

ВЕРХОВНА РАДА УКРАЇНИ  
КОМІТЕТ З ПИТАНЬ НАУКИ І ОСВІТИ

**ПРО УЧАСТЬ  
ЦЕНТРАЛЬНИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ  
ОРГАНІВ ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ,  
ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ  
У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО  
ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ  
ТА ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ  
КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ  
ДЛЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ**

*Матеріали слухань  
у Комітеті Верховної Ради України  
з питань науки і освіти  
21 грудня 2011 року*



Київ  
Парламентське видавництво  
2012

УДК 331.5:353/354](477)(06)  
ББК 65.9(4Укр)240я43  
П78

**Редакційна колегія:**

- М. Г. Луцький** (голова редакційної колегії), народний депутат України, Голова Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти.
- В. П. Головінов**, головний консультант секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти.
- Є. В. Красняков**, головний консультант секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти.
- К. С. Самойлик**, народний депутат України, секретар Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти.
- Б. Г. Чижевський**, завідувач секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти.

**П78** **Про** участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року / редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, Є. В. Красняков та ін.; за заг. ред. В. П. Головінова. — К.: Парламентське вид-во, 2012. — 480 с.  
ISBN 978-966-611-838-0.

Видання містить виступи учасників, інформаційно-аналітичні матеріали, аналітичні статті та рекомендації слухань.

Для працівників органів законодавчої та виконавчої влади, місцевого самоврядування, наукових установ, навчальних закладів, об'єднань роботодавців, усіх, хто цікавиться питаннями формування трудового потенціалу держави та професійно-технічною освітою.

**УДК 331.5:353/354](477)(06)**  
**ББК 65.9(4Укр)240я43**

ISBN 978-966-611-838-0

© Комітет Верховної Ради України  
з питань науки і освіти, 2012.  
© Головінов В. П., авт.-упоряд., 2012.

## ПЕРЕДМОВА

У 2008–2011 роках Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти неодноразово детально аналізував і розглядав ситуацію в системі професійно-технічної освіти на своїх засіданнях. Затверджувалися відповідні рішення та рекомендації, які надсилалися до Кабінету Міністрів України, міністерств, обласних державних адміністрацій, наукових установ, громадських організацій.

З ініціативи та за участю членів Комітету і працівників секретаріату проблеми професійно-технічної освіти були розглянуті в уряді, на колегіях Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, обласних державних адміністрацій, засіданні президії Національної академії педагогічних наук України. Прийнята Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, затверджені плани дій центральних органів виконавчої влади і наукових установ, а також регіональні програми розвитку професійно-технічної освіти. Проведено велику кількість круглих столів, конференцій, семінарів, на яких обговорювалися проблеми профтехосвіти та готувалися пропозиції щодо оперативного й ефективного їх розв'язання.

11 червня 2008 року Комітет розглянув на своєму засіданні питання «Про виконання Міністерством освіти і науки України, Академією педагогічних наук України статей 7 і 29<sup>1</sup> Закону України «Про професійно-технічну освіту» в частині науково-методичного забезпечення професійно-технічної освіти, впровадження у навчально-виробничий процес досягнень науки, техніки, нових технологій, передового досвіду та інноваційних педагогічних технологій». Було затверджено відповідне рішення та надіслано до Кабінету Міністрів України, галузевих міністерств, обласних державних адміністрацій, Академії педагогічних наук України для виконання прийнятих рекомендацій.

У грудні 2008 року, розуміючи надзвичайну важливість питання, Комітет надіслав Кабінету Міністрів України Рекомендації «Про виклики для вітчизняної науки та освіти в контексті світової фінансової та економічної кризи», в яких із 48 пунктів 17 присвячені професійно-технічній освіті.

У березні 2009 року Комітет ще раз повернувся до пошуку оптимальних шляхів модернізації профтехосвіти, підготував та надіслав уряду

грунтовні, максимально конкретизовані «Пропозиції щодо першочергових заходів, спрямованих на удосконалення функціонування системи професійно-технічної освіти України в умовах фінансово-економічної кризи».

11 березня 2010 року Комітет у порядку контролю розглянув питання щодо виконання Міністерством освіти і науки України та Національною академією педагогічних наук України рішення Комітету з питань науки і освіти від 11 червня 2008 року щодо реалізації чинного законодавства в сфері професійно-технічної освіти. За результатами затверджено рішення з відповідними рекомендаціями державним виконавчим органам різного рівня та надіслано його для організації виконання до Кабінету Міністрів України, обласних державних адміністрацій, наукових установ.

13 січня 2011 року Комітет у порядку контролю розглянув питання щодо виконання Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України, іншими центральними та регіональними органами виконавчої влади, Національною академією педагогічних наук України рішення Комітету з питань науки і освіти від 11 березня 2010 року щодо реалізації чинного законодавства у сфері професійно-технічної освіти. З цього питання прийнято рішення, яким, зокрема, передбачено проведення комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України». Зумовлене таке рішення було значною кількістю проблем у професійно-технічній освіті, більшість з яких тісно пов'язані з іншими сферами державної політики та станом економіки в Україні. Головною метою слухань визначено аналіз реальної ситуації та формування пропозицій, спрямованих на об'єднання зусиль усіх соціальних партнерів у вирішенні проблем відтворення трудового потенціалу високої професійної кваліфікації в нашій державі, що надзвичайно важливо в умовах економічних реформ та відродження потужного виробництва.

21 грудня 2011 року відбулися комітетські слухання, в яких взяли участь народні депутати України, а також майже 100 представників центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців, наукових установ, навчальних закладів, громадських організацій, профспілок. З глибоким аналізом зазначеної проблеми та конкретними пропозиціями щодо її вирішення виступили Голова Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти Максим Луцький, секретар Комітету Катерина Самойлик, голова підкомітету з питань фахової освіти Віталій Курило, перший заступник Міністра соціальної політики Василь Надрага, заступник міністра аграрної політики та продовольства Сергій Мельник, заступник голови Федерації роботодавців України Олексій

Мірошниченко, директор департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту В'ячеслав Супрун, директор департаменту стратегії реформування житлово-комунального господарства Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства Наталія Олійник, начальник відділу з питань освіти, науки та інновацій Рахункової палати України Валентина Щегель, директор Науково-дослідного інституту соціально-трудова відносин Сергій Мельник, президент Всеукраїнської Асоціації працівників професійно-технічної освіти Микола Садовий, академік-секретар Відділення професійної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України Нелля Ничкало.

