

В.І. КУЦЕНКО, Л.А. ЯНКОВСЬКА
Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України

ВІДТВОРЕННЯ КАДРІВ У РАКУРСІ ВИМОГ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОЇ ЕКОНОМІКИ

*Яке б заняття не розпочинати, необхідно перш
за все пробудити в учнів любов до нього, довівши
переваги цього предмета, його корисність*

Я.А. Коменський

Для ХХІ століття характерними є активізація глобалізаційних процесів, загострення конкуренції в усіх сферах економічної діяльності. У цій боротьбі, як зазначає В.І. Вернадський, переможе той, на чиєму боці наука та освіта, у тому числі професійно-технічна, яка готує робітничі кадри. Як зазначає О. Мельник, долю людини визначає не стільки вибір спеціальності, скільки рівень її фахової кваліфікації. Тому ще зі школи і батьки, і педагоги мають спрямовувати дитину на досягнення професійних вершин, не залежно від обраного фаху.

Наші дослідження дають підставу стверджувати, що в найближчій перспективі може виникнути дефіцит робітничих кадрів. Уже нині багато промислових підприємств це відчувають. В Україні кількість вакансій практично така ж, як і безробітних. Скажімо, у 2007 р. на ринку праці найбільш затребуваними були “кваліфіковані робітники з інструментом”, у той час як намагалися працевлаштовуватися переважно офісні працівники. Подоланню цієї невідповідності має сприяти розвиток системи професійно-технічної освіти.

Досвід багатьох європейських країн свідчить, що від якості виробленої системою професійно-технічної освіти залежать стан трудового потенціалу, капіталу, конкурентоспроможність підприємств і розвиток економіки в цілому. Трудовий потенціал – це категорія діяльнісно-результуюча. Його показник свідчить про те, що людина, суспільство володіють певними знаннями та досвідом. Другий – це результативний показник того, як, скажімо, людина скористалася наявними знаннями, досвідом у своїй ефективній діяльності (примножила, перетворила в конкурентний товар, у якому стані залишає цей потенціал для наступних поколінь тощо).

Нині чинна система професійно-технічної освіти сформована ще за часів радянської влади. В умовах планової економіки вона успішно реалізувалася, планово забезпечувалась ресурсами. Проте недостатньо уваги приділялося розвитку компетенції кожного учня. В нинішніх умовах ця система підготовки робітничих кадрів має бути направлена не лише на забезпечення економіки робітничими кадрами, а й на задоволення потреб населення.

© В.І. Куценко, Л.А. Янковська, 2008

А це означає, що нині необхідно створити умови для швидкого та з найменшими втратами переходу системи підготовки робітничих кадрів до умов ринкової економіки, якій притаманна гостра конкуренція.

В Україні професійно-технічну освіту здобувають не лише у професійно-технічних навчальних закладах, підпорядкованих Міністерству освіти та науки України, але й іншим організаціям. Останніми охоплено 700 тис. осіб, 278 тис. із яких здобувають робітничі професії безпосередньо для промисловості, 76 тис. – будівництва, 62 тис. – аграрно-промислового комплексу, 57 тис. – для транспорту та зв'язку. У той же час масовість та престиж вищої освіти обмежують підготовку кваліфікованих робітників. Профтехучилища змушені переорієнтовуватись на ті спеціальності, які користуються попитом серед абітурієнтів. Це є однією з причин того, що, скажімо, токарів і зварювальників нині випускає невелика кількість професійно-технічних навчальних закладів.

Система навчання повинна мати випереджувальний інноваційний характер і мету формування компетентної та кваліфікованої особистості; створювати умови для розвитку та самореалізації людини протягом усього життя. Комплексне вирішення зазначених проблем полягає у системному підході та об'єднанні зусиль роботодавців, професійних спілок, державних інституцій.

Висока якість підготовки робітничих кадрів – це свого роду фінансові інвестиції в людський капітал. А тому важливо, щоб навчальний процес у професійно-технічних навчальних закладах був спрямований на підвищення якості належного навчання; забезпечення відповідності професійної структури підготовки робітників і спеціалістів потребам ринку праці.

Дієвим органом для досягнення зазначених цілей може стати Національна тристороння соціально-економічна рада, до складу якої входять усі зацікавлені сторони. На думку роботодавців, уже сьогодні необхідно:

- розпочати роботу з реформування Національної системи кваліфікації;
- створити центральний орган виконавчої влади, до відання якого слід передати всю систему профтехосвіти незалежно від відомчого підпорядкування та Національне агентство кваліфікації – установу з управління процесами прогнозування потреби у трудових ресурсах, набуття розробки та визначення кваліфікаційного рівня;
- сформувати систему державних атестаційних центрів підтвердження різного роду кваліфікації (у т.ч. набутих неформальним шляхом);
- спростити дозвільну систему отримання ліцензій на виробниче навчання;
- законодавчо закріпити норми щодо зняття обмежень витрат роботодавців на навчання та підвищення кваліфікації;
- розробити державну програму розвитку внутрішньої міграції [1].

Останнім часом у цьому плані вжито певні заходи. У ПТНЗ України надійшло близько 8 тис. комп'ютерів, що є засобами індивідуалізації та інтенсифікації навчання. Здійснюється оновлення змісту навчальних предметів. Поліпшується викладацький склад цих навчальних закладів. Серед працівників ПТНЗ 49 тис. – педагогічні працівники, з них 28 – кандидати наук.

Незважаючи на це, нинішня структура підготовки кадрів не є оптимальною. Із загальної кількості випускників 60% закінчили вищі і лише 40% – професійно-технічні навчальні заклади. І це тоді, коли потреби ринку праці повністю протилежні. Причин цього є багато. Зокрема, фізична праця нині не є популярною. Останнім часом сформовано образ робітника як неталановитого чорнороба й оплата праці випускників ПТНЗ залишається непривабливою. Лише 8% вакансій робітничих спеціальностей передбачають винагороду, вищу за середню зарплату.

Непрестижність робітничих спеціальностей у молоді підсилюється й небажанням власників підприємств витратити кошти на модернізацію виробництва та неготовністю платити достойну заробітну плату за кваліфіковану працю.

В умовах підвищення вимог до якості робочої сили та з метою зменшення професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці державна служба зайнятості збільшує обсяги навчання за індивідуальним замовленням роботодавців, розвиває стажування безробітних на підприємствах, розширює базу професійного навчання, вдосконалює відповідні програми; впроваджує профдіагностичне тестування, проводить тренінги та професійні конкурси.

Щороку близько 200 тис. громадян проходять професійне навчання за спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці. На обліку у центрі зайнятості перебувають (мають проходити перепідготовку за державний рахунок) близько 30 тис. випускників економічних і юридичних факультетів [2].

Суттєво зросли обсяги охоплення професійним навчанням у Херсонській, Львівській, Закарпатській та Житомирській областях. Збільшення обсягів підготовки робітничих кадрів за індивідуальним замовленням роботодавців, упровадження стажування безробітних на підприємствах не лише розширює базу професійного навчання, а й зумовлює поліпшення структури підготовки кадрів. Структурні зрушення відбуваються й у мережі професійно-технічних навчальних закладів. Зокрема, зменшується частка навчальних закладів, у яких здобувають початкову професійну освіту, і зростає питома вага тих, у яких одночасно з професійною надається повна середня та вища освіта. І ця тенденція посилюється. У загальній кількості ПТНЗ основну частину становлять заклади МОН України (табл. 1).

Таблиця 1

Динаміка мережі навчальних закладів, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітників*

Показник	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2007 до 1995, %
Кількість закладів на кінець року, всього	1179	970	953	1011	1023	1021	1022	86,7
У тому числі: МОН України	1161	966	949	1006	1018	1016	1017	87,6
частка від загальної кількості, %	98,5	99,6	99,6	99,5	99,5	99,5	99,5	–
інших міністерств	18	4	4	5	5	5	5	27,8

* Згідно з даними [3]

Дещо інша картина характерна для чисельності учнів і слухачів цих навчальних закладів. Якщо мережа ПТНЗ інших міністерств і відомств протягом 1995–2007 рр. зменшилась більше ніж утричі, кількість учнів і слухачів – лише на 41% (табл. 2).

Таблиця 2

Динаміка кількості учнів і слухачів ПТНЗ*

Показник	1995	2000	2003	2004	2005	2006	2007	2007 до 1995, %
Всього	555159	524629	493098	507270	496555	473751	454352	81,8
У тому числі у закладах: МОН України	552082	523395	491835	505463	494708	472006	452547	81,9
частка від загальної кількості, %	99,4	99,8	99,7	99,0	99,6	99,6	99,6	–
інших міністерств (відомств)	3077	1234	1263	1807	1847	1745	1805	58,6

* Згідно з даними [3]

Таким чином, загальна мережа закладів професійно-технічної освіти та кількість учнів і слухачів, які навчаються в них, в основному підпорядкована Міністерству освіти і науки України. Проте, як не дивно, менш потужними (за кількістю тих, хто навчається в них) є професійно-технічні навчальні заклади, що належать іншим міністерствам і відомствам. Це, очевидно, пов'язано з тим, що тут більше проходять навчання і підвищення кваліфікації працівники даної сфери економічної діяльності. При цьому термін навчання менший.

Система професійно-технічної освіти не є саморегулюючою. Вона залежить від ринку праці і потребує регулювання як з боку держави, так і роботодавців.

Як уже зазначалось вище, нинішня система професійно-технічної освіти України не відповідає структурі зайнятого в економіці населення, а також попиту ринку. Особливо незбалансованою є система підготовки робітничих кадрів і фахівців у вищих навчальних закладах (табл. 3).

Таблиця 3

Динаміка чисельності осіб, які навчалися в різних навчальних закладах, у розрахунку на 10 тис. населення, по навчальних роках*

Показник	1990/91	1995/96	2000/01	2002/03	2003/04	2004/05	2005/06	2006/07	2007/08
У загальноосвітніх навчальних закладах	1373	1391	1372	1323	1269	1212	1151	1098	1047
У ПТНЗ	127	108	107	105	104	107	106	102	98
У вищих навчальних закладах, всього	316	300	392	473	512	545	578	587	606
За рівнем акредитації:									
I–II	146	120	107	121	125	116	108	100	95
III–IV	170	180	285	352	387	429	470	497	
Співвідношення кількості студентів ВНЗ I–IV рівнів акредитації та учнів, слухачів ПТНЗ	2,5	2,8	3,7	4,5	4,9	5,1		5,9	6,2

* Згідно з даними [3]

Як свідчать наведені дані, розрив між кількістю підготовлених робітників у системі професійно-технічної освіти і фахівців у вищих навчальних закладах швидко зростає (за роки незалежності – у 2,5 раза).

Згідно з Положенням про ступеневу професійно-технічну освіту, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 3 червня 2001 р., в Україні із загальної кількості ПТНЗ основну частину (близько 80%) становлять професійно-технічні навчальні заклади II рівня, з них 24,6% – професійно-технічні училища і 61,7% – професійні ліцеї.

Вперше у вітчизняній практиці визначено приналежність робітничих професій до видів економічної діяльності.

Переліком передбачено обмеження нормативних строків профнавчання, які не повинні перевищувати:

- I ступінь професійно-технічної освіти – 1 рік;
- II ступінь: для осіб, які мають повну загальну середню освіту, – 1,5 року; базову загальну середню освіту і здобувають повну загальну середню освіту – 4 роки; базову загальну середню освіту (або, як виняток, не мають її) і не здобувають повної загальної середньої освіти – 2 роки;
- III ступінь профтехосвіти – 2 роки.

82,6% професійно-технічних навчальних закладів випускають робітників з наданням повної загальної середньої освіти. Найбільшу частку останні становлять у загальній кількості ПТНЗ у Чернівецькій області (93,8%), тоді як у Миколаївській – 68,8% (рис. 1).



Рисунок 1. Територіальні відмінності питомої ваги ПТНЗ, які готують робітників з наданням повної загальної середньої освіти, 2008 р.

У цілому із числа випускників ПТНЗ одна третина отримує й повну середню освіту (рис. 2).

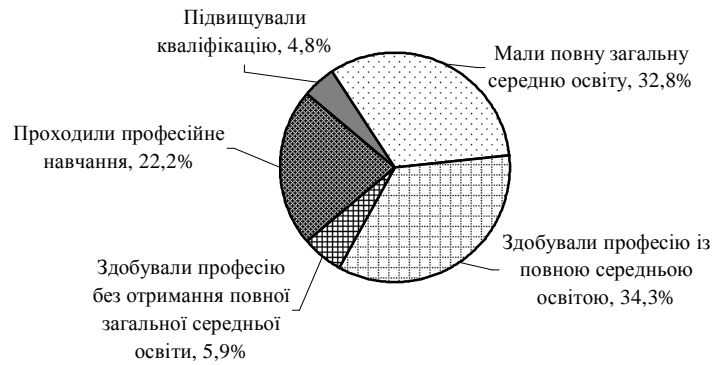


Рисунок 2. Структура випуску кваліфікованих робітників професійно-технічними навчальними закладами у 2007 р.

Особливо гострою є диспропорція між потребами ринку праці у робітниках певного професійного профілю та кваліфікації і структурою підготовки цих спеціалістів у закладах ПТНЗ.

Постійно зростаючі вимоги до кваліфікації робітників і невідповідність цим вимогам випускників професійно-технічних навчальних закладів обумовлюють необхідність активізації роботи з модернізації системи професійно-технічної освіти.

Основним критерієм результативності ПТНЗ є підвищення їх конкурентоспроможності¹, працевлаштування і закріплення² випускників на робочих місцях. Неналежний рівень кваліфікації робітника зумовлює і недостатнє використання його робочої сили, закріплених за ним обладнання та інструментів. Тобто недостатній рівень кваліфікації і трудових навиків робітника призводить до недовантаження наявних потужностей. Дефіцит висококваліфікованих робітничих кадрів протидіє розвитку економіки, стримує становлення малого бізнесу, прогрес якого значною мірою залежить від потужності та ефективності цього сегменту економіки.

На це направлена і концепція стратегії розвитку системи професійно-технічної освіти, яка покликана забезпечити:

- безперервність професійно-технічної освіти впродовж усього життя;
- взаємозв'язок усіх видів і рівнів профтехосвіти;
- рівний доступ до здобуття якісної професійної освіти різних категорій населення;
- гнучкість і взаємозв'язок процесу професійного навчання з економікою та зайнятістю населення;
- поєднання загальноосвітньої і професійної підготовки.

Світова практика свідчить, що там, де підвищенню освітнього рівня

¹ Конкурентоспроможність – це здатність суб'єктів господарювання створити переваги, що дозволяють забезпечувати лідируюче положення як на споживчому, так і галузевому ринках факторів виробництва. Її параметри визначають вимоги до інституціонального середовища функціонування економіки, якості робочої сили, політики держави у сфері субсидіарної підтримки економіки та захисту національних інтересів на світовому ринку.

² За методологією МОП, про результативність професійного навчання можна говорити лише тоді, коли частка працевлаштування випускників конкретної професії становить не менше 55%.

працівників, зокрема робітників, приділяють постійну увагу, дбають про навчання персоналу, там мають позитивну динаміку розвитку економічних показників. Це підтверджують дані багатьох вітчизняних підприємств, у тому числі ЗАТ “Новокраматорський машинобудівний завод” (Донецька обл.), АНТК “Антонов” (м. Київ), ВАТ “Оріон” (Тернопільська обл.) та ін. На цих підприємствах щорічно різними видами навчання охоплено більше 30% найманих працівників.

В Україні в рамках програми TACIS з 19.01.2005 р. реалізується міжнародний проект “Розвиток системи професійного навчання на робочому місці”, що фінансується Євросоюзом. У Дніпропетровській області підготовкою, перепідготовкою в умовах виробництва забезпечують до 15% від числа працюючих у сільському господарстві, 40% – у транспорті та зв’язку.

У цілому можна зробити висновок, що підвищення кваліфікації робітничих кадрів в Україні ще здійснюється недостатньо. У середньому робітник покращує свій фах чи кваліфікацію один раз у 12 років (при нормативі 5 років). У низці галузей ситуація ще гірша. Скажімо, у сільському господарстві за рік частка тих, хто поліпшує свій освітній рівень, становить дещо більше 1% працівників, у готельно-ресторанному господарстві – 1,9, торгівлі – 2%. А це означає, що якість робочої сили низька. Аналіз регіональних показників свідчить, що найгірший стан зафіксовано у Тернопільській, Одеській, Чернівецькій, Львівській, Житомирській, Вінницькій областях, де в середньому підвищенням кваліфікації охоплено 5–6% працівників від облікової кількості, що позначається на рівні реальної кваліфікації випускників ПТНЗ, якості освітніх послуг у цілому.

На необхідність підвищення рівня випускників зазначених закладів вказують більше двох третин керівників підприємств, що потребує активізації роботи з підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів.

Значна частина підприємств має власну систему підготовки і підвищення кваліфікації робітників. Ця система більше поширена у сфері паливно-енергетичного комплексу, чорної та кольорової металургії, нафтопереробної промисловості. Тобто роботодавці все активніше беруть на себе функції приведення освітньо-кваліфікаційного рівня своїх працівників у відповідність до вимог сьогодення.

Система модернізації професійно-технічної освіти має бути направлена на вирішення триєдиного завдання:

- виявлення основних принципів призначення та розвитку системи ПТО;
- розробку головних принципів функціонування системи професійно-технічної освіти;
- збереження і попередження руйнації існуючої системи ПТО.

Професійно-технічна освіта є не лише основним фактором підвищення конкурентоспроможності економіки України, але і добробуту населення.

Перспективи розвитку системи ПТО необхідно направити на забезпечення адаптації професійної освіти до динамічно змінюваних умов ринку праці і потреб суспільства. Однак для цього доцільно розробити прогноз

потреби в кадрах, сформувати єдиний освітній простір, підготувати і запровадити єдині професійні, освітні стандарти та програми. Територіальна доступність закладів профтехосвіти має бути такою, щоб забезпечити рівні стартові можливості у сфері професійної освіти. Цим самим буде гарантована підготовка нових поколінь громадян до вимог сучасного ринку трудових ресурсів.

Важливо забезпечити взаємодію держави, бізнес-спільноти і суспільства в інтересах динамічного розвитку економіки, підвищення якості освіти та врахування інтересів суспільства. Професійна освіта повинна формуватись як єдиний освітній простір.

Прогноз розвитку системи професійної освіти має базуватись на:

- формуванні державного замовлення на підготовку й підвищення кваліфікації робочих кадрів;
- інформованості населення про прогностичні потреби в кадрах у розрізі професій.

ЮНЕСКО висунула ідею, що і професійно-технічна освіта повинна бути безперервна, здійснюватись протягом усього життя. Це потребує, по-перше, забезпечення спадковості при переході від одного рівня до іншого; по-друге, координації різних напрямів підготовки фахівців; по-третє, задоволення потреб у розвитку особистості; по-четверте, здатності виховати особистість, яка могла б адаптуватись та ефективно діяти в сучасному суспільстві.

Формування безперервної професійної освіти повинно становити стратегічну основу розвитку системи підготовки робітничих кадрів. При цьому необхідно забезпечити різноманітність форм і методів підготовки, створення та освоєння нових педагогічних технологій, що спираються на сучасні інформаційні та телекомунікаційні ресурси.

Постійного вдосконалення потребують професійні стандарти та кваліфікаційні вимоги. Чинні стандарти не повною мірою відповідають вимогам, які ставляться до випускників професійно-технічних навчальних закладів. І тут велика роль покладається на державу. Її замовлення є основним інструментом державного впливу на процеси формування, відтворення і розвитку системи підготовки робітничих кадрів.

Результати наукових досліджень дають підставу стверджувати, що професійне самовизначення має великий вплив не лише на виробництво, а й на особисте життя; зумовлює різні соціальні, економічні та моральні наслідки, пов'язані з намаганням молоді знайти професію, що дозволить реалізувати свій творчий потенціал. І тут, як свідчить досвід Німеччини, велику допомогу молоді можуть надати професійно-технічні навчальні заклади. У цій країні 70% молоді проходить через систему профтехосвіти, що допомагає правильно обрати життєвий шлях.

Доктор Хеннінг (Німеччина) вважає, що, скажімо, фахівець, який здобув якісну освіту в сфері економіки, має володіти:

- робочою дисципліною, наполегливістю, мотивацією;
- фундаментальною навчальною та робочою технікою;

- готовністю до навчання та добре тренованою пам'яттю;
- вмінням добре висловлюватись рідною мовою;
- володіти іноземною мовою та здатністю поповнювати ці знання;
- поглибленим та гарантованим розумінням шкільного курсу математики;
- текстовим редактором та іншими комп'ютерними програмами;
- здатністю до критики і навіть самокритики [4].

При прийомі на роботу особлива увага звертається на:

- навчальний заклад, який закінчив фахівець; закордонний диплом, звання доктора;
- проходження практики; цілеспрямованість біографії; оцінки в дипломі;
- направлення на підприємство; спеціалізацію; знання іноземної мови;
- тривалість навчання; знання Інтернету; перебування за кордоном.

Водночас світовий досвід свідчить, що профорієнтацію необхідно здійснювати не лише серед школярів і молоді, але і населення старших вікових груп. Сьогодні ринок праці, на жаль, диктує обмежені потреби в робочій силі тієї чи іншої професії. Тому за умови, якщо професія стає незатребуваною чи застарілою, що пов'язано в основному з розвитком і модернізацією технологій і виробничих потужностей, робітник, не залежно від віку, як правило, проходить перенавчання чи освоює нову професію. Останнє зумовлено і тим, що часто молодь, здобувши професійно-технічну освіту і вийшовши на ринок праці у пошуках свого першого робочого місця, володіє високим рівнем теоретичної підготовки, але не має достатніх практичних навиків, а тим більше – виробничого досвіду. І тут виникає проблема: з одного боку, молодь, переконана у своїй належній підготовці, формує підвищені вимоги до майбутнього робочого місця, умов, змісту та оплати праці, а з іншого – роботодавець не влаштовує рівень практичної підготовки таких фахівців. Тобто виникають суперечності між оцінкою роботодавцем молодого робітника і самооцінкою останнього. Це зумовлює неможливість працевлаштування таких випускників ПТНЗ.

Тому підготовка робітничих кадрів має бути спрямована на підвищення якості та конкурентоспроможності останніх в умовах глобалізації економіки. Глобалізація економічної діяльності приводить до того, що “національний ромб” М. Портера уже не спроможний повно охарактеризувати систему факторів, які зумовлюють конкурентні переваги національної і регіональної економік, їх окремих складових і підприємств. Механізм конкуренції накладає свій відбиток на стратегію і тактику виробництва, розподіл, обмін і споживання.

Конкурентоспроможність – це стабільна можливість задовольнити певні запити покупців краще, ніж конкуренти, і завдяки цьому успішно реалізувати вироблену продукцію.

Підготовці таких кадрів повинна сприяти модернізація системи професійно-технічної освіти, яку Європейська Рада проголосила стратегічним завданням у всіх системах освіти в Європі і що до 2010 р. має стати еталоном

якості для всіх. Модернізація останньої може здійснюватись шляхом дотримання наступних принципів:

- системності інноваційного розвитку, що передбачає врахування рівномірності всього комплексу змін освітнього простору;
- досягнутого результату, що відображає залежність наслідків нововведень від рівня культурного засвоєння попередніх поколінь;
- модульної побудови інноваційних структур освітнього процесу.

Це, у свою чергу, передбачає необхідність:

- моделювання інноваційної діяльності майбутнього фахівця;
- створення єдиної інноваційної системи професійного навчання учнів, адаптованої до динаміки розвитку сучасного виробництва;
- розробки інноваційних технологій навчання та їх упровадження в освітній процес ПТНЗ.

Модернізація спрямована на:

- покращення якості професійної освіти, що відповідає державним стандартам і вимогам роботодавців;
- підвищення економічної ефективності, що сприяє збільшенню позабюджетного фінансування та результативності використання ресурсів;
- поліпшення інформаційного забезпечення як передумови забезпечення високого рівня підготовки кадрів.

Підвищенню якості робочої сили сприяє й розвиток авторських шкіл з проблем допрофесійної підготовки учнів на базі ПТНЗ, а також центрів професійно-технічної освіти. Один із них створено в Івано-Франківську. В центрі організовано поглиблене трудове навчання, на яке виділяється 5–7 год. на тиждень, тобто один день. Цей досвід заслуговує на активне поширення.

Зростанню рівня кадрового забезпечення промислового виробництва сприятиме також затверджений в Україні Державний перелік професій із підготовки кваліфікованих робітників у ПТНЗ, який відповідає вимогам сучасного виробництва. Зміст і структура цього переліку спрямовані на ступеневе формування робітничої кваліфікації та організацію навчального процесу за модульним принципом. Він є першим кроком на шляху до створення національного каталогу професій.

Вищезазначене свідчить, що на відтворення кадрів масових професій та їх закріплення на виробництві впливає багато чинників (табл. 4).

Світова практика свідчить, що кращих успіхів у сфері підготовки кадрів, їх використання досягають там, де розвиненим є соціальне партнерство. Досить високого рівня воно досягло в Нідерландах. Це підтверджується значною продуктивністю праці та рівнем працевлаштування відповідно до отриманого фаху (близько 90%). Соціальна ефективність партнерства певною мірою підтверджується тим, що при найбільших показниках міграційного притоку ця країна не стала ареною етноцентристських рухів.

У соціальному партнерстві велику роль відіграє держава. Економічною передумовою посилення соціальної інтеграції багатьох європейських спільнот виявилась перерозподільча функція держави. Йдеться про реальний великомасштабний перерозподіл суспільного продукту через систему оподаткування, фінансування освіти.

Оцінка важливості різних аспектів праці, % від опитаних*

Показник	Дуже важливо	Важливо	Частково важливо	Скоріше не важливо	Зовсім не важливо	Важко відповісти
Розмір зарплати	69,6	22,9	1,8	0,8	1,5	3,4
Хороші відносини в колективі	45,6	42,7	4,9	1,3	1,9	3,6
Умови праці	44,7	43,5	5,0	1,2	1,9	3,7
Гарантування роботи	53,3	34,4	4,8	2,0	1,9	3,6
Зручний графік роботи	44,3	38,0	8,4	3,5	2,2	3,5
Відповідність роботи здібностям	35,6	44,1	9,9	3,8	2,6	4,0
Позитивна репутація підприємства	33,3	45,4	9,4	4,8	3,4	3,7
Належне соціальне забезпечення	34,2	40,6	12,7	6,0	2,8	3,7
Зручне розташування підприємства	29,4	40,3	15,3	8,3	3,1	3,6
Цікава, творча робота	31,1	35,6	15,5	9,5	4,4	3,9
Можливість отримання нових знань, умінь	25,8	37,1	14,3	12,7	5,8	4,3
Можливість посадового зростання	28,1	32,7	16,5	12,1	6,3	4,3

* Козырева П.М. К вопросу о доверии в трудовых коллективах // СОЦИС. – 2008. – № 11. – С. 27

Фінансування в людський капітал є найважливішим джерелом економічного зростання. Відомий економіст Дж. Грейсон відзначає, що долар, вкладений в інтелект людини, часто приносить більший приріст національного доходу, ніж вкладений у залізничні дороги, греблі, машини та інші капітальні блага. Освіта стає високопродуктивною формою капітальних вкладень, які у поєднанні з фізичним капіталом забезпечують зростання продуктивності та якості [5].

Сукупний людський капітал регіону можна визначити як:

$$СЧК_a = \sum_{i=1}^n ЧКМ_i ,$$

де: СЧК_a – активний сукупний людський капітал регіону;

ЧКМ_i – людський капітал індивіда;

n – кількість осіб, що володіють людським капіталом.

Таким чином, у підготовці робітничих кадрів повинні бути зацікавлені як держава, так і роботодавці. А власне система професійно-технічної освіти має стати важливим засобом розвитку регіональних систем підготовки кадрів масових професій на базі навчально-виробничих комплексів, створених шляхом об'єднання великих промислових підприємств і професійно-технічних навчальних закладів із введенням дворівневої системи профпідготовки. Перший рівень – на основі вимог державних стандартів і за рахунок державного бюджету; другий – підвищений, з урахуванням вимог роботодавців (4-5-й розряд) і за рахунок їх ресурсів. Доцільним є необхідність відновлення практики закріплення професійно-технічних навчальних закладів за базовими підприємствами шляхом підписання дво- чи тристоронніх угод.

Водночас необхідно посилити орієнтацію освітніх закладів на регіональні умови та потреби, забезпечивши при цьому варіативність і багатофункціональність, розширення взаємодії в першу чергу із закладами, що дозволить ПТНЗ взяти на себе функції відтворення робітничих кадрів у потрібних для економіки обсягах, профілях і рівнях кваліфікації.

Література

1. Мірошниченко О. Збереження та розвиток трудового потенціалу // *Людина і праця*. – 2008. – № 10. – С. 9–10.
2. Робітничі професії: сьогодення та перспективи // *Праця і закон*. – 2008. – № 12. – С. 40.
3. Продовження навчання та здобуття професії: Статистичний бюлетень. – К.: Держкомстат України, 2008. – С. 9–10.
4. Ворожейкина Н.О. Высшее образование в ФРГ: пути развития // *Современная Европа*. – 2004. – № 4. – С. 126.
5. Грейсон Д. Американский менеджмент на пороге XXI века. – М., 1991. – С. 25–49.

УДК 316.55:364

О.Б. НІЦАК

Житомирський державний університет імені Івана Франка

СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК СЕЛА: ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНИЙ АСПЕКТ

Село – конкретна соціально-просторова форма існування суспільства, місце, де населення зайняте переважно аграрною працею. Основними відмінностями сільського способу життя від міського є менш розвинена праця у суспільному виробництві та її відставання щодо застосування засобів механізації, фондо- та енергоозброєності; слабка диференціація сфер прикладання праці; менше розмаїття робочих місць і малі можливості для їх вибору; підпорядкованість праці ритмам і циклам природи; нерівномірність трудової зайнятості та високий ступінь самозайнятості населення; важкі умови праці. Ритм життя в селі менш напружений порівняно з містом, людина відчуває менші психологічні навантаження, тут простіші форми спілкування. Ось чому селянину від природи притаманна стабільність у формах господарювання і прив'язаність до землі, індивідуального або сімейного ведення господарства та вирішення громадою багатьох інших питань. Важливою проблемою державного значення є формування престижності селянської праці, шанобливого ставлення до селянина як творця матеріальних благ. З цією метою необхідно в першу чергу забезпечити належний рівень оплати праці та соціального захисту селянства [1, с. 13].

Соціальні аспекти села досліджувало багато науковців, зокрема В.С. Дієсперов, К.В. Прокопишак, П.Т. Саблук, Л.О. Шепотько та інші. Проте недостатня увага приділена проблемі розкриття ролі соціальної сфери у