

чи власниками підприємства додаткових прибутків, але й поліпшення матеріального стимулювання, виявлення різних видів стимулів з метою найповнішого задоволення потреб працівників.

Для виявлення факторів, що визначають мотиви працівників найбільших промислових підприємств Кіровоградщини до відтворення людського капіталу, нами було проведено соціологічне дослідження.

В опитуванні брали участь здебільшого представники чоловічої статі – 59,2%, а жінок було 40,8%. За віковими характеристиками респонденти розподілилися таким чином: віком 40-49 років - 35,6%, 30-39 років - 27,2%, 18-29 років - 21,6%, працівники іншого віку (50-74 років) склали 15,6%.

Виходячи з результатів проведеного соціологічного дослідження, можна зробити висновок, що важливим стимулом до праці залишається бажання працівників отримувати високу заробітну плату. Серед інших мотивів відзначилися наступні: можливість зростання професійної майстерності, робота відповідає здібностям працівника, робота дозволяє обмежитися наявним устаткуванням та інші. На такій їх ієрархії відбилися особливості трудового менталітету, які є однією із завад у пришвидшенні ринкових реформ. Однак слід зауважити, що зарубіжні теорії мотивації не мають абсолютно універсального поширення для усіх народів у зв'язку з відмінностями національного менталітету.

Орлова А.А., асистент
Кіровоградський національний технічний університет

ДІАГНОСТИКА ПІДГОТОВКИ РОБІТНИЧИХ КАДРІВ ДЛЯ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Світовий досвід засвідчує, що конкурентні переваги у розвитку національної економіки досягають саме ті країни, де спільно заохочується державою та підприємцями якісна підготовка як висококваліфікованих фахівців, так і робітничих кадрів. Період ринкових перетворень в Україні, який супроводжувався радикальними змінами у державному управлінні, власності, структурі економіки, кризою в економічному й соціальному житті країни, демовідтворенні населення, зумовив послаблення дії державних важелів впливу на сферу підготовку робітничих кадрів в Україні.

Здійснена діагностика виявила відсутність цілеспрямованої державної стратегії розвитку системи підготовки кваліфікованих робітників, слабкість регуляторного впливу держави на її реформування.

Деструктивний вплив негативних інституційних, правових, економічних, соціальних чинників призвів до формування загрозливих для національної економіки тенденцій, зокрема, зменшення кількості навчальних закладів, які готують робітничі кадри (за 20 років на 25%), старіння й занепаду їх матеріально-технічної бази, втрати колишніх тісних зв'язків з підприємствами (рис. 1).

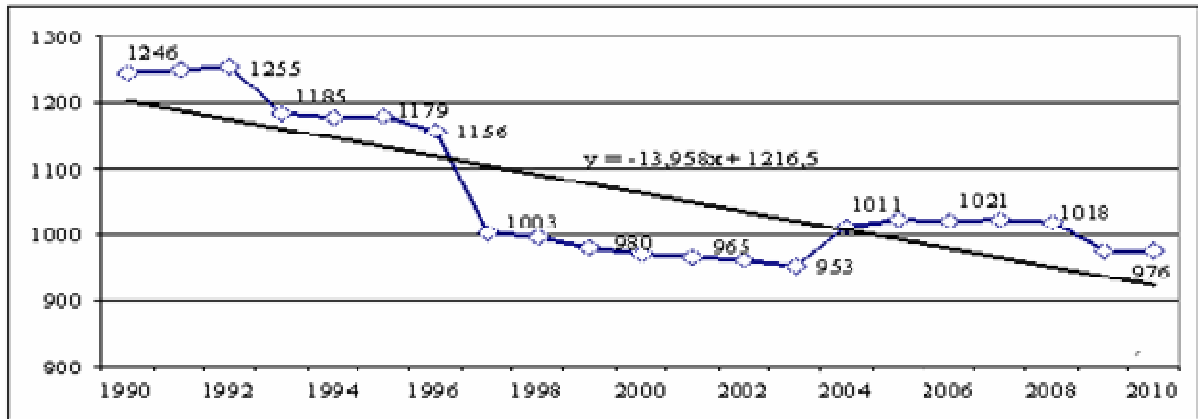


Рис. 1. Динаміка кількості професійно-технічних навчальних закладів України

Відбулося скорочення контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів – на 35%, або в середньому на 8 тис. учнів за рік (рис. 2).

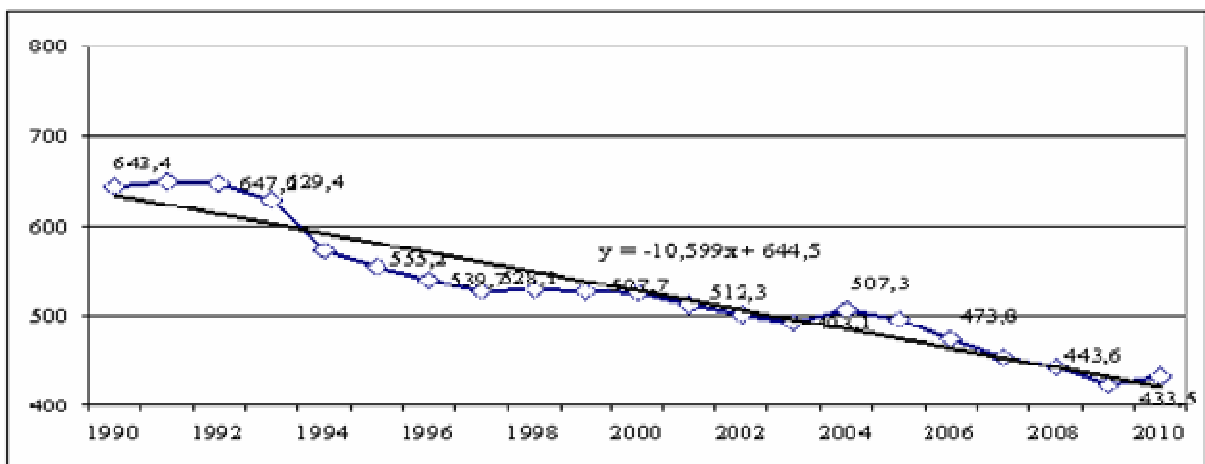


Рис.2. Динаміка контингенту учнів професійно-технічних навчальних закладів, тис. осіб (1990–2010 рр.)

Галузева структура професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ), незважаючи на розпочату державою реорганізацію їх мережі, залишається негнучкою та слабо пристосованою до структурних змін у національній економіці, зокрема до зростання сфери послуг. Якщо тільки за 2006 та 2011 рр. кількість найманих працівників у сфері послуг зросла

на 3%, то кількість ПТНЗ, призначених готувати кадри для цієї сфери, зменшилася зі 142 до 133, тобто на 6% (рис. 3).

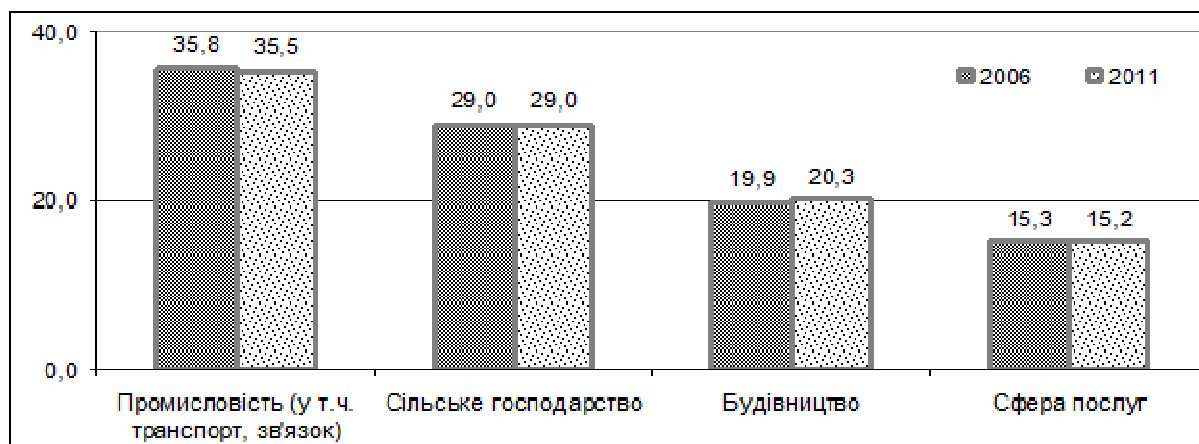


Рис. 3. Тенденції у галузевій структурі професійно-технічних навчальних закладів України у 2006 та 2011 рр. (%)

Окрім цього, поза межами державного впливу залишається проблема забезпечення робітничими кадрами таких високотехнологічних сфер трудової діяльності, як інформаційні технології, біотехнології, комунікації, енергозабезпечення тощо, де дефіцит кваліфікованої робочої сили загрожує національній економіці загалом.

Оцінка довела, що вітчизняні підприємства організовують навчання робітничим професіям у вкрай обмежених обсягах : тільки 2 із 100 працівників на рік навчаються новим професіям, тільки 8–9 із кожних 100 осіб на рік мають змогу підвищити кваліфікацію. На цілі професійного навчання підприємці витрачають лише 0,2% загальних витрат на робочу силу, що у 5 разів менше, ніж в країнах Євросоюзу. Потреба у кадрах робітничих професій, що становить майже половину кадрових потреб національної економіки (46,5% за даними 2010 р.), задовольняється лише частково, у більшості регіонів України – не більше як на 1/3; 18 регіонів відчують гостру потребу у ковалях, слюсарях, верстатниках; на підприємствах країни не вистачає висококваліфікованих робітників – токарів, ливарників, верстатників, електрозварювальників, газозварників, операторів фрезерувальників, слюсарів-інструментальників тощо. ПТНЗ здійснюють підготовку за 500 професіями, між тим на виробництві їх використовується понад 5 тис., як наслідок, за окремими професіями потреба роботодавців у 4–5 разів перевищує наявну підготовку.

Отже, комплексна оцінка довела, що в Україні загострюється протиріччя між потребами економічного зростання, інноваційного розвитку країни і станом системи підготовки кваліфікованих робітників, що не задовольняє

сучасним і перспективним потребам національної економіки.

Для розв'язання цієї проблеми запропоновано стратегічні напрями удосконалення державного регулювання системи підготовки кваліфікованих робітників в Україні, які передбачають підвищення якості професійного навчання (вдосконалення процедур оцінювання та сертифікації якості навчання) та досягнення його ефективності на основі створення стимулів: для ПТНЗ (розширення їх автономії у залученні та розподілі фінансових ресурсів, варіюванні навчальних програм тощо), для роботодавців (стимулювання їх участі в організації та фінансуванні навчання робітничим професіям, підвищенні його якості) та для населення (формування позитивного іміджу робітничих професій та заохочень до опанування ними).

Пасека С.Р., к.е.н., доцент
Черкаський національний університет ім. Б.Хмельницького

СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИЙ ПОТЕНЦІАЛ: ОЦІНКА І ПРОГНОЗ РОЗВИТКУ

Ключовою передумовою модернізаційних змін в економіці регіонів є розвиток його соціально-трудоного потенціалу (СТП). Останніми роками не виправдано мало уваги приділялося його комплексному вивченню та оцінці. СТП за сутністю є значно ширшим поняттям, ніж трудовий потенціал, людський капітал, трудоресурсний потенціал, соціальний капітал.

З нашої точки зору, СТП характеризує наявність і запас акумуляційних можливостей економічно активного населення території, які на особистісному рівні формуються компонентами здоров'я, моралі, активності, інтелекту, організованості, освіти, професіоналізму, ресурсів робочого часу й інноваційності та проявляються внаслідок активних соціальних взаємодій і взаємозалежностей з іншими соціальними групами.

В процесі дослідження розроблено методичний підхід до оцінки СТП регіону на засадах визначення інтегрального регіонального індексу на основі сукупності часткових індексів демографічної, економічної, інтелектуальної, соціальної та психофізіологічної складових. Методикою передбачено використання ваговими коефіцієнтами часткових індексів складових, отриманих експертним методом: демографічної – 0,23; економічної – 0,22; інтелектуальної – 0,20; соціальної – 0,18; психофізіологічної – 0,17. Індекс СТП регіону ($I_{\text{СП}}$) розраховано за формулою (1):