У запропонованому виданні зібрані основні матеріали слухань.

**РІШЕННЯ**  
**Комітету Верховної Ради України**  
**з питань науки і освіти від 10 січня 2012 року**

**ПРО РЕКОМЕНДАЦІЇ КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ НА ТЕМУ:  
«ПРО УЧАСТЬ ЦЕНТРАЛЬНИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ ОРГАНІВ  
ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ У  
ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ  
ТА ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ  
РОБІТНИКІВ ДЛЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ»**

Заслухавши інформацію Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, Федерації роботодавців України та проаналізувавши матеріали, що надійшли від центральних органів виконавчої влади, обласних та міських державних адміністрацій, наукових установ, об'єднань роботодавців, громадських організацій (на 790 аркушах), узагальнивши пропозиції учасників слухань, Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти **вирішив**:

1. Схвалити Рекомендації комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України», що додаються.

2. Міністерствам освіти і науки, молоді та спорту, соціальної політики, економічного розвитку і торгівлі, фінансів, регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, аграрної політики та продовольства, Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям, Федерації роботодавців України, Національній академії наук України, Національній академії педагогічних наук України до 1 лютого 2013 року поінформувати Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти про стан виконання Рекомендацій комітетських слухань відповідно до Закону України «Про Комітети Верховної Ради України».

3. Секретаріату Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти підготувати до видання в установленому порядку збірку матеріалів комітетських слухань.

4. Контроль за виконанням цього рішення покласти на секретаря Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти Самойлик К. С.

**Голова Комітету**

**М. Луцький**

СХВАЛЕНО  
Рішенням Комітету  
Верховної Ради України  
з питань науки і освіти  
від 10 січня 2012 року,  
протокол № 54

**РЕКОМЕНДАЦІЇ  
КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ НА ТЕМУ:  
«ПРО УЧАСТЬ ЦЕНТРАЛЬНИХ ТА РЕГІОНАЛЬНИХ ОРГАНІВ  
ВИКОНАВЧОЇ ВЛАДИ, ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ  
У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ  
ТА ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ  
РОБІТНИКІВ ДЛЯ СУЧАСНОЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ»**

Відповідно до рішення Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти від 13 січня 2011 року (протокол № 46) та плану роботи на період дев'ятої сесії шостого скликання 21 грудня 2011 року відбулися комітетські слухання на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України».

Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти, учасники слухань, розглянувши визначені порядком денним питання, та на підставі аналізу інформаційних матеріалів органів виконавчої влади, наукових установ, об'єднань роботодавців і громадських організацій відзначають наступне.

Професійно-технічна освіта України як система потребує якісних змін.

На необхідності здійснити кардинальні реформи в професійно-технічній освіті наголошується також у виступі Президента України В. Ф. Януковича на засіданні Громадської гуманітарної ради у травні 2010 року.

Прем'єр-міністр України М. Я. Азаров на засіданні Кабінету Міністрів України у вересні 2011 року, констатує, що «ПТУ випускають не тих фахівців, яких чекають в промисловості», зазначає: «Ми маємо привести систему професійної і вищої освіти у відповідність до вимог національної економіки».

У національній доповіді «Новий курс: реформи в Україні 2010–2015» наголошується: «Система професійно-технічної освіти потребує термінових заходів з метою припинення її деградації і приведення у відповідність до тих завдань, які постануть у найближчій перспективі у зв'язку

з переходом України на шляхи динамічного інноваційного, високотехнологічного розвитку».

Проблемним залишається також питання професійного розвитку персоналу на виробництві. Рівень кваліфікації значної кількості працівників не відповідає вимогам сучасного виробництва. Періодичність підвищення кваліфікації в середньому по Україні залишається у 2,5 раза нижчою від необхідної. Вся система підвищення кваліфікації потребує докорінних змін та удосконалення.

Незадовільний стан справ у відтворенні трудового потенціалу високої професійної кваліфікації в державі зумовлюється на сьогодні такими факторами.

**Перше.** Відсутність затвердженої Кабінетом Міністрів України стратегії розвитку професійно-технічної освіти на найближчі роки та віддалену перспективу, яка б визначала напрями дій владних структур та слугувала орієнтиром при формуванні показників комплексних програм розвитку системи профтехосвіти на всіх рівнях.

**Друге.** Недосконалість нормативно-правової бази в частині професійної підготовки робітничих кадрів та залученні до цього процесу всіх соціальних партнерів: держави, бізнесу, суспільства.

Відсутність законодавчої бази для формування нової системи професійних кваліфікацій та запровадження Національної рамки кваліфікацій.

**Третє.** Спад економіки, зростання безробіття та фактичне самоусунення роботодавців від вирішення проблем системи професійно-технічної освіти в Україні.

У першому півріччі 2011 року рівень безробіття економічно активного населення становив 8,2 %.

У вересні 2011 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 432,2 тис. безробітних, у відпустках без збереження заробітної плати знаходилось 22,5 тис. осіб, а чисельність працюючих у режимі скороченого робочого часу становила 292,9 тис.

При цьому кількість вакансій становила всього 93,2 тис., у третини з яких пропонується заробітна плата була нижчою за прожитковий мінімум, а вищою за середню по відповідному регіону була заробітна плата лише у 5 % зареєстрованих роботодавцями вакансій.

**Четверте.** Відсутність нової методики науково обґрунтованого прогнозування ринку праці в Україні з урахуванням програм розвитку галузей економіки та нового адекватного механізму визначення потреб у підготовці кваліфікованих робітників за державним замовленням.

За висновками Рахункової палати України, дослідженнями наукових установ, оцінками роботодавців існуюча в державі система формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та порядок їх працевлаштування є хибними, призводять до незаконного



та неефективного використання сотень мільйонів гривень з державного бюджету на те, що не призводить до бажаного кінцевого результату.

