але й готують фахівців за деякими спеціальностями, що не відповідають вимогам сучасного ринку праці та економічного розвитку країни.

Сьогодні потрібно чітко визначити скільки і яких фахівців та робітничих кадрів потрібно готувати для забезпечення ринку праці.

Реальні дані щодо територіально-галузевого та секторного руху робочих місць може надати лише їх інвентаризація, яка не проводиться з початку ринкових перетворень в країні.

Вакуум в оцінці та регулюванні процесу формування та модернізації робочих

місць доповнюється відсутністю достовірної інформації про режим змінності працівників у галузях економіки, поширенням «тіньової» зайнятості, що значно ускладнює оцінку існуючих робочих місць і відповідно розробку ефективного механізму впливу на місткість вітчизняного ринку праці.

При визначенні потреби у фахівцях з вищою освітою відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів та робітничих кадрів, потрібно враховувати:

- рівень забезпеченості різних сфер економічної діяльності, підприємств фахівцями з вищою освітою та робітничими кадрами;
- вплив обсягів виробництва продукції, інвестицій, чисельності зайнятих в економіці країни, їх статеві-вікового складу на формування загальної та додаткової потреби у фахівцях і робітничих кадрах;
- загальну та додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах усіх сфер економічної діяльності;
- очікувані зміни в динаміці пропозицій фахівців, робітничих кадрів на ринку праці за галузями економіки та регіональних ринках праці;
- поточну та перспективну додаткову потребу у фахівцях з вищою освітою, робітничих кадрах у розрізах спеціальностей і професій на рівні підприємства, населеного пункту, адміністративного району [4].

Перехід від командно-адміністративної економіки до ринкової призводить до вивільнення, перерозподілу та перепідготовки робочої сили. За дослідженнями вчених 30 % - 70 % вивільнених працівників змінюють свою професію. Виникає потреба в організації перепідготовки кадрів. Вона здійснюється безпосередньо на підприємстві та силами територіальної служби зайнятості. Перепідготовка може проводитися не лише для безробітних осіб, а й у разі виникнення нових професій широкого профілю.

Як показує світовий досвід, сьогодні професійні знання мають тенденцію до швидкого старіння. Якщо раніше отриманих знань і навичок працівникові вистачало на весь трудовий шлях, то сьогодні доводиться змінювати 3-4 спеціальності. Ще не так давно знань отриманих після закінчення вищого навчального закладу вистачало на 20-25 років практичної діяльності, то нині – на 5-7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес - на 2-3 роки [5;6]. На жаль, періодичність підвищення кваліфікації працівників підприємств в Україні складає в середньому 15 років, що призводить до відставання фахового рівня працівників від потреб сучасного виробництва [7].

Дослідження свідчать, що сьогодні в професійному навчанні кадрів на виробництві існують проблеми, пов'язані з недостатнім його державним фінансуванням; складнощами з отриманням дозволу на навчання кадрів на виробництві, недоступністю проходження професійної підготовки через низький рівень заробітної плати та доходів, застарілі технології професійного навчання тощо.

Ще однією важливою причиною недостатнього охоплення професійною освітою, є низький рівень доходів населення. Цей факт не дає можливості йому вкладати власні кошти у професійну підготовку, знаючи заздалегідь, що вищий рівень професійної майстерності не завжди веде до підвищення рівня доходів. Сьогодні в державі вкрай необхідно підвищити мотивацію праці та встановити реальну вартість робочої сили.

Нині у більшості країн світу перевага надається активній політиці зайнятості, особливо щодо організації вискоєфективної системи професійної освіти. Є очевидним, що впровадження інноваційно-інвестиційної моделі розвитку України стане можливим лише за умови підвищення рівня професійної майстерності кадрів та високого рівня доходів, тому що в 21 ст. не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою формування нової економіки, джерелом добробуту та

якості життя населення країни [3].

Сучасна світова економіка (в руслі якої в цілому розвивається і Україна) характеризується великомасштабними змінами у структурі та якості виробничих факторів, небаченим зростанням ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Сьогодні є актуальним твердження: хто володіє інформацією, той володіє світом. Тому, розвиток професійної освіти кадрів на виробництві повинен здійснюватися за рахунок впровадження сучасних інноваційних методик навчання. Адже, інновація передбачає нові знання у вигляді досконаліших чи принципово нових ідей, проектів, результатів наукових досліджень тощо; це зміни творчого характеру, дещо нове у сфері діяльності людини; це новизна певних властивостей того, що виробляється чи продукується; це результат творчого процесу у вигляді нових споживчих вартостей; це різноманітні удосконалення, які забезпечують економію витрат, створюють умови для такої економії або задоволення нових потреб споживачів; це процес реалізації нових ідей у діяльності людини, який сприяє задоволенню потреб і приносить економічну вигоду тим, хто ці ідеї продукує, поширює та запроваджує [3]. Реалії сьогодення вказують на необхідність проведення модульного професійного навчання працівників, ґрунтованого на взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг. Першочерговими завданнями в цьому напрямку повинні бути:

- ефективна професійна підготовка кадрів, відповідно до вимог ринку праці;
- підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятого населення;
- працевлаштування безробітних за допомогою нестандартних, гнучких форм зайнятості;
- створення умов для розвитку професійного навчання кадрів на виробництві тощо.

Виходом із складної ситуації, що нині має місце в системі професійної освіти, на наш погляд, має бути ухвалення комплексної загальнодержавної програми підготовки кадрів з чітким розмежуванням завдань і обов'язків між причетними до цієї справи відомствами.

Головною метою професійного навчання незайнятого населення повинно стати підвищення рівня його конкурентоспроможності для працевлаштування через надання освітніх послуг відповідно до освітніх потреб, вимог роботодавців та прогнозів щодо попиту на ринку праці.

Зважаючи на надзвичайно складну ситуацію на ринку праці, проблеми у професійному навчанні сьогодні вкрай необхідно розробити такий механізм організації професійної підготовки кадрів, який би враховував ринковий попит на професії та був заснований на застосуванні сучасних інноваційних технологій професійного навчання. Вирішення питання удосконалення професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів можливе за умови координації зусиль органів державної влади всіх рівнів, навчальних закладів, служби зайнятості, роботодавців, органів масової інформації. Це дозволить узгодити професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили з вимогами інноваційного розвитку економіки. Проте, в умовах економічної кризи в країні, коли фінансові можливості держави обмежені, зробити це надзвичайно складно. Тому пошук шляхів удосконалення професійної освіти кадрів і надалі буде надзвичайно важливим та потребуватиме подальших наукових досліджень.

## Список літератури

1. Економічна активність населення України 2011. - Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 208 с.

2. Праця України у 2011 році. - Статистичний збірник. – К.: Державна служба статистики України, 2012. – 344 с.
3. Колот А. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 4-9.
4. Савченко А. Методологічні основи визначення потреби у кваліфікованих кадрах // Україна: аспекти праці. – 2003. - № 4.
5. Логинов В.П., Кравцов И.Ч., Курнышева И.Р. Организационно-экономическое управление инновационной инфраструктурой. Современное управление, 1998. - №2. – С. 37-41.
6. Васильченко В.С., Грищенко А.М., Гришкова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.
7. Заюков І., Коваль Н. Проблеми та перспективи розвитку в Україні професійного навчання кадрів на виробництві // Економіка України. – 2008. - № 6.- С.80-87.

**A. Shinkarenko**

*Kirovohrad Faculty of Kyiv National University of Culture and Art*

**Improvement of professional training, re-training and raising the level of professional skills**

The objective of the article is the research of issues connected with improvement of professional training and re-training of personnel as a way of stabilization of the situation at labour market.

The article discloses the ways of improvement of professional training, re-training and raising the level of professional skills of personnel.

It has been shown that the main aim of professional training of unoccupied population should be raising the level of its competitiveness for job-placement through education services according to educational demands and the demands of employers including the trends on the labour market.

The ways of improvement of professional training have been suggested.

Improvement of professional training, re-training and raising the level of professional skills of personnel will adjust professional and qualification structure of labour force with the demands of innovative development of economy and increase the competitiveness of unoccupied population on the labour market.

**labour market, professional training of personnel, re-training of personnel**

Одержано 12.04.13

**УДК 364.048**

**О.В. Заярнюк, канд. екон. наук**

*Кіровоградський національний технічний університет*

## **Діагностика мотивації зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями**

В статті проаналізовано стан мотивації зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями. Виявлено чинники, що перешкоджають інтеграції осіб з інвалідністю до сфери трудової діяльності. Зроблено висновок про недостатню дієвість сприяння зайнятості осіб з обмеженими фізичними можливостями на мікроекономічному та нанорівні.

**діагностика, мотивація, зайнятість, особи з обмеженими фізичними можливостями**

**А.В. Заярнюк**

*Кіровоградский национальный технический университет*

**Диагностика мотивации занятости лиц с ограниченными физическими возможностями**