

**ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ
КІРОВОГРАДСЬКОЇ ОБЛАСТІ**

Кіровоградський національний технічний університет

Реалізація державної соціально-економічної політики в Україні переконливо довели, що створення макроекономічних умов і правового середовища самі по собі автоматично не забезпечують стабільний економічний розвиток національної економіки. Надійним фундаментом цього процесу є активізація регулювання соціально-економічного розвитку на рівні регіонів. Внаслідок відсутності активної регіональної політики сьогодні посилилась диференціація регіонів за рівнем життя, умовами матеріального та духовного добробуту, станом формування, використання, збереження та розвитку ресурсного потенціалу.

Узагальнюючи результати розвитку наукової думки з питань визначення сутності категорії “потенціал” слід зазначити, що “ресурсний потенціал” – це комплексна категорія, яка відображає сукупну величину запасів природних, сировинних, інвестиційних, трудових та інформаційних ресурсів, притаманних державі, регіону, підприємству, трудовому колективу. Пріоритетне місце у цій сукупності властивостей, на нашу думку, має належати саме трудовому потенціалу, як визначальному фактору соціально-економічного розвитку.

Світовий досвід доводить, що перспективи розвитку національної економіки визначаються станом трудового потенціалу суспільства. Рівень і темпи соціально-економічного розвитку країни залежать від стану здоров’я, запасу знань, вмінь, інтелектуальних здібностей, освітньо-кваліфікаційних характеристик, трудової активності та професійної мобільності населення.

Сучасний етап розвитку регіонів України характеризується протиріччям між необхідністю соціально-економічного зростання і неможливістю прогресивних зрушень з причин погіршення кількісно-якісних характеристик трудового потенціалу. Тому сьогодні виникла об’єктивна необхідність

проведення оцінки рівня трудового потенціалу кожного регіону з метою активізації заходів його збереження і розвитку.

Актуальність проблеми визначила мету нашого дослідження, яка полягає у дослідженні тенденцій розвитку трудового потенціалу Кіровоградської області та розробці комплексу заходів щодо підвищення якості формування, ефективності використання та рівня розвитку трудового потенціалу.

У процесі дослідження необхідно враховувати цілком об'єктивні регіональні особливості.

Розглянемо ресурсний потенціал Кіровоградської області, яка за географічним положенням розташована у центральній частині України на площі 24,6 тис. км². У складі області 21 адміністративний район. На території області розташовані 4 міста обласного, 8 районного підпорядкування, 27 селищ міського типу, 376 сільських рад та 995 сільських населених пунктів. В області, що займає 4,1% території України і проживає 995,2 тис. осіб (2,2% загальної кількості населення України), виробляється 1,5% валового регіонального продукту. Питома вага області у випуску товарів і послуг України у 2013 році склала 1,4% , у валовій продукції сільського господарства - 4,2% [1].

За структурою економіки область є аграрно-індустріальною. Провідні галузі промисловості – сільськогосподарське машинобудування, кольорова металургія, харчова та борошномельно-круп'яна промисловість. На частку підприємств, спеціалізованих на переробці сільськогосподарської продукції, припадає понад 40% загального обсягу промислового виробництва області. Саме на Кіровоградщині зосереджена значна питома вага загальнодержавного виробництва тракторних сівалок, мостових електричних кранів, високоякісного графіту, а також до 60% уранової руди, що видобувається в Україні. Отже, підвищення рівня трудового потенціалу названих галузей є запорукою соціально-економічного розвитку області.

З кількісної точки зору трудовий потенціал Кіровоградської області являє собою економічно активне населення, тобто всіх тих, хто працює або активно шукає роботу (зайняті і безробітні), включаючи осіб працездатного віку і

старше працездатного віку (табл. 1).

Таблиця 1

**Характеристика населення Кіровоградської області за рівнем
зайнятості та економічної активності (тис. осіб)**

Показники	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Динаміка 2013/2008 %
Економічно активне населення	499,2	480,3	473,5	474,0	473,7	471,0	94,3
працездатного віку	458,7	435,9	431,6	436,1	437,0	434,3	94,7
старше працездатного віку	40,5	44,4	41,9	37,9	36,7	36,7	90,6
Зайняте населення	459,1	432,7	431,2	433,1	433,7	434,0	94,5
працездатного віку	418,6	388,3	389,3	395,2	397,0	397,3	94,9
старше працездатного віку	40,5	44,4	41,9	37,9	36,7	36,7	90,6
Безробітне населення (за методологією МОП)	40,1	47,6	42,3	40,9	40,0	37,0	92,3
Економічно неактивне населення	285,6	290,0	284,8	274,8	266,6	259,0	90,7
працездатного віку	156,8	171,4	167,7	157,7	157,3	159,5	101,7
старше працездатного віку	128,8	118,6	117,1	117,1	109,3	99,5	77,3
Рівень економічної активності населення, %	63,6	62,4	62,4	63,3	64,0	64,5	+0,9
Рівень зайнятості населення, %	58,5	56,2	56,9	57,8	58,6	59,5	+1,0
Рівень безробіття населення, %	8,0	9,9	8,9	8,6	8,4	7,9	-0,1

Відповідно даним таблиці 1, трудовий потенціал Кіровоградської області за останні шість років зменшується. У 2013 році трудовий потенціал регіону нараховував 471,0 тис. осіб, що на 28,2 тис. осіб (5,7%) менше, ніж у 2008 р. За статевою структурою трудовий потенціал області має наступний вигляд: жінок - 48%, чоловіків - 52%, при чому більша частка з них проживають і працюють у містах - 64,1%, менша у сільській місцевості - 35,9% [1].

Вікові характеристики трудового потенціалу регіону такі: серед тих, хто працює або активно шукає роботу 62,6% осіб мають вік від 25 до 50 років, 12,8% віком від 15 до 24 років, 19,1% - від 50 до 59 років, 5,5% - від 60 до 70 років.

Особливо слід відмітити зміни в структурі економічно активного населення, які, на нашу думку, зумовлені демографічними і соціально-економічними наслідками ринкових перетворень. Позитивним фактом є зменшення частки осіб старше працездатного віку (з 8,1% до 7,8%). Це означає, що у 2013 році кожний 12-ий представник економічно активного населення був старше працездатного віку і вимушений працювати заради отримання коштів для існування.

До позитивних змін у складі трудового потенціалу слід також віднести зменшення кількості безробітних осіб (за методологією МОП) на 7,7% з 40,1 тис. осіб у 2008 р. до 37,0 тис. осіб у 2013 р. (причому за останній рік їхня чисельність скоротилась на 3 тис. осіб). Серед безробітних частка жінок складає 42%, чоловіків – 58%. Причому кожний третій безробітний в Кіровоградській області має вік від 40 до 60 років, кожний другий - молода людина віком від 16 до 30 років.

Рівень зайнятості населення характеризується позитивною динамікою, у 2013р. він становив 59,5% проти 58,5% у 2008р.

Позитивно сприймається і той факт, що кількість економічно неактивного населення за аналізований період зменшилась на 26,6 тис. осіб (9,3%). Проте, зменшення відбулося за рахунок осіб старше працездатного віку на 29,3 тис. осіб. Частка осіб працездатного віку у загальній кількості економічно неактивного населення протягом аналізованого періоду постійно зростає і становить – 61,6%, а в абсолютному вимірі кількість зросла у порівнянні із 2008 роком на 2,7 тис. осіб (1,7%) і становить 159,5 тис. осіб. Таку ситуацію слід сприймати як індикатор неефективного використання трудового потенціалу цієї частини населення в реальному секторі економіки. Про це свідчить стрімке зменшення в Кіровоградській області кількості найманих працівників підприємств, установ, організацій.

За статистичними даними середньорічна кількість найманих працівників, у порівнянні з 2008 р. зменшилася на 33,6 тис. осіб (12,5%). Розподіл найманих працівників за видами економічної діяльності здійснювався під впливом

структурних змін, що відбувалися в економіці області.

Результати розподілу зайнятого населення Кіровоградської області за видами економічної діяльності представлені нижче (табл. 2).

Таблиця 2

Зайнятість населення Кіровоградської області за окремими видами економічної діяльності (тис. осіб)

Показники	Зайнято в економіці області					
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Зайнято в усіх сферах економічної діяльності	459,1	432,7	431,2	433,1	433,7	434,0
	100	100	100	100	100	100
Із них зайнято в галузях економіки:						
Промисловість	63,0	58,2	54,3	54,9	53,9	53,4
у % до усіх зайнятих	13,7	13,5	12,6	12,7	12,4	12,3
Сільське господарство	141,4	119,2	120,3	129,6	133,2	134,5
у % до усіх зайнятих	30,8	27,6	27,9	29,9	30,7	31,0
Будівництво	16,6	16,0	15,7	16,3	15,8	15,6
у % до усіх зайнятих	3,6	3,7	3,6	3,8	3,7	3,6
Транспорт і зв'язок	31,5	33,2	32,1	31,9	30,0	29,5
у % до усіх зайнятих	6,9	7,7	7,4	7,4	6,9	6,8
Торгівля, готелі, ресторани	78,1	80,2	79,4	78,4	79,7	80,3
у % до усіх зайнятих	17,0	18,5	18,4	18,1	18,4	18,5
Охорона здоров'я, фізична культура, соціальне забезпечення	31,0	30,4	30,7	29,8	28,6	28,7
у % до усіх зайнятих	6,8	7,0	7,1	6,9	6,6	6,6
Освіта, культура, наука, мистецтво	36,9	36,6	37,1	36,9	36,6	36,0
у % до усіх зайнятих	8,0	8,5	8,6	8,5	8,4	8,3
Державне управління	25,3	25,7	29,4	24,6	24,5	24,3
у % до усіх зайнятих	5,5	5,9	6,8	5,7	5,7	5,6
Інші види економічної діяльності	35,3	33,2	32,2	30,7	31,4	31,7
у % до усіх зайнятих	7,7	7,6	7,6	7,0	7,2	7,3

Результати оцінки співвідношення зайнятості населення по галузях доводять, що структурні зміни в економіці Кіровоградської області відбувалися у напрямку протилежному сучасним вимогам. Так, найбільша кількість

зайнятих у 2013 р. зосереджена у сільському господарстві – 31%. Другою за обсягами зайнятості є сфера торгівлі, готельний та ресторанний бізнес – 18,5% усіх зайнятих. Привертає увагу той факт, що з 2008 року питома вага зайнятих у даному секторі зросла на 1,5%. Така тенденція пояснюється тим, що в регіоні останнім часом йде відтік робочих місць із промисловості у сферу обслуговування. В результаті таких структурних зрушень, на фоні скорочення загальної чисельності зайнятих в усіх сферах економічної діяльності на 5,5%, чисельність зайнятих у сфері торгівлі за досліджуваний період збільшилась на 2,2 тис. осіб (2,8%).

На превеликий жаль, для промисловості Кіровоградської області характерною є прямо протилежна динаміка. Чисельність зайнятих в промисловості регіону зменшилась на 9,6 тис. осіб, тому сьогодні ця галузь за рівнем зайнятості посідає лише третє місце – 12,3%. Такі галузеві пропорції свідчать про те, що розвиток області здійснюється в напрямку падіння освітньо-кваліфікаційного та інноваційного рівня трудового потенціалу, замість зростання обсягів виробництва високотехнологічної та наукомісткої продукції.

Тенденції, що склалися в економіці регіону викликають занепокоєння оскільки, за темпами скорочення зайнятих у виробництві матеріальних благ Кіровоградська область випереджає інші регіони. Нагальна необхідність вирішення даної проблеми особливо проявляється, якщо прийняти до уваги той факт, що внесок працівників промисловості Кіровоградської області у розвиток економіки країни більше, ніж відчутний. Такий внесок за 2013р. характеризується наступними даними: у виробництві тракторних сівалок питома вага області становила 71,1%, насосів об'ємних поршневих для перекачки рідин – 84,4%, насосів об'ємних ротаційних - 66,2%, розпушувачів та культиваторів - 28,2%, бетонних конструкцій та виробів для житлового і цивільного будівництва - 3,6%, олії соняшникової нерафінованої - 13,7%, яловичини і телятини - 7,8%, круп - 3,0%, цукру-піску - 3,2%, ковбасних виробів - 7,2%.

Отже, згортання промислового виробництва в області негативно впливає

на розвиток національної економіки. Кардинально змінити ситуацію, що склалася покликані активні заходи формування багатосекторної структури регіональної економіки та підвищення якості трудового потенціалу.

Однією із стратегічних макроекономічних цілей соціальної політики є повна продуктивна зайнятість населення, досягнення якої пов'язане як з поліпшенням економічної ситуації в країні, так і з посиленням регулюючої ролі держави у формуванні і реалізації політики зайнятості в регіонах. Комплексний підхід до вирішення цієї проблеми передбачає збалансоване регулювання всіх елементів ринку праці – не тільки стимулювання попиту на робочу силу (створення робочих місць), трудову мотивацію тощо.

Ситуація у сфері зайнятості цілком залежатиме від призупинення падіння виробництва, створення нових та ефективного використання функціонуючих робочих місць шляхом активізації інвестиційних процесів в економіці країни, сприяння розвитку малого і середнього підприємництва та самозайнятості населення, економічного стимулювання роботодавців на створення робочих місць через переорієнтацію податкової, інвестиційної та кредитної політики держави.

Одним з першочергових завдань, на нашу думку, є зменшення загального податкового навантаження за рахунок зниження ставки податку на додану вартість та нарахувань на фонд оплати праці.

Особливу увагу слід звернути на розробку програм стимулювання розвитку малого і середнього бізнесу. Оцінка впливу малого підприємництва на розвиток вітчизняної економіки дозволяє зробити висновки про об'єктивно високу соціально-економічну значимість його ролі та місця в програмі антикризових заходів. Малий і середній бізнес, як органічний структурний елемент ринкової економіки, формується на засадах дрібнотоварного виробництва, впливає на темпи економічного розвитку та якісну характеристику валового внутрішнього продукту, здійснює свободу ринкового вибору та швидку окупність витрат, формує конкурентне середовище, забезпечує реалізацію інновацій.

Ми вважаємо, що саме з цих позицій і варто оцінювати соціально-економічну роль малого підприємництва в розвитку регіональної економіки.

Оцінка показників зайнятості у сфері малого бізнесу в Кіровоградській області свідчить про складний стан малих підприємств.

За останні п'ять років спостерігається збільшення кількості малих підприємств у розрахунку на 10 тис. осіб населення області. У 2012 р. їх кількість становила 66 одиниць, а у 2009 – лише 55. Чисельність зайнятих на малих підприємствах в області не перевищує 25% від загальної кількості найманих працівників, тоді як в економічно розвинених країнах цей показник сягає 70%. За даними соціологічних опитувань, кожен третій працює в малому бізнесі за сумісництвом.

Оцінка якісних показників діяльності малих підприємств свідчить про те, що вони працюють ефективніше ніж великі та середні підприємства. Так, продуктивність праці на малих підприємствах на 24,5% вища, ніж на статистично великих та середніх підприємствах, і на 22% - ніж у середньому по області [2].

Однак малі підприємства натикаються на проблеми й труднощі, які заважають їх подальшому розвитку. Це - несприятливий правовий клімат, зокрема нестійкість, незавершеність та суперечність законодавства і нормативних актів. Дуже високий ризик вкладення капіталу, низькі обсяги інвестицій, жорсткий податковий пресинг, ускладненість системи оподаткування, системи ліквідації підприємств, високі відсоткові банківські ставки, кризи платежів тощо. Звідси і невисокі темпи щодо створення робочих місць, насичення ринку вітчизняними товарами, додаткових надходжень у бюджет.

Таким чином, динамічність малого бізнесу сполучається з відтворенням високих соціальних ризиків для зайнятих у ньому працівників. Їх слабка соціальна захищеність - важливий момент для тверезої оцінки потенціалу малого підприємництва в створенні додаткових робочих місць. Це є одним з доводів на користь стратегії, при якій стимулювання розвитку і підтримки

малого підприємництва ні в якому разі не повинне стримувати розвиток великої індустрії. Інтеграція малого, середнього та великого бізнесу, що відбувається у економічно розвинутих країнах, створює нові господарські системи - фінансово-промислові групи: їх стрижнем являються великі фірми, навколо яких групуються малі та середні через систему майнових та контрактних відносин. Малі та середні підприємства, зберігаючи свою економічну та юридичну самостійність, органічно входять до складу великих корпорацій, причому останні часто самі ініціюють створення малих структур, надаючи їм всебічної підтримки і взаємодіючи з ними як стратегічні партнери.

З метою посилення державної підтримки малого та середнього підприємництва, на наш погляд, необхідним є здійснення заходів, спрямованих на:

- звільнення від оподаткування частини прибутку (доходу), що спрямовується на модернізацію виробництва;
- створення спеціальної банківської установи для кредитування малих підприємств, надання суб'єктам господарської діяльності пільгових кредитів для закупівлі устаткування та оренди виробничих приміщень;
- визначення порядку передачі в оренду на пільгових умовах непрацюючих виробничих об'єктів для організації індивідуальних і сімейних підприємств.

Ми вважаємо, що шлях до розв'язання цієї проблеми лежить, насамперед, через удосконалення правових засад розвитку системи самозайнятості населення та створення економічних важелів підтримки підприємницької ініціативи безробітних громадян.

Важливим кроком у реалізації державної політики зайнятості є вжиття заходів щодо посилення відповідальності місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування за розгортання активних програм зайнятості населення, спрямованих на підвищення професійної мобільності робочої сили, організацію громадських робіт, розвиток підприємництва та самозайнятості і, в кінцевому підсумку, забезпечення збалансованості пропозиції робочої сили та

попиту на неї на ринку праці.

Актуальним, на нашу думку, є питання впровадження механізму економічного заохочення роботодавців з метою створення ними додаткових робочих місць для найменш соціально захищених верств населення – молоді, жінок, інвалідів.

Забезпечення зайнятості населення в значній мірі залежить від вирішення питань посилення мотивації до праці та відтворення робочої сили. Нині в переважної частини працівників рівень трудових доходів такий, що не тільки не стимулює їх до високопродуктивної праці, але й не забезпечує відтворення робочої сили. Тому першочерговим завданням соціальної політики (а отже, й політики зайнятості) є забезпечення випереджаючого зростання вартості робочої сили. Важливим інструментом реалізації цього завдання має стати введення нового соціального стандарту – регульованої державою мінімальної погодинної оплати праці.

Особливої уваги потребує покращення кількісних та якісних характеристик трудового потенціалу за рахунок підвищення рівня людського розвитку.

Результати дослідження аспектів людського розвитку Кіровоградської області, яка посіла лише 23 місце у загальнодержавному рейтингу, свідчать про низький рівень індексу регіонального людського розвитку, який дорівнює 0,593 (стандартизований рівень ІРЛР «ідеального регіону» становить 1) [3]. Найвище значення серед блоків, що характеризують людський розвиток досягнуто у сфері освіти населення: 7 місце у загальноукраїнському рейтингу та перший ранг у структурі власного інтегрального індексу.

Оцінка рейтингів всіх областей України доводить, що найбільш проблемними аспектами Кіровоградщини є відтворення населення та стан соціального середовища (24 місце). Однак аналіз структури власного індексу регіонального людського розвитку дозволяє виділити ще й незадовільний рівень показника гідності праці та добробуту населення.

За умови прийняття максимально можливих показників за одиницю, індекс відтворення населення становить 0,642 (найвище значення по Україні – 0,738),

індекс соціального середовища – 0,352 (найвищий – 0,717), індекс комфортності життя – 0,586 (найвищий – 0,791), індекс добробуту – 0,584 (найвищий – 0,877), індекс гідності праці – 0,559 (найвищий – 0,651), індекс освіти – 0,834 (найвищий – 0,856) (табл. 3, рис. 1).

Таблиця 3

Параметри людського розвитку в Кіровоградській області у 2013 році

	«Ідеальний регіон»	Найвище значення серед регіонів	Кіровоградська область	Ранги блоків
Стандартизований рівень ІРЛР	1,000	0,702	0,593	
Блоки, що характеризують людський розвиток				
Відтворення населення	1,000	0,783	0,642	2
Соціальне середовище	1,000	0,717	0,352	6
Комфортне життя	1,000	0,791	0,586	3
Добробут	1,000	0,877	0,584	4
Гідна праця	1,000	0,651	0,559	5
Освіта	1,000	0,856	0,834	1

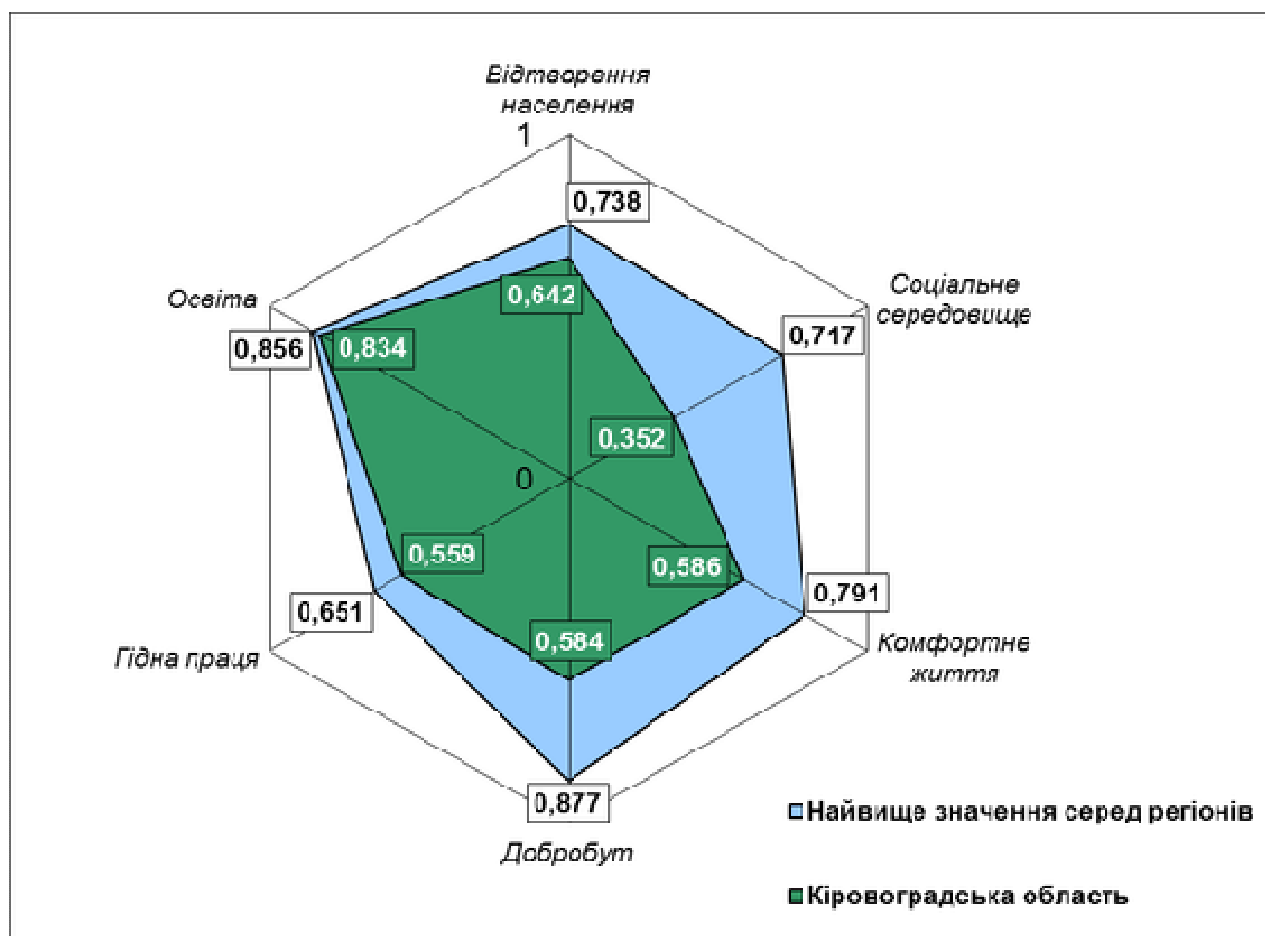


Рис. 1. Показники людського розвитку Кіровоградській області у 2013 р.[4]

Проведене дослідження дозволяє зробити висновок, що значне відставання Кіровоградської області насамперед пов'язано з наступними аспектами:

1) блок «Відтворення населення»: область посідає стабільно найнижчу позицію серед аутсайдерів і має низькі рейтинги за такими показниками: стрімке падіння сумарного коефіцієнту народжуваності; зростання дитячої смертності (23%); найгірша ситуація щодо середньої очікуваної тривалості життя (69,4 роки). Становище ускладнюється погіршенням екологічної ситуації та високим рівнем захворюваності. Причому різке падіння рейтингів спостерігається протягом останніх 10 років (з 19 місця на 24). Високий рівень смертності зумовлений катастрофічним зростанням смертності населення у сільській місцевості, зокрема, низький рівень життя в поєднанні із низькою культурою окремих верств населення (пияцтво, небезпечна для себе й оточуючих поведінка тощо). Тому, першочерговими задачами має стати покращення якості медичного обслуговування; охоплення допологовим та післяпологовим доглядом основної частини матерів, проведення пологів у лікувальному закладі з кваліфікованим медичним персоналом; створення безпечних умов проживання і праці.

2) блок «Соціальне середовище»: вищими за середньоукраїнські показники в області є значення рівня злочинності, кількості померлих від навмисних самоушкоджень, кількості хворих з вперше встановленим діагнозом активного туберкульозу, кількості дітей-сиріт і дітей, позбавлених батьківського піклування, а також коефіцієнту підліткової народжуваності. Ми вважаємо, що всі перелічені явища є взаємопов'язаними, оскільки асоціальна поведінка може привести до позбавлення волі або батьківських прав, звідси і сирітство, і захворювання, і злочинність. Отже, ключовими заходами, спроможними виправити таку негативну ситуацію є профілактика злочинів, виховна робота з молоддю, пропаганда здорового способу життя і продуктивної поведінки. Розвиток культурної сфери і заходи підвищення загального культурного рівня населення зможуть покращити стан справ у соціальному середовищі області.

3) блок «Комфортне життя»: знижують оцінку умов проживання в області

дещо низькі показники забезпеченості житлом у містах та міських поселеннях, централізованим газопостачанням у сільській місцевості, а також амбулаторно-поліклінічними закладами. Тому основні зусилля регіональної політики мають зосереджуватися на покращенні забезпеченості об'єктами соціальної інфраструктури та інженерних мереж.

4) блок «Добробут»: в області є високим рівень відносної бідності населення, нижчий за середнє значення ВРП в розрахунку на душу населення, а також забезпеченість базовим набором товарів тривалого користування. Отже, боротьба з бідністю, покращення матеріального забезпечення працюючого населення, а також якості робочих місць повинні стати ключовими напрямками регіональної соціальної політики.

5) блок «Гідна праця»: порівняно з іншими регіонами, область виділяється часткою низькодохідних працівників (які отримують зарплату менше 1,5 прожиткових мінімумів) та в цілому низьким рівнем заробітної плати (співвідношення середньої заробітної плати до мінімальної), а також її купівельної спроможності. Знижують оцінку стану ринку праці також показники умов праці (близько 25% зайняті в несприятливих умовах). Тому, пріоритетним напрямом заходів регіональної політики має бути розвиток ринку праці, детінізація економіки і зайнятості, створення нових, високооплачуваних робочих місць, підвищення рівня кваліфікації працівників. Вкрай необхідно підвищити економічну активність населення шляхом стимулювання підприємництва та самозайнятості.

Як зазначалось вище, найкращим в Кіровоградській області залишається індекс за блоком «Освіта». Це беззаперечне досягнення має стати надійним підґрунтям, на якому відбуватиметься подальше нарощування трудового потенціалу та соціально-економічний розвиток області.

Таким чином, за результатами здійсненої оцінки рівня регіонального людського розвитку можна зробити висновок, що Кіровоградська область розташувалась нижче середньоукраїнського значення за наступними блоками: відтворення населення, соціальне середовище, комфортне життя, добробут та

гідна праця. Динаміка індексу регіонального людського розвитку за останні 10 років проілюстрована на рис. 2.

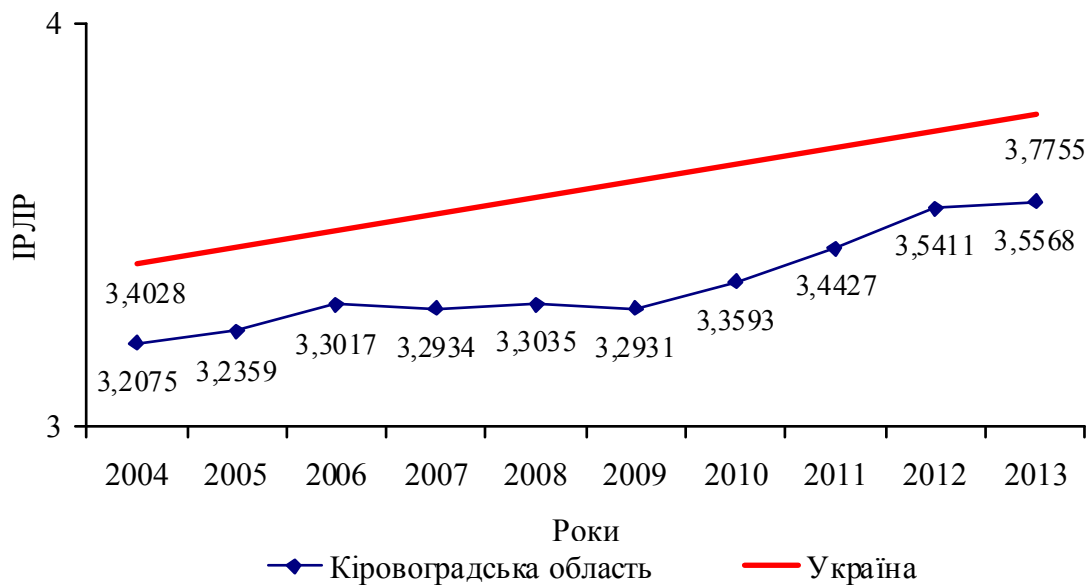


Рис. 2. Динаміка індексу регіонального людського розвитку

Оцінка рівня кадрового забезпечення по Кіровоградській області свідчить, що у 2013-2014 навчальному році підготовка фахівців з вищою освітою здійснювалася 17 вищими навчальними закладами та 8 структурними підрозділами вищих навчальних закладів (ВСП ВНЗ) за 24 напрямками підготовки і 71 спеціальністю різних освітньо-кваліфікаційних рівнів: молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст і магістр. Із загальної кількості вищих навчальних закладів 5 – III-IV рівнів акредитації (3 інститути і 2 університети) та 12 – I-II (6 коледжів, 3 технікуми, 3 училища). Чисельність студентів, які в них навчаються становить 11,73 та 7,96 тис. осіб відповідно. При чому спостерігається стійка тенденція скорочення не тільки кількості студентів, що навчаються, але й кількості підготовлених і випущених бакалаврів, спеціалістів і магістрів. За останні роки вона зменшилась у 1,7 рази.

За офіційними статистичними даними у 2013-2014 н.р. було всього випускників 5710 осіб, з них: ВНЗ III-IV рівнів акредитації підготовлено 3700 фахівців, ВНЗ I-II рівнів акредитації – 2010 осіб. Із загальної кількості

випускників 2013 року - 5505 осіб навчалися за денною формою та 1537 отримали направлення на роботу [5].

Найбільше випускників, які навчалися за напрямами:

«Економіка та підприємництво» – 1242 осіб (568 особи – ВНЗ I-II рівнів акредитації, 674 – ВНЗ III-IV рівнів акредитації);

«Педагогічна освіта» – 386 осіб (110 осіб – ВНЗ I-II рівнів акредитації, 276 осіб – ВНЗ III-IV рівнів акредитації);

«Медицина» – 365 осіб ВНЗ I-II рівнів акредитації;

«Інформатика та обчислювальна техніка» – 245 осіб (157 осіб – ВНЗ I-II рівнів акредитації, 88 особи – ВНЗ III-IV рівнів акредитації);

«Право» – 317 осіб (295 осіб – ВНЗ I-II рівнів акредитації, 22 особи – ВНЗ III-IV рівнів акредитації).

Із загальної чисельності осіб, що завершили відповідні цикли навчання, з вищих навчальних закладів випущено 2467 (43,2%) молодших спеціалістів, 656 (11,5%) бакалаврів, 1869 (32,7%) спеціалістів та 718 магістрів (12,6%) (рис. 3).

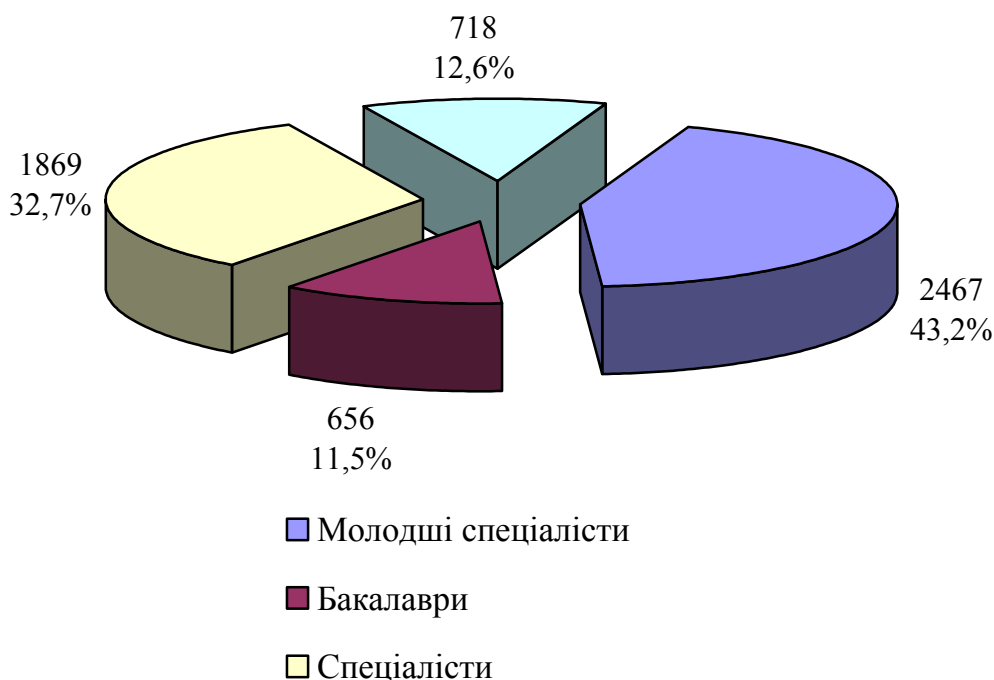


Рис. 3. Структура випускників ВНЗ Кіровоградської області у 2013-2014 н. р. за освітньо-кваліфікаційними рівнями

Здійснення навчального процесу в 2013-2014н.р. забезпечував викладацький корпус, загальна чисельність якого становила 2040 осіб, з яких 1088 – педагогічні та 952 – науково-педагогічні працівники. Серед педагогічних працівників науковий ступінь кандидата наук мають 26 осіб, учене звання доцента – 4. У складі науково-педагогічних працівників – 584 кандидати наук, 49 докторів наук, учене звання доцента мають 363 особи, професора – 64 особи.

У поточному (2014-2015) навчальному році склад та структура ВНЗ Кіровоградської області має наступний вигляд (рис. 4).

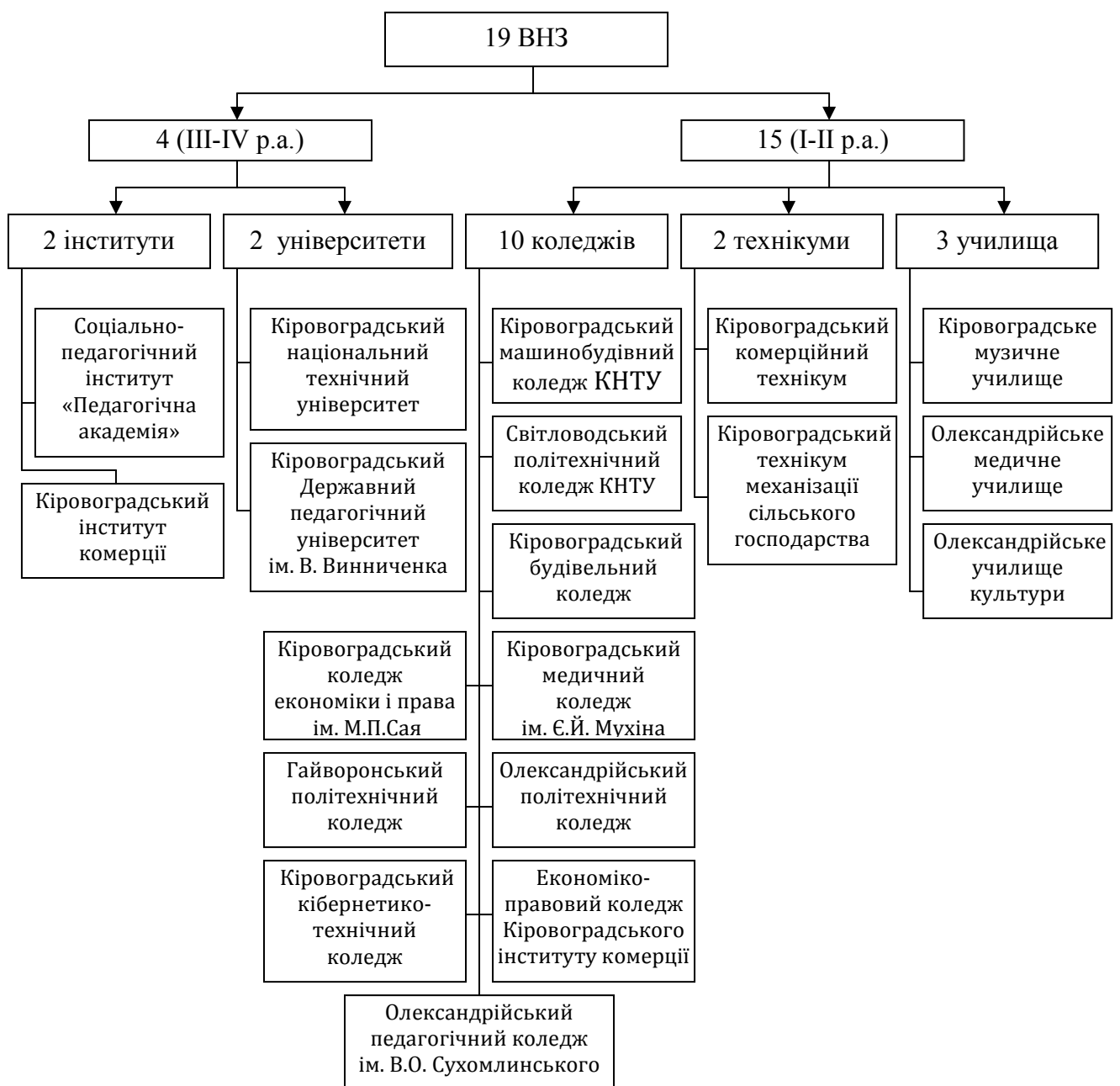


Рис. 4. Структура ВНЗ Кіровоградської області у 2014-2015 н. р.

За результатами державної кваліфікаційної атестації у 2013 році ПТНЗ Кіровоградської області підготували та випустили 3509 осіб (що на 26% більше у порівнянні із 2012 р.) за 9 галузевими напрямками: громадське харчування – 533, будівництво – 488, сфера послуг – 253, торгівля – 56, сільське господарство – 402, автомобільний та залізничний транспорт – 523, машинобудування та металообробка – 446, електро - радіотехніка та зв'язок – 668, загальні для всіх видів економічної діяльності – 140 (рис. 5).

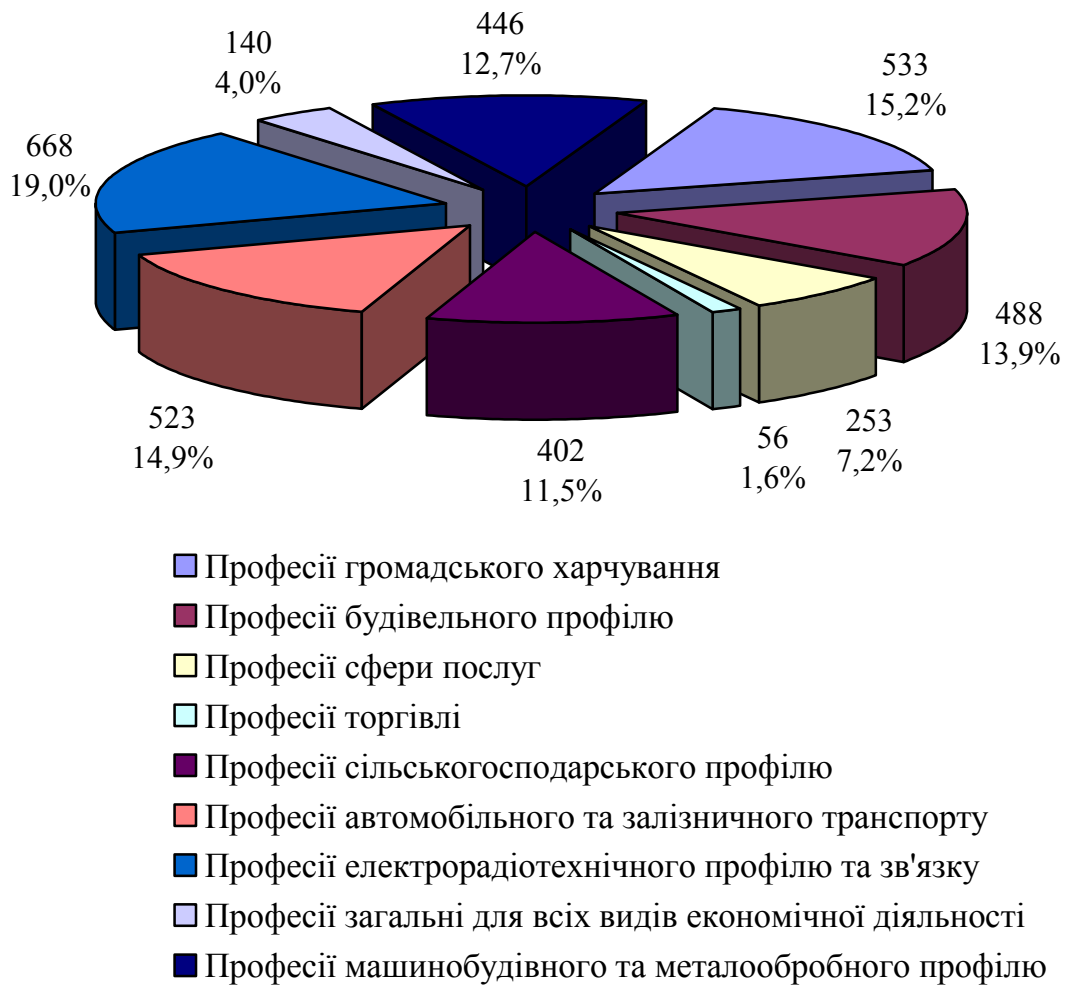


Рис. 5. Випуск кваліфікованих робітників ПТНЗ Кіровоградської області у 2013-2014 н. р. за галузевими напрямками

Присвоєно робітничі розряди планового рівня кваліфікації – 3253 особам, підвищеного – 2, пониженого – 254; отримали документи державного зразка:

дипломи – 3236 особи, свідоцтва – 273 [5].

Порівнюючи результати державної кваліфікаційної атестації за попередні роки, можна зробити висновок, що в поточному навчальному році спостерігається тенденція щодо підвищення якості підготовки кваліфікованих робітників. Позитивна динаміка рівня якості підготовки кваліфікованих робітників по області за галузевими напрямками має наступний вигляд: з професій громадського харчування (на 8,2%), торгівлі (на 33%), сфери послуг (на 1,8%), машинобудівного та металообробного профілю (на 1,4%), залишається стабільним - з професій будівельного, електрорадіотехнічного профілю та зв'язку, автомобільного та залізничного транспорту, професій загальних для всіх видів економічної діяльності. Проте, рівень якості підготовки кваліфікованих робітників з професій сільськогосподарського профілю знизився на 11,2%.

Ганебною практикою для Кіровоградських підприємств є надмірне резервування робочої сили на непрацюючих підприємствах, що призвело до втрат раніше створеного професійно-кваліфікаційного потенціалу. Це обумовлює необхідність посилити регулювання процесів формування професійно-кваліфікаційної структури робочої сили і на цій основі підвищити її конкурентоспроможність на ринку праці. Одним з першочергових кроків у цьому напрямі має бути прийняття рішення щодо підвищення ролі професійного навчання кадрів безпосередньо на підприємствах та забезпечення державною службою зайнятості перепідготовки безробітних громадян відповідно до реальних потреб ринку праці.

Для професійного розвитку персоналу на виробництві сьогодні застосовують такі його види:

- первинна професійна підготовка робітників;
- перепідготовка робітників;
- підвищення кваліфікації робітників;
- перепідготовка, спеціалізація, підвищення кваліфікації, стажування керівників, професіоналів та фахівців.

Дослідження динаміки підготовки кваліфікованих робітників показують, що кількість підготовлених впродовж 2005–2013 рр. у ПТНЗ робітничих кадрів перевищувала обсяги навчання робітників новим професіям на виробництві. При чому така тенденція спостерігається як по Україні в цілому, так і Кіровоградській області зокрема (рис. 6, 7).

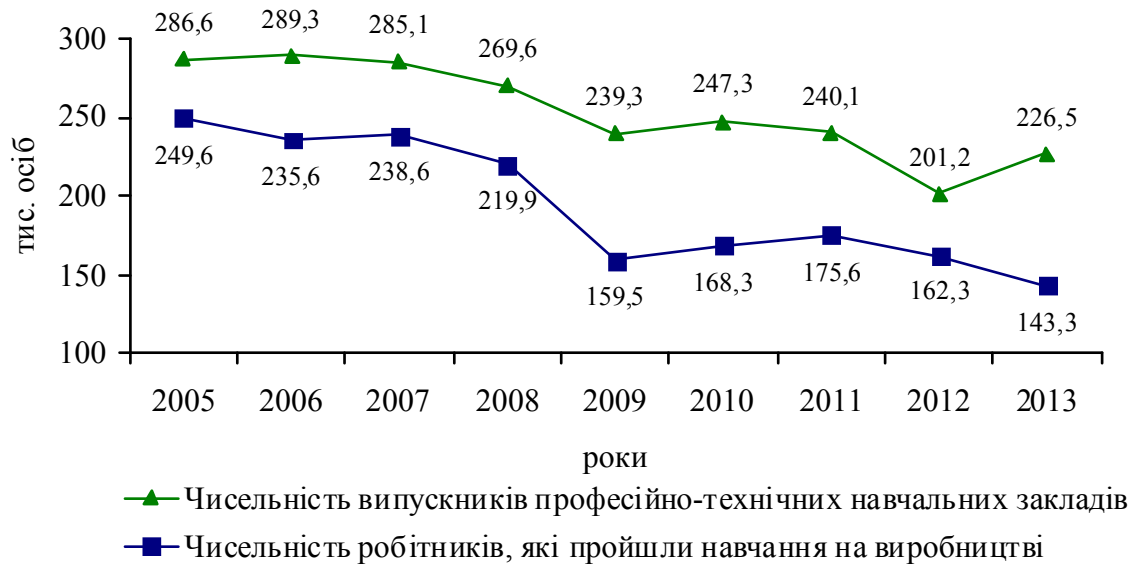


Рис. 6. Підготовка робітничих кадрів в Україні [6]

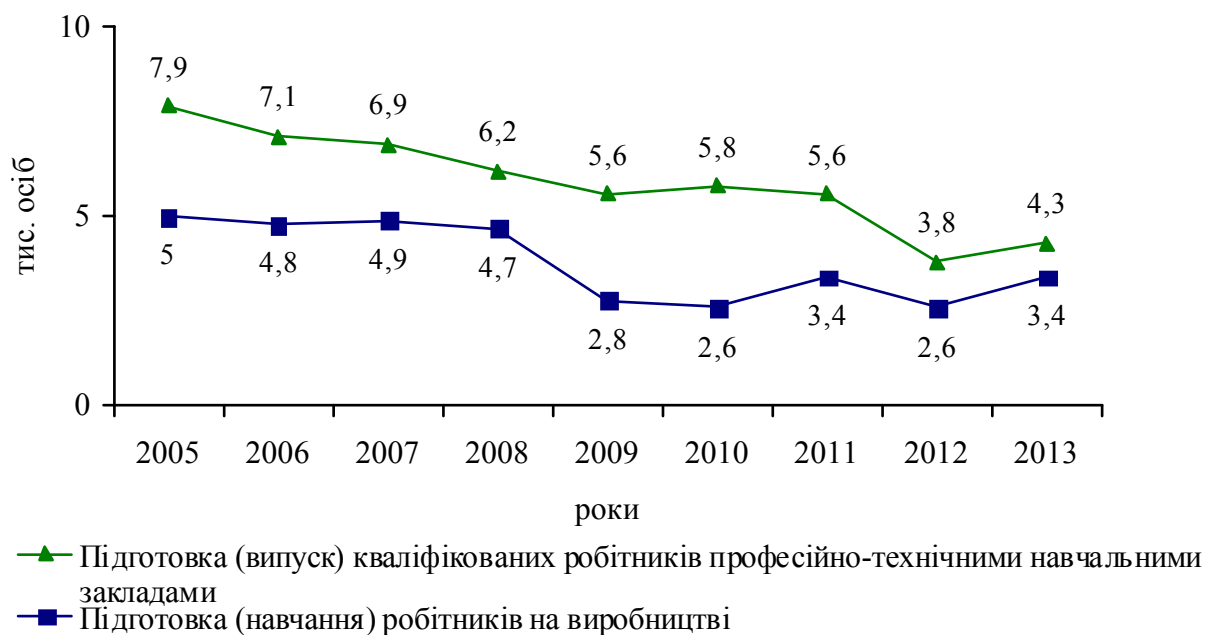


Рис. 7. Динаміка підготовки кваліфікованих робітників у Кіровоградській області [7]

Теперішня ситуація з підготовкою кваліфікованих робітників кардинально відрізняється від тенденцій, які були характерними для України в минулих умовах розвитку (друга половина XX ст.), тоді в середньому на 1 робітника, підготовленого у мережі професійно-технічної освіти, приходилось 3 робітники, підготовлених безпосередньо на виробництві [8].

Протягом 2005–2013 рр. найбільша частка осіб (у 2013р. – 82,3%) пройшли навчання новим професіям саме на виробництві. Таке виробниче навчання забезпечує рівень професійної компетентності нових працівників, що найбільш повно відповідає вимогам робочого місця та очікуванням роботодавців. При цьому обсяги підвищення кваліфікації на підприємствах, в установах, організаціях мають сталу тенденцію до зниження (рис. 8).

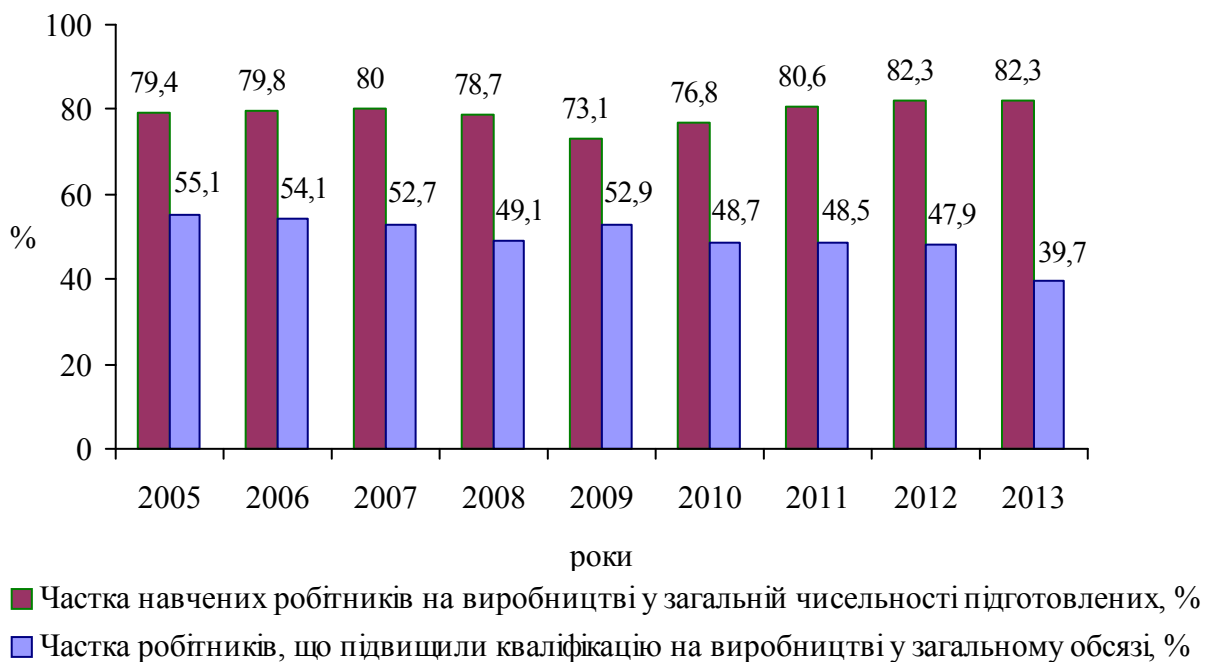


Рис. 8. Динаміка відносних показників підготовки та підвищення кваліфікації працівників на підприємствах Кіровоградської області [9]

З прийняттям концепції «навчання впродовж життя» прийшло розуміння необхідності забезпечення безперервності освіти та особливого значення виробничого навчання у цьому процесі. Відповідно, серед усіх суб'єктів професійної підготовки центральна роль повинна належати сучасній

виробничій базі діючих підприємств. Здійснення професійного навчання в умовах підприємства забезпечує максимально повне задоволення вимог виробництва у якості робочої сили.

Одним із напрямів успішної реалізації концепції безперервного навчання є підвищення кваліфікації працівників, що дає змогу підтримувати їх відповідну професійну компетентність. Рівень охоплення штатних працівників усіх професійних груп підвищенням кваліфікації у цілому по країні у 2013 р. становив 9,9%, по Кіровоградській області – 9,2% (рис. 9).



Рис. 9. Підвищення кваліфікації працівників на виробництві та у навчальних закладах Кіровоградської області [7; 10]

Найбільша частка осіб, які пройшли підвищення кваліфікації протягом 2008-2013 рр. – це професіонали і фахівці. Представники робітничих професій за допомогою підвищення кваліфікації змогли підвищити свій кваліфікаційний розряд (у 2013 році це 7,8% робітників, що пройшли підвищення кваліфікації). Отже, у 2008 р. підвищили кваліфікацію 31,6% робітників, у 2011 р. – 37,6%, а у 2013 р. – 30,6% (рис. 10).

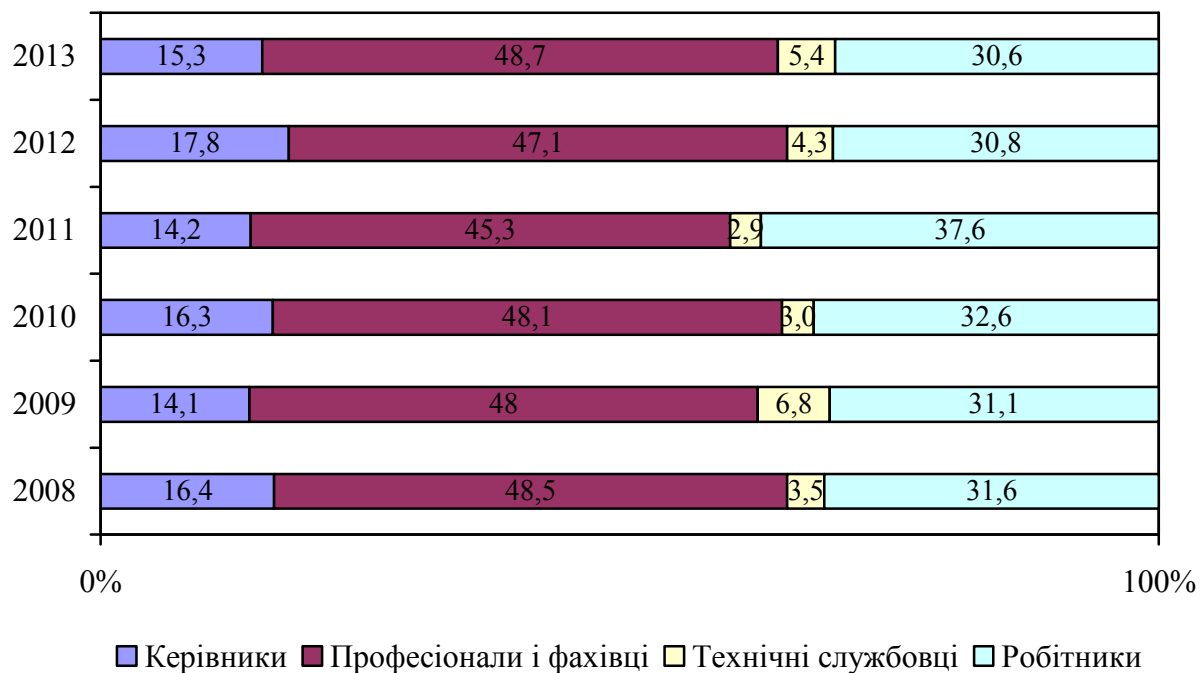


Рис. 10. Питома вага окремих професійних груп у загальному обсязі підвищення кваліфікації працівників підприємств Кіровоградської області

Сьогодні є ряд проблем, пов'язаних з організацією професійної підготовки кадрів на виробництві, які не дають можливості повною мірою використати її потенціал для розвитку навичок і вмінь працівників відповідно до вимог виробництва:

- недосконалість законодавчої бази щодо організації та проведення підготовки персоналу на підприємствах;
- низький рівень зацікавленості та інвестиційної активності роботодавців щодо професійного розвитку працівників;
- низький рівень зацікавленості робітничих кадрів у професійному навчанні та підготовці з власної ініціативи;
- недоліки навчально-методичного, організаційного та кадрового забезпечення професійної підготовки в умовах підприємств;
- відсутність єдиної системи професійних кваліфікацій та стандартів із професійної підготовки, що необхідні для забезпечення безперервної освіти;
- відсутність механізму визнання результатів неформального навчання;

– складність отримання ліцензії підприємствами на проведення підготовки та перепідготовки робітничих кадрів.

Професійна освіта не може розвиватися ізольовано від тих структур, для яких вона готує спеціалістів, підготовка кваліфікованих працівників у відриві від реального виробництва – неможлива. Саме тому серед перспектив розвитку виробничого навчання можна зазначити розвиток соціального діалогу, тобто налагодження співпраці між фахівцями, роботодавцями, навчальними закладами, органами влади. Це дасть змогу досягти максимально можливого узгодження параметрів підготовки робочої сили та вимог ринку праці, підвищити якість освіти і професійної підготовки та забезпечити належні умови участі всіх категорій населення у навчанні впродовж життя.

Соціальний діалог і ведення колективних переговорів на рівні підприємства, галузі та держави в цілому є досить ефективним механізмом у створенні стимулів для інвестування у професійний розвиток. Названі заходи сприяють координації процесу підвищення кваліфікації та інтегрують цей процес у національну стратегію розвитку.

Рекомендація Міжнародної організації праці від 17.06.2004 р. № 195 «Про розвиток людських ресурсів: освіта, підготовка кадрів і безперервне навчання» визначає загальні обов'язки держави, роботодавців, громадян у сфері освіти та професійної підготовки. Держава несе відповідальність за освіту, професійне навчання до початку трудової діяльності, а також за професійне навчання та підготовку безробітного населення й осіб з особливими потребами. Соціальні партнери виконують важливу роль у забезпеченні подальшого професійного навчання і підготовки, зокрема на робочому місці та без відриву від виробництва. Фізичні особи мають використовувати можливості для здобуття освіти, отримання професійної підготовки та участі в навчанні впродовж життя. Відповідно, проблемі підвищення якості професійної підготовки на виробництві необхідно приділяти особливу увагу, оскільки це забезпечуватиме підвищення конкурентоспроможності вітчизняної робочої сили.

Серед пріоритетних напрямів участі держави у забезпеченні трудових

інтересів населення особлива роль відводиться розбудові Національної системи кваліфікацій, що передбачає створення відповідних інституційних механізмів, які забезпечать якість оцінки та присудження кваліфікацій: створення галузевих рад для розробки професійних стандартів та галузевих рамок кваліфікацій; узгодження стандартів підготовки з професійними стандартами; впровадження механізму оцінки і підтвердження результатів неформального навчання; формування системи інститутів сертифікації кваліфікацій.

Пріоритетна роль повинна відводитись державі й у питанні стимулювання інвестицій у професійний розвиток працівників з метою підвищення якості робочої сили та забезпечення її відповідності потребам економіки й вимогам роботодавців. В умовах обмеженого фінансування особливого значення набувають економічні інструменти, що дозволяють розширити фінансові можливості як роботодавців, так і фізичних осіб (учнів, слухачів). Такі інструменти полягають у наступному:

- звільнення від оподаткування сум, витрачених роботодавцями на професійну освіту та підготовку своїх працівників, створення матеріальної бази для навчання на виробництві;
- впровадження податкових пільг для роботодавців, які беруть на роботу випускників навчальних закладів;
- надання пільгових кредитів на створення матеріальної бази для навчання на виробництві.

Процеси глобалізації та інформатизації в усіх сферах суспільного життя наполегливо диктують необхідність посилення ролі освіти та професійної підготовки з метою забезпеченні високого рівня якості робочої сили в умовах інноваційних змін. Зростання значення інформації та подальший розвиток інформаційних технологій створюють умови для їх використання у сфері професійного розвитку працівників. Нові технології відкривають шлях до сучасного виду освіти, заснованого на розвитку системи викладання з використанням електронних засобів навчання, так звана «е-освіта». Даний термін охоплює широку палітру форм застосування технологій – від роботи на

комп'ютерах в аудиторіях, до дистанційного навчання. Віртуальна освіта передбачає індивідуальну роботу у поєднанні з гнучким процесом навчання і з більшою самостійністю у процесі здобуття знань.

У світовій практиці успішно функціонують відкриті університети (open universities), що створюють можливості найбільш ефективного використання потенціалу е-освіти. Інструментом, що забезпечує можливості використання потенціалу електронної освіти та здійснення неформального навчання з метою поліпшення якості робочої сили є участь в онлайн-курсах, які в умовах інформаційної різноманітності мають відповідне цільове спрямування.

Таким чином, невід'ємною складовою системи забезпечення безперервності освіти в Україні є також система неформального професійного навчання з метою розвитку знань, удосконалення вмінь, набуття нових компетенцій. Вектор розвитку освітньої системи в Україні має формуватися з урахуванням випереджаючих тенденцій розвитку ринку праці, з активною участю у цьому процесі як держави, так і роботодавців.

В сучасних умовах пред'являються якісно нові, підвищені вимоги до відтворення робочої сили високої кваліфікації, конкурентоспроможної на ринку праці. Зростання та ускладнення вимог, що висуває сучасне виробництво до кваліфікованого працівника, логічно змінює значення, структуру та форми підготовки кваліфікованої робочої сили. Поряд із збільшенням терміну навчання освіта повинна поновлюватися і продовжуватися протягом всього життя людини. Все більше стираються чіткі розмежування між різними видами освіти, існуючий раніше поділ на початкову, середню, середню спеціальну, вищу в сучасних умовах має багато перехідних, змішаних форм. Більш різноманітними стають і заклади, що забезпечують професійну підготовку (школи, коледжі, училища, інститути, університети, курси, школи бізнесу) і форми навчання (повний та скорочений курси, підвищення кваліфікації, післядипломна освіта, перепідготовка, друга освіта тощо).

Оскільки професійна і вища освіта спрямовані на забезпечення професійної самореалізації особистості, формування її кваліфікаційного рівня,

створення соціально активного, морально та фізично здорового потенціалу, то основні стратегічні завдання реформування професійної і вищої освіти полягають у наступному:

- створення умов для одержання громадянами професій відповідно до здібностей, інтересів, нахилів, здоров'я; підвищення їх кваліфікації і перепідготовки на рівні останніх науково-технічних досягнень;
- обґрунтоване визначення перспективних загальнодержавних і регіональних потреб в професійній підготовці і підвищенні кваліфікації незайнятого населення у розрізі професійно-кваліфікаційних груп робітників і спеціалістів для усіх галузей національної економіки;
- впровадження ефективної інформації та консультації, професійного відбору незайнятого населення для одержання престижних робітничих професій, які користуються попитом на ринку праці відповідно до нових соціально-економічних і культурно-освітніх потреб.

Зазначені питання набувають все більшої актуальності у зв'язку із нагальною необхідністю інтеграції України в європейський освітній простір. Мова йде про впровадження двохступеневої системи підготовки спеціалістів (бакалаври, магістри); розробку стандартів вищої освіти у відповідності з вимогами Болонського процесу; удосконалення системи оцінювання знань студентів за Європейською кредитно-трансфертною системою; покращення якості освіти за рахунок удосконалення її методико-матеріального забезпечення.

В теперішній час продовжується кардинальна перебудова системи вищої освіти відповідно до положень Болонської декларації. Визнано необхідним забезпечити перехід на новий тип взаємодії вищої школи і виробництва, який передбачає цільову підготовку спеціалістів на основі договорів, що укладаються між підприємствами і вищими навчальними закладами, та їхню тісну співпрацю в інноваційній діяльності.

Характерною особливістю Кіровоградського національного технічного університету є унікальна можливість проведення в межах одного закладу

наукових досліджень з багатьох напрямків технічних, економічних, природничих наук, а також на стику їх між собою. Створення відповідних умов для ефективної творчої співпраці науковців і виробників в галузі інновацій, вирішення питання фінансування наукових досліджень є невідкладними заходами на шляху реформування управління науковими дослідженнями в Кіровоградській області. Проте відсутність так званої середньої ланки в структурі української економіки – організацій, які об'єднують інтереси науково-інноваційних працівників та виробників, гальмує процеси своєчасного відновлення продукції, упровадження нововведень, не дозволяє ефективно використовувати власний інноваційний потенціал.

Забезпеченню інноваційної спрямованості менеджменту персоналу у ВНЗ має сприяти організація науково-інноваційних бізнес-структур на базі вищих навчальних закладів, зокрема технічних університетів, що дозволить з одного боку залучити до вирішення інноваційних проблем області висококваліфікованих наукових працівників, а з іншого боку надасть можливість студентам, аспірантам широко застосувати на практиці здобуті теоретичні знання, випробувати себе в технічній, економічній, юридичній сферах, що сприятиме кращій підготовці випускників вищої школи.

Передумовою створення регіональної інноваційної інфраструктури є організація фінансової підтримки інноваційного підприємництва – фондів венчурного фінансування інноваційної діяльності або інших регіональних фондів підтримки науково-інноваційної сфери.

На сьогоднішній день в Україні тільки народжується повноцінна індустрія венчурного капіталу. Великі банки можуть відігравати потенційну значну роль у венчурному фінансуванні. Проте нині вони занепокоєні не стільки пошуком ризикових проєктів, скільки поверненням кредитів. Великі підприємства Кіровоградської області (ПАТ «Червона Зірка», ПАТ «Гідросила», ПАТ «Креатив», ПАТ «Кіровоградолія») також можуть бути зацікавлені в участі у венчурному фінансуванні. Для цього потрібно, щоб структури, які виступили засновниками подібних фондів, на певний період мали преференції в

оподаткуванні виділених на розвиток науково-інноваційної діяльності регіону коштів (як це робиться в зарубіжних країнах: вкладені в науково-інноваційну сферу кошти вилучаються з оподаткування). При розподілі коштів з регіональних фондів слід керуватися тільки регіональною вигодою від реалізації інновацій і регіональними пріоритетами. Тому відбір проектів та напрямів фінансування необхідно проводити невеликою комісією на конкурсних засадах, забезпечивши прозорість відбору [11].

Зрозуміло, що без організаційної та фінансової підтримки з боку регіональних (муніципальних) органів влади започаткувати таку роботу неможливо. Тому при створенні інноваційної інфраструктури в регіоні треба насамперед забезпечити взаємовигідну організаційну співпрацю науково-технічних працівників з владними структурами. З одного боку, ця співпраця сприятиме розвитку регіону; з другого, – державна адміністрація матиме можливість відібрати для роботи в муніципальні органи влади найбільш підготовлених, ініціативних та обдарованих студентів та молодих науковців.

З метою підвищення зацікавленості підприємств у виділенні коштів на професійну підготовку персоналу і протидії на цій основі тенденції до зниження витрат роботодавців на розвиток кадрів доцільно створити фонд підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації персоналу за рахунок власних коштів пропорційно фонду оплати праці.

Кошти зазначеного фонду повинні використовуватися підприємством для фінансування власної навчальної бази – корпоративних університетів або оплати договорів на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів із закладами професійної освіти. Якщо ці кошти використовуються на рівні нижче від встановлених мінімальних нормативних відрахувань, то вони мають виплачуватися в бюджет для додаткового фінансування розвитку кадрів тих підприємств, які реалізують інноваційну модель структурної і технологічної перебудови виробництва.

Для запобігання скороченню витрат на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу необхідно ввести, як альтернативний

економічний важіль, схему “податок – дотація”, що позитивно зарекомендував себе в країнах з розвинутою економікою. Ця схема передбачає встановлення фіксованого податку на професійне навчання кадрів від загального фонду заробітної плати підприємств. Сума витрат на професійне навчання повертається державою підприємству за поданням рахунків. Якщо підприємство виділить на підготовку кадрів менше коштів, ніж передбачено фіксованим податком, то різниця вилучається до бюджету.

Отже, у підсумку слід сказати, що підвищенню рівня трудового потенціалу підприємств Кіровоградської області сприятиме підготовка та прийняття нового положення про професійне навчання працівників на виробництві; типового положення про відділ розвитку персоналу підприємства; методичних рекомендацій щодо розроблення навчальних планів і програм для підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації працівників на виробництві; методичних рекомендацій про порядок бюджетування коштів на підготовку і підвищення кваліфікації персоналу. Серед напрямків вдосконалення системи підготовки висококваліфікованих працівників слід виділити ретельний добір кандидатів у резерв кадрів; застосування штрафних санкцій до навчальних закладів за низький рівень підготовки та перепідготовки фахівців; запровадження нормативів фінансових витрат на підготовку кадрів для підприємств; відміна оподаткування коштів, спрямованих на фінансування навчальних заходів; дозвіл на кредитування з боку фонду сприяння зайнятості освітніх послуг найперспективніших навчальних закладів.

Подолання негативної тенденції щодо погіршення природної бази формування трудового потенціалу вимагає реалізації комплексу заходів як оперативного, так і стратегічного характеру, спрямованих на збільшення народжуваності, підтримку сімей з дітьми, поліпшення здоров'я населення, зменшення його смертності, збільшення тривалості життя.

Ми переконані, що саме з цих позицій необхідно визначати перспективи зростання якісного рівня трудового потенціалу як держави в цілому, так і кожної області окремо.

Література:

1. Статистичний щорічник Кіровоградської області за 2012 рік. – Кіровоград: Головне управління статистики, 2013. – 496 с.
2. Схема-прогноз розвитку і розміщення продуктивних сил Кіровоградської області на період до 2015 року. – К.: РВПС України НАН України, 2005. – 203 с.
3. Людський розвиток в Україні: трансформація рівня життя та регіональні диспропорції (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – У 2-х томах – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2012. – 436 с.
4. Офіційний веб-сайт Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.idss.org.ua/index.html>
5. Освіта Кіровоградщини [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.kr-admin.gov.ua/>
6. Україна у цифрах у 2013 році: Статистичний збірник. / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 240 с.
7. Праця України у 2013 році: Стат. зб. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 316 с.
8. Людський розвиток в Україні: історичний вимір трансформації державної соціальної політики (колективна монографія) / за ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2014. – 380 с.
9. Статистичний щорічник України за 2013 рік / За ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державна служба статистики України, 2014. – 533 с.
10. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України у Кіровоградській області [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr.ukrstat.gov.ua>
11. Програма розвитку «Центральний регіон–2015» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kr-rada.gov.ua>