Державне замовлення у більшості своїй розуміється як підготовка кадрів за державні кошти, а це все більше віддаляє профтехосвіту від економіки та перетворює її в державний інститут соціальної опіки молоді. Це значною мірою провокує утворення такого дисбалансу на ринку освітніх послуг, який не відповідає потребам ринку праці і вимогам економіки. За даними Державної служби статистики у 2010/2011 навчальному році в середньому по Україні з розрахунку на 10 тис. населення у вищих навчальних закладах навчалось близько 550 студентів. У той же час в навчальних закладах профтехосвіти цей показник складав всього 95 учнів. Тобто на одного з професійно-технічною освітою припадало майже шість з вищою освітою. В деяких регіонах цей показник можна вважати катастрофічним для розвитку їхньої економіки. Приміром, в Харківській області на одного учня професійно-технічного навчального закладу припадало 14 студентів вищих навчальних закладів, а в Києві, відповідно, на одного учня — 28 студентів. При цьому ні ринок праці, ні рівень технологій не вимагає таких пропорцій у підготовці кадрів. Більше того, сфера виробництва відчуває дефіцит саме у кваліфікованих робітниках.

**П'яте.** Украй обмежене протягом останніх 20 років фінансування навчальних закладів та установ системи професійно-технічної освіти з державного та місцевих бюджетів, зокрема на її розвиток та здійснення системних реформ.

Матеріально-технічна база професійно-технічних навчальних закладів, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, а також транспорту, зв'язку та інших на 96–98 % фізично та морально застаріла і непридатна для використання в навчальному процесі. У майстернях, на полігонах та навчальних господарствах зараз використовується сільськогосподарська та інша техніка, 60 % якої відпрацювала вже понад 20 років, 36 % функціонує близько 20 років, і лише 4 % — до 10 років. До того ж навчальні заклади не мають сучасних підручників та навчальних посібників. Протягом 2000–2011 років планувалося видати 432 найменування підручників, проте видано лише 131 найменування, або 30 % від запланованого. В останні два роки підручники для навчальних закладів системи профтехосвіти за державні кошти взагалі не видавались.

**Шосте.** Відсутність науково обгрунтованих концептуальних засад розбудови нової економіки самої професійно-технічної освіти та запровадження сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах з урахуванням складності, наукоємності та матеріалоємності професій і кінцевих результатів роботи навчальних закладів.

**Сьоме.** Відсутність ефективної системи управління якісними змінами в професійно-технічній освіті на центральному та регіональних рівнях, невизначеність функцій та повноважень владної вертикалі щодо профтехосвіти на етапі адміністративної реформи.

Враховуючи стратегічне значення і надзвичайну актуальність питання підготовки робітничих кадрів високої кваліфікації на етапі економічних реформ та потребу у зростанні промислового виробництва в усіх галузях Комітет з питань науки і освіти **рекомендує:**

#### **1. Кабінету Міністрів України:**

1.1. Розробити протягом 2012 року та затвердити рішенням Уряду Стратегію розвитку професійно-технічної освіти в Україні на період 2012–2022 роки з визначенням основоположних засад та напрямів системних реформ в цій ланці освіти за участю головних соціальних партнерів: держави, бізнесу, суспільства.

1.2. Доручити Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України разом з іншими міністерствами та Національною академією наук України створити міжвідомчу робочу групу та протягом 2012 року підготувати проект нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту», розглянути його попередньо в Уряді та внести до Верховної Ради України від Кабінету Міністрів України як суб'єкта права законодавчої ініціативи.

1.3. Доручити Міністерствам економічного розвитку і торгівлі, соціальної політики, освіти і науки, молоді та спорту разом з Національною академією наук України підготувати та внести у 2012 році на розгляд Уряду нову методику науково обґрунтованого прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням програм розвитку галузей економіки та запропонувати новий адекватний механізм визначення потреб у підготовці за державним замовленням в професійно-технічних навчальних закладах кваліфікованих робітників та їх подальшого працевлаштування.

1.4. Доручити міністерствам фінансів, освіти і науки, молоді та спорту, соціальної політики разом з Національною академією наук України визначити нові концептуальні засади розбудови фінансово-економічної діяльності навчальних закладів системи профтехосвіти та подати у 2012 році на розгляд Уряду сучасну методику розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності, наукоємності та матеріалоємності професій, а також запропонувати новий механізм фінансування професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням кінцевого результату їх роботи.

1.5. Забезпечити в повному обсязі фінансування заходів на реалізацію Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки.

1.6. Підготувати та внести у 2012 році до Верховної Ради України пропозиції, спрямовані на відновлення норми щодо звільнення професійно-технічних навчальних закладів державної та комунальної форми власності, які фінансуються з відповідних бюджетів, від сплати податку з власників транспортних засобів та інших самохідних машин і механізмів стосовно транспортних засобів, які використовуються в навчальних цілях, а також щодо надання навчальним, дослідним господарствам професійно-технічних та вищих навчальних закладів аграрного профілю статусу сільськогосподарського товаровиробника з відповідним оподаткуванням.

1.7. Завершити у першому півріччі 2012 року підготовку проектів нормативно-правових актів для впровадження Національної рамки кваліфікацій у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудова відносин з визначенням та фінансовим забезпеченням чітких шляхів та механізмів їх подальшої реалізації.

1.8. Організувати ефективну роботу Міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти відповідно до вимог статей 6 та 10 Закону України «Про професійно-технічну освіту».

1.9. Вивчити у 2012 році питання щодо створення в Україні Національного фонду професійної освіти.

### **2. Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України:**

Всебічно вивчити у 2012 році стан справ в організації роботи центрального та регіональних органів виконавчої влади, спрямованої на здійснення якісних змін у професійно-технічній освіті України в умовах адміністративної та економічної реформ, з'ясувати причини та визначити головні складові недосконалості системи, зокрема в питаннях управління якісними змінами, вирішення кадрової проблеми, запровадження принципово нових форм взаємодії профтехосвіти з органами влади в регіонах та роботодавцями, запропонувати шляхи подолання кризових явищ в галузі та вжити заходів, спрямованих на їх усунення.

### **3. Міністерству соціальної політики України:**

3.1. Всебічно вивчити у 2012 році стан ринку праці, зайнятості населення, рівня безробіття в Україні, динаміку створення нових робочих місць та оплати праці, працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, проаналізувати результативність роботи підпорядкованих установ і організацій, спрямованої на усунення негативних тенденцій у формуванні ринку праці, виявити причини та вжити заходів щодо підвищення ефективності функціонування підвідомчих органів управління та наукових установ.

3.2. Підготувати разом з Державною установою Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин та впровадити у 2012 році Методичні рекомендації з розробки професійних стандартів на засадах компетентнісного підходу.

#### **4. Раді міністрів Автономної Республіки Крим, обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям, органам місцевого самоврядування:**

Спрямувати зусилля органів виконавчої влади та місцевого самоврядування на організацію ефективної роботи закладів і установ професійно-технічної освіти з урахуванням потреб економіки конкретних регіонів у кваліфікованих робітниках із забезпеченням при цьому рівного доступу громадян до якісної професійної освіти згідно з чинним законодавством. Проаналізувати у 2012 році практику формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у кожному професійно-технічному навчальному закладі регіону, визначити результативність реального працевлаштування їх випускників та рівень забезпечення потреб підприємств необхідними кваліфікованими кадрами. При потребі внести зміни до регіональних програм розвитку професійно-технічної освіти та вжити заходів, спрямованих на недопущення збільшення кількості безробітних на ринку праці та неефективного використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів.

#### **5. Федерації роботодавців України:**

Проаналізувати у 2012 році питання невідповідності номенклатури, кількості та якості підготовки кваліфікованих робітників потребам економіки України, перш за все виробничого сектору, з'ясувати причини, що перешкоджають бізнесу інвестувати професійно-технічну освіту, віддаляють роботодавців від процесу формування реального державного замовлення на підготовку кадрів та внести відповідні пропозиції до Верховної Ради України і Кабінету Міністрів України стосовно нормативно-правового врегулювання проблеми взаємодії підприємств і навчальних закладів на принципах взаємного інтересу та відповідальності.

**6.** Надіслати рішення Комітету та Рекомендації слухань до Кабінету Міністрів України, міністерств освіти і науки, молоді та спорту, соціальної політики, економічного розвитку і торгівлі, фінансів, регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства, аграрної політики та продовольства, Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, Федерації роботодавців України, Національної академії наук України, Національної академії педагогічних наук України для організації подальшої роботи. Зазначеним органам державної влади, об'єднанням роботодавців та науковим установам поінформувати Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти про хід виконання Рекомендацій до 1 лютого 2013 року.

**Голова Комітету**

**М. Луцький**

# КОМІТЕТСЬКІ СЛУХАННЯ

---

*Вступне слово М. Г. ЛУЦЬКОГО,  
Голови Комітету Верховної Ради України  
з питань науки і освіти*

Шановні учасники сьогоднішнього високоповажного зібрання!

На початку 2011 року Комітет з питань науки і освіти, розглядаючи в порядку контролю питання стану та перспектив розвитку професійно-технічної освіти, ухвалив рішення провести комітетські слухання на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України».

Зумовлено таке рішення було значною кількістю проблем у цій освітній галузі, більшість з яких тісно пов'язані з іншими сферами державної політики та станом економіки в Україні.

Головною метою слухань ми вважаємо аналіз реальної ситуації та підготовку пропозицій, спрямованих на об'єднання зусиль усіх соціальних партнерів у вирішенні проблем відтворення трудового потенціалу високої професійної кваліфікації в нашій державі, що надзвичайно важливо в умовах економічних реформ та відродження потужного виробництва.

Саме тому сьгодні у слуханнях беруть участь не лише народні депутати, а й представники різних центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців, наукових установ, навчальних закладів, профспілок, громадських організацій.

Сподіваємося, що спільними зусиллями органів законодавчої та виконавчої влади, роботодавців і науковців, з урахуванням громадської думки, будуть напрацьовані конкретні пропозиції щодо вирішення означеної проблеми в Україні.

Пропонується такий регламент нашої роботи.

Для виступу від Комітету з питань науки і освіти, міністерств освіти і науки, молоді та спорту, соціальної політики та Федерації роботодавців України — до 10 хвилин кожному доповідачеві.

Для виступів інших учасників — до 5 хвилин.

Роботу завершити до 16.00.

Прохання до всіх учасників слухань при виголошенні пропозицій, запитань чи коментарів представлятися для стенограми та протоколу.

Слово для доповіді надається народному депутату, секретарю Комітету з питань науки і освіти Самоїлик Катерині Семенівні.

*Доповідь **К. С. САМОЙЛИК**,  
народного депутата, секретаря Комітету  
Верховної Ради України з питань науки і освіти*

Шановні учасники слухань!

Перш за все дозвольте висловити щиру вдячність усім присутнім за надані під час підготовки слухань інформаційно-аналітичні матеріали, які допомогли нам провести ґрунтовну аналітичну роботу та підготувати запропонований на Ваш розгляд проект Рекомендацій.

У вашій присутності я хочу також висловити подяку за високий професіоналізм працівнику нашого секретаріату Головінову Василю Петровичу за те, що він має небайдуже серце, що дійсно дуже скрупульозно поставився до підготовки комітетських слухань.

Слід зазначити, що за останні чотири роки це вже вчетверте ми предметно розглядаємо питання професійно-технічної освіти. За результатами приймалися відповідні рішення, які надсилались до Кабінету Міністрів України, міністерств, обласних державних адміністрацій, академій наук. У прийнятих рішеннях Комітет послідовно орієнтував і продовжує орієнтувати Уряд, центральні та регіональні органи виконавчої влади, наукові установи на вирішення проблем професійно-технічної освіти, на її модернізацію з урахуванням потреб ринкової економіки та реального ринку праці.

На жаль, не все вирішується належним чином. Про це вже багато було сказано. Профтехосвіта, на відміну від інших ланок освіти, інтегрована в економіку і не може розвиватися у відриві від неї. Намагання досягти якісних змін у підготовці кваліфікованих робітників без врахування цього фактору ніколи не призведуть до бажаного результату. Внаслідок саме такого підходу до розв'язання проблем профтехосвіти, вона перебуває у стані, який сьогодні нікого не може задовольнити.

Реальний стан справ, аналіз матеріалів дозволяють зробити такі висновки.

Професійно-технічна освіта України як система вже давно увійшла у протиріччя з іншими системами і не задовольняє їхніх потреб (зокрема таких систем, як держава, суспільство, економіка, людина, загальна

середня та вища освіта тощо). Вона набула явних ознак системної кризи та потребує якісних змін.

Дослідження сучасних науковців свідчать про те, що роботодавці вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних професійно-технічних навчальних закладах низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва. Їх не задовольняє не лише якість підготовки, а й рівень кваліфікації.

Президент Національної академії наук України Б. Є. Патон в одному з листів наголошує на тому, що діючі механізми відтворення робітничих ресурсів не повною мірою забезпечують підготовку кваліфікованих робітників у відповідності до вимог роботодавців. З причин низької мотивації молоді до робітничої трудової діяльності значно скоротилася їх підготовка для виробництва.

Федерація роботодавців України у спеціальному зверненні до Верховної Ради України зазначає, що нині діюча система професійно-технічної освіти, яка є базовою у поповненні робітничих ресурсів, не здатна надавати високоякісні послуги, яких потребує економіка.

Рахункова палата України у 2011 році за результатами аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів зробила висновок, що навчальними закладами профтехосвіти випускаються фахівці, які отримують такі професії і рівень підготовки, що не відповідають потребам економіки. Молодь, що є найбільш активною частиною суспільства, поповнює лави безробітних, оскільки фактично дезорієнтована щодо її затребуваності.

Всеукраїнська Асоціація працівників професійно-технічної освіти (ВАПП) погоджується з оцінками системи ПТО роботодавцями та стверджує, що відсутність в Україні протягом тривалого періоду виваженої державної політики в підготовці кваліфікованих робітників призвела до критичного дисбалансу на ринку праці. Виробництво відчуває гострий дефіцит у кваліфікованих робітниках. Нині діючий механізм управління відтворенням робітничого потенціалу не відповідає викликам ринку праці, вимогам роботодавців, гальмує розвиток економіки. Все це несе загрозу національній безпеці України.

У національній доповіді «Новий курс: реформи в Україні 2010–2015» наголошується: «Система професійно-технічної освіти потребує термінових заходів з метою припинення її деградації і приведення у відповідність до тих завдань, які постануть у найближчій перспективі у зв'язку з переходом України на шляхи динамічного інноваційного, високотехнологічного розвитку».

Проблемним залишається також питання професійного розвитку персоналу на виробництві. Рівень кваліфікації значної кількості працівників не відповідає вимогам сучасного виробництва. Періодичність

підвищення кваліфікації в середньому по Україні залишається у 2,5 раза нижчою від необхідної. Уся система підвищення кваліфікації потребує докорінних змін та удосконалення.

Незадовільний стан справ у відтворенні трудового потенціалу високої професійної кваліфікації в державі зумовлюється на сьогодні такими факторами.

**Перше.** Відсутність затвердженої Кабінетом Міністрів України Концепції розвитку професійно-технічної освіти на найближчі роки та віддалену перспективу, яка б визначала стратегію дій владних структур та була орієнтиром при формуванні показників комплексних програм розвитку системи ПТО на всіх рівнях.

**Друге.** Недосконалість нормативно-правової бази в частині професійної підготовки робітничих кадрів та залученні до цього процесу всіх соціальних партнерів: держави, бізнесу, суспільства.

**Третє.** Спад економіки, зростання безробіття та фактичне самоусунення роботодавців від вирішення проблем системи професійно-технічної освіти в Україні.

**Четверте.** Відсутність нової методики науково обґрунтованого прогнозування ринку праці в Україні з урахуванням програм розвитку галузей економіки та нового адекватного механізму визначення потреб у підготовці кваліфікованих робітників за державним замовленням.

За висновками Рахункової палати України, дослідженнями наукових установ, оцінками роботодавців існуюча в державі система формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та порядок їх працевлаштування є хибними, призводять до незаконного та неефективного використання сотень мільйонів гривень з державного бюджету і не дають бажаного кінцевого результату.

Державне замовлення у більшості своїй розуміється як підготовка кадрів за державні кошти, а це все більше віддаляє профтехосвіту від економіки та перетворює її на державний інститут соціальної опіки молоді. Це значною мірою провокує утворення такого дисбалансу на ринку освітніх послуг, який не відповідає потребам ринку праці і вимогам економіки. За даними Державної служби статистики, у 2010/2011 навчальному році в середньому по Україні з розрахунку на 10 тис. населення у вищих навчальних закладах навчалося близько 550 студентів. У той же час у навчальних закладах профтехосвіти цей показник становив лише 95 учнів. Тобто на одного з професійно-технічною освітою припадало майже шестеро з вищою освітою. У деяких регіонах цей показник можна вважати катастрофічним для розвитку їхньої економіки. Приміром, у Харківській області на одного учня ПТНЗ припадало 14 студентів ВНЗ, а в Києві на одного учня ПТНЗ — 28 студентів ВНЗ. При цьому ні ринок праці, ні рівень технологій не вимагає таких пропорцій



у підготовці кадрів. Більше того, сфера виробництва відчуває дефіцит саме у кваліфікованих робітниках.

**П'яте.** Українське обмежене протягом останніх 20 років фінансування навчальних закладів та установ системи професійно-технічної освіти з державного та місцевих бюджетів, зокрема на її розвиток та здійснення системних реформ.

Матеріально-технічна база професійно-технічних навчальних закладів, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, а також транспорту, зв'язку та інших на 96–98 % фізично та морально застаріла і непридатна для використання в навчальному процесі. У майстернях, на полігонах та в навчальних господарствах зараз використовується сільськогосподарська та інша техніка, 60 % якої відпрацювала вже понад 20 років, 36 % функціонує близько 20 років, і лише 4 % — до 10 років. До того ж навчальні заклади не мають сучасних підручників та навчальних посібників. Протягом 2000–2011 років планувалося видати 432 найменування підручників, проте видано лише 131 найменування, або 30 % від запланованого. За останні два роки підручники для навчальних закладів системи профтехосвіти за державні кошти взагалі не видавалися.

**Шосте.** Відсутність науково обґрунтованих концептуальних засад розбудови нової економіки самої професійно-технічної освіти та запровадження сучасної методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах з урахуванням складності, наукоємності та матеріалоємності професій і кінцевих результатів роботи навчальних закладів.

**Сьоме.** Відсутність ефективної системи управління якісними змінами в професійно-технічній освіті на центральному та регіональних рівнях, невизначеність функцій та повноважень владної вертикалі щодо профтехосвіти на етапі адміністративної реформи.

Враховуючи стратегічне значення і надзвичайну актуальність питання підготовки робітничих кадрів високої кваліфікації на етапі економічних реформ та потребу у зростанні промислового виробництва в усіх галузях, пропонуємо схвалити проект Рішення, а також доручити секретаріату в робочому порядку внести редакційні доповнення до проекту Рекомендацій з урахуванням ваших пропозицій, які, сподіваюся, будуть висловлені ще у ваших виступах. Доопрацьований документ у подальшому буде надіслано для організації виконання Кабінету Міністрів України, міністерствам, обласним державним адміністраціям, об'єднанням роботодавців, науковим установам.

Дякую за увагу!

Прошу підтримати проекти рішення Комітету та Рекомендацій і запрошую присутніх до обговорення проблеми.

*Виступ В. І. НАДРАГИ,  
першого заступника  
Міністра соціальної політики України*

Шановні учасники комітетських слухань!

Наростання кризових явищ у світовій економіці суттєво вплинуло на економічний розвиток України, призвело до загострення ситуації на вітчизняному ринку праці. Повільні темпи структурних реформ, орієнтація на використання конкурентних переваг ресурсного типу, слабкість інституційних перетворень в країні значно обмежили можливості реалізації інноваційної моделі розвитку країни та сприяли консервації застарілої структури робочих місць.

На цьому етапі розвитку першочергового значення набуває формування якісного трудового потенціалу, бо саме він є основою нашої глобальної конкурентоспроможності. Якісна професійна освіта забезпечує конкурентоспроможність фахівця на ринку праці, збільшує можливості його працевлаштування, підвищує рівень продуктивності та оплати праці і тим самим забезпечує його соціальний захист.

Ще Адам Сміт у своїх теоріях говорив, що «збільшення продуктивності праці передусім залежить від підвищення спритності і вміння робітника, а вже потім від покращання машин та інструментів, за допомогою яких він працював». З часом нічого не змінилося. Нині, як і колись, найбільш ефективними інвестиціями є інвестиції в освіту, в формування висококваліфікованого трудового потенціалу. За даними аналітиків, інвестиції в людський капітал дають в п'ять-шість разів більше прибутку, ніж інвестиції у матеріальне виробництво.

Україна має достатньо високі стандарти освіти і значні досягнення у розвитку цієї галузі, адже загальне охоплення освітою в нашій країні перевищує рівень країн із середнім доходом, а чисельність осіб з вищою освітою сягає рівня багатьох країн з вищим ніж в Україні ВВП на душу населення. Дипломи наших провідних вищих навчальних закладів цінуються та визнаються за кордоном.

У вирішенні актуальних завдань розвитку національної освіти, зокрема посиленні її взаємозв'язку з ринком праці та працевлаштуванні випускників, важлива роль належить Міністерству соціальної політики. Дбаючи про наближення ринку освітніх послуг до ринку праці, Міністерство активно бере участь у підготовці проектів актів законодавства та державних програм з питань розвитку трудового потенціалу, удосконаленні професійних та освітніх стандартів, розробленні новітніх професійних стандартів. Серед головних проблем, над якими на даний час працює Мінсоцполітики і Державна служба зайнятості — це сприяння продуктивній зайнятості молоді.

Незважаючи на те, що проводиться системна профорієнтаційна робота та заходи, спрямовані на створення передумов для професійної самореалізації молоді, проблема безробіття серед молоді залишається гострою. За останні три роки істотно зросла чисельність випускників навчальних закладів, які звернулися до Державної служби зайнятості за сприянням у працевлаштуванні. У 2010 році на обліку в Державній службі зайнятості перебувало 93 тис. випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів, що на 25 % більше ніж у 2009 році. Майже 27 тис. з них працевлаштовано, понад 8 тис. — змушені пройти професійне навчання за направленням служби зайнятості.

Випуск навчальними закладами фахівців з вищою освітою більш ніж удвічі перевищує випуск робітничих кадрів, хоча серед працюючих вони складають менше половини. В Одеській, Тернопільській, Черкаській, Харківській, Івано-Франківській, Чернівецькій областях, у містах Києві та Севастополі більше 70 % випускників — фахівці з вищою освітою. Ми жодною мірою не проти налаштованості молоді на здобуття вищої освіти, але чи зможе в таких умовах економіка розвиватися далі, коли в один рік випускається 28 тис. економістів та 8 тис. юристів — магістрів, і в такій галузі як електроніка — 324 магістри, прилади — 156, легка промисловість — 147 і так можна продовжувати.

При цьому, станом на червень 2011 року, в середньому по Україні на одну посаду економіста претендувало 18 фахівців, на посаду юриста — 15 осіб, бухгалтера — 13. У той же час, потреба у лікарях становила 4 особи на місце, у зварниках — 3, фрезерувальниках — 2 особи.

У такій ситуації складно гарантувати перше робоче місце кожному випускнику вищого або професійно-технічного навчального закладу, оскільки основними чинниками початку успішної трудової діяльності є попит на ринку праці на працівників відповідних спеціальностей і якість професійної підготовки. Тому сьогодні завдання номер один — подолати дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили на ринку праці, та підняти престижність робітничих професій.

Вимагає змін і політика щодо державного замовлення на підготовку кадрів. Нині держава двічі витрачає кошти: спочатку на підготовку, а потім — на перенавчання та працевлаштування. Формування державного замовлення на підготовку кадрів має ґрунтуватися на прогнозах потреби в кадрах регіонів та галузей економіки. І в цьому завданні, на нашу думку, ключовою ланкою мають бути роботодавці як реальні замовники кадрів.

На жаль, в Україні немає повної інформації щодо професійно-кваліфікаційного складу економічно-активного населення. Мінсоцполітики з метою вирішення цього питання підготувало відповідні пропозиції. Як перший крок в напрямку побудови системи прогнозування потреби

економіки у кваліфікованих кадрах ми пропонуємо відновити систему кадрового планування на виробництві та запровадити нові статистичні спостереження щодо потреби підприємств у фахівцях. Крім того, для якісного формування державного замовлення необхідним є узгодження спеціальностей і напрямів підготовки фахівців у вищих навчальних закладах із професійними кваліфікаціями, що застосовуються у сфері праці та визначені у Класифікаторі професій.

Сподіваємося, що це питання буде вирішено під час запровадження Національної системи кваліфікацій, зокрема розробленні галузевих рамок кваліфікацій. Мінсоцполітики готове взяти активну участь у цій роботі.

Шановні колеги!

Важливу роль у питаннях формування та розвитку трудового потенціалу відіграє система професійного навчання кадрів безпосередньо на виробництві. В Україні щороку професійною підготовкою та підвищенням кваліфікації на виробництві охоплюється понад 1 млн працівників, що становить лише 9 % облікової кількості штатних працівників. Якщо ми подивимося на періодичність підвищення кваліфікації, то в Україні вона становить один раз на 12 років, а в таких галузях як сільське господарство, торгівля, сфера послуг — один раз на 50–70 років. Тобто протягом трудової діяльності працівники зазначених галузей взагалі не підвищують свою кваліфікацію, не отримують нові знання та вміння.

У той же час у країнах Європейського Союзу кваліфікацію підвищують один раз на п'ять років. Вітчизняні роботодавці неохоче витрачають кошти на професійне навчання працівників. Якщо в цифрах, то це має такий вигляд: у середньому 0,2 % від загальних витрат на робочу силу, в той час як у країнах Євросоюзу цей показник становить близько 1 %. Проте стрімкий розвиток науки і техніки вимагає від учасників трудового процесу постійного оновлення знань і навичок.

Мінсоцполітики разом з МОНмолодьспорту та соціальними партнерами здійснюють заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві. Зокрема, розроблено ряд нормативно-правових та методичних документів; формується банк типових навчальних планів та програм для професійно-технічного навчання робітників; проводяться семінарські заняття для фахівців підприємств з питань організації професійного навчання персоналу.

У рамках реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року нашим Міністерством розроблено та направлено на підприємства:

— рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію;

- рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників;
- методику визначення впливу професійного навчання працівників на виробництві на результати господарської діяльності підприємств;
- типову навчальну програму для підвищення кваліфікації персоналу, який залучається до професійного навчання.

Враховуючи важливість підвищення якості і конкурентоспроможності робочої сили та запровадження концептуального підходу до розуміння розвитку персоналу на виробництві і навчання упродовж життя, Мінсоцполітики разом з іншими центральними органами виконавчої влади та сторонами соціального діалогу розроблено проект Закону України «Про професійний розвиток працівників». Важливо, що до роботи над законопроектом ми залучили майже 600 підприємств, які здійснюють професійне навчання на виробництві.

У цьому законопроекті вперше запроваджується поняття «неформальне навчання працівників» та передбачено створення системи визнання результатів такого навчання. Тобто працівник, який в результаті самоосвіти та практичного досвіду роботи оволодів професією матиме, можливість підтвердити свою кваліфікацію та отримати відповідний документ державного зразка. Крім того, законопроектом визначені основні напрямки діяльності і завдання роботодавців та участь профспілок у сфері професійного розвитку працівників, розширено повноваження трудових колективів щодо здійснення атестації працівників.

Зазначений законопроект прийнято Верховною Радою в першому читанні. І ми сподіваємося, що найближчим часом законопроект буде прийнято в цілому.

Завершуючи свій виступ, я хотів би ще раз підкреслити: Уряд узяв курс на модернізацію вітчизняного виробництва, імпортозаміщення та енергозбереження. Формується нова інноваційна технологічна платформа. А тому існує нагальна потреба в приведенні системи професійно-технічної і вищої освіти у відповідність до вимог національної економіки. Реалізація цього завдання потребує об'єднання зусиль органів виконавчої влади, організацій роботодавців та профспілок. Лише ефективна співпраця всіх суб'єктів соціального діалогу у підвищенні якості трудового потенціалу дасть бажаний результат.

Дякую за увагу!

*Виступ В. В. СУПРУНА,  
директора департаменту професійно-технічної освіти  
Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України*

Доброго дня, шановні народні депутати, запрошені та гості!

Сьогоднішні слухання в Комітеті з питань науки і освіти Верховної Ради України — це дуже важлива подія. І не тільки для всіх присутніх у цьому залі. Адже формування і реалізація трудового потенціалу та модернізації освіти на сучасному етапі є надзвичайно важливим для подальшого розвитку України.

З огляду на це, виникає ряд питань, які потребують спільного вирішення, а саме:

- забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами відповідно до потреб як ринку праці, так і суспільства в цілому;
- збалансування попиту і пропозиції робочої сили на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки;
- забезпечення працевлаштування випускників та їх професійного і кар'єрного зростання;
- поглиблення соціального партнерства між навчальними закладами і роботодавцями шляхом їх участі у підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації фахівців та розвитку науки;
- оновлення змісту, запровадження новітніх форм професійно-практичної підготовки учнів і студентів та зміцнення навчально-матеріальної бази навчальних закладів.

Про це змістовно інформувала у своєму виступі Катерина Семенівна та свідчать основні матеріали до комітетських слухань.

І профтехосвітяни, і молодий робітничий клас висловлюють щире подяку Комітету з питань науки та освіти Верховної Ради України за належну увагу до стану та проблем професійно-технічної освіти, яка відіграє важливу роль у забезпеченні потреб галузей економіки, ринку праці у кваліфікованих робітниках.

Нині фахівців від кваліфікованого робітника до спеціаліста та магістра готують 871 професійно-технічний навчальний заклад, 349 вищих навчальних закладів III–IV рівня акредитації та 505 — I–II рівня акредитації. Ще понад 2 тис. інших типів навчальних закладів забезпечують професійну підготовку громадян. Загалом, контингент становить майже 2,5 млн студентів та 0,4 млн учнів. Відчутна різниця, на жаль.

У 2011 році прийнято на навчання більше 170 тис. майбутніх робітників.

Проте ми ще не можемо одноосібно визначити реальні обсяги підготовки фахівців різного професійного спрямування, а отже вдосконалити мережу навчальних закладів та провести їх перепрофілювання,

спеціалізацію, оскільки фактично відсутнє прогнозування на загальнодержавному та галузевих рівнях. Осторонь цих процесів, на жаль, залишаються підприємства і підприємці. Міністерством вже опрацьовано пропозиції щодо методики науково обґрунтованого прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням програм розвитку галузей економіки та механізму визначення потреб у підготовці кваліфікованих робітників, у тому числі розроблених фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень Національної академії наук України. І ми їм вдячні за таку наукову працю. Будемо шукати спільно шляхи практичного її провадження.

Ми маємо знати, яких і скільки фахівців нам потрібно, наскільки відповідають показники державного замовлення реальним потребам економіки країни, у першу чергу, для інноваційних галузей? Що чекає від випускника навчального закладу роботодавець? Для цього потрібні спільні зусилля всіх зацікавлених сторін, і особлива роль у цьому відводиться не тільки галузевим центральним та місцевим органам виконавчої влади, а й підприємствам-замовникам підготовки кадрів. Назріла необхідність створити загальнодержавний інформаційний банк даних про потреби підприємств, організацій та установ у фахівцях із вищою та професійно-технічною освітою.

У високій кваліфікації фахівця має бути зацікавлений, передусім, роботодавець. Саме він повинен дбати про рівень професійності персоналу свого підприємства. Для прикладу, кошти, які нині уся сфера виробництва і бізнесу спрямовує на підготовку кваліфікованих робітників, становлять лише 1–1,5 % валового внутрішнього продукту України, а ця цифра, мінімум, має бути втричі більшою.

Проголошена в нашій країні інноваційна модель розвитку потребує, насамперед, висококваліфікованої робочої сили, професійно-мобільних, конкурентоспроможних працівників. Звідси впливає головне завдання для освіти: забезпечити економіку держави кваліфікованими, грамотними кадрами, які б дали змогу Україні долучитися до сучасних інтегрованих процесів, характерних для глобалізації світового суспільства.

Дійсно, дотепер роботодавець не завжди задоволений рівнем професійної підготовки випускників навчальних закладів, що відстає від технологічного рівня виробництва. За системою оцінки цього співвідношення в країнах Заходу відставання на 0,4 % уже вважається катастрофічним. Цьому, звичайно, є пояснення. Це проблеми з організацією виробничої практики учнів, прогресуюче відставання матеріально-технічної бази навчальних закладів. Економічне становище підприємств не завжди дозволяє проводити практику в умовах реального виробництва.

Як відомо, через відсутність коштів у навчальні заклади практично не надходять нові верстати, техніка, сучасні інструменти та навчальне

обладнання, в окремих випадках відсутні сировина і матеріали, що не дозволяє організувати навчання, наближене до реального виробництва. Понад 80 % навчального обладнання та техніки використовується більше як 25 років, вони морально та фізично застарілі.

Сподіваємося на Державну цільову програму розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, виконання якої дасть змогу утворити ефективну та гнучку систему підготовки кадрів відповідно до потреб ринку праці:

- модернізувати матеріально-технічну базу 200 державних професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких будуть утворені центри із впровадження інноваційних технологій;

- впровадити у навчально-виробничий процес державних професійно-технічних навчальних закладів інформаційно-комунікаційні технології шляхом утворення 327 електронних бібліотек, оснащення 600 комп'ютерними комплексами;

- поглибити соціальне партнерство між навчальними закладами і роботодавцями шляхом їх участі у підготовці, перепідготовці, підвищенні кваліфікації робітників та посилити роль місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, роботодавців щодо визначення напрямків та обсягів підготовки кваліфікованих робітників;

- удосконалити кадрове забезпечення системи професійно-технічної освіти шляхом створення дієвої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, впровадження обов'язкового стажування педагогічних працівників в умовах сучасного виробництва, розроблення механізму підбору та призначення керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів;

- удосконалити систему управління професійно-технічною освітою на державному та регіональному рівнях;

- оновити нормативно-правову базу професійно-технічної освіти;

- підвищити престижність робітничих професій.

Ці заходи передбачають фінансування з державного та місцевих бюджетів. Але чи будуть реальні кошти на це? Для її реалізації необхідна підтримка, насамперед Міністерства фінансів та Федерації роботодавців України.

Гострою залишається проблема якості педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів, особливо майстрів виробничого навчання та викладачів спеціальних дисциплін. Усе це суттєво впливає на якість підготовки кадрів. Тому удосконалити кадрове забезпечення системи професійно-технічної освіти міністерство планує шляхом створення дієвої системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних працівників, впровадження обов'язкового стажування педагогічних працівників в умовах сучасного виробництва, розроблення



механізму підбору та призначення керівних кадрів професійно-технічних навчальних закладів. І це передбачено у Національному плані дій на 2012 рік щодо впровадження Програми економічних реформ.

Неможливо досягти якісної підготовки робітничих кадрів без оновлення змісту професійно-технічної освіти. Є потреба у приведенні до сучасних вимог державних стандартів професійно-технічної освіти як з конкретних професій зокрема, так і професійно-технічної освіти в цілому. Ця робота активно здійснюється Міністерством. У 2011 році затверджено 20 державних стандартів з професій, що користуються попитом на ринку праці. У розробленні стандартів активну участь беруть науковці та роботодавці, котрі визначали кваліфікаційні вимоги до кожної професії. Прикладом такої співпраці стало розроблення та затвердження державного стандарту нового покоління з професії «Зварник» спільно з Інститутом електрогазозварювання ім. Є. О. Патона Національної академії наук України.

З урахуванням сьогодення Міністерство особливу увагу приділяє розробці державних стандартів професійно-технічної освіти з укрупнених професій. Вже розроблено проекти державних стандартів професійно-технічної освіти з 15 укрупнених професій. В кожну укрупнену професію ввійшли від 3 до 5 монопрофесій, що дозволить не тільки зекономити державні кошти на підготовку робітничих кадрів, а й дасть можливість випускникам швидше адаптуватися до реальних умов виробництва та бути більш мобільними на ринку праці. Разом з тим підготовка за такими професіями сьогодні повністю задовольнятиме потреби роботодавця.

На жаль, деякі навчальні заклади досі користуються застарілими кваліфікаційними характеристиками та державними стандартами з робітничих професій. З метою налагодження системної роботи з їх оновлення МОНмолодьспорту спільно з Мінсоцполітики 16 грудня цього року затвердили спільним наказом Методичні рекомендації щодо формування кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Міністерство активно працює над розробкою та впровадженням стандартів професійно-технічної освіти нового покоління. У 2012 році буде впроваджено сучасні державні стандарти з 54 конкретних робітничих професій. Урядом прийнято постанову від 16 листопада 2011 року № 1238 «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти».

Розроблено також законопроект «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою», який переданий на розгляд до Верховної Ради (реєстр. № 9587 від 13.12.2011).

Ми усвідомлюємо, що завтрашній день визначатиметься якісною освітою і сучасними технологіями. Лише країна, що формує авангард у цих двох напрямках, має перспективу. У нинішніх умовах реально повинен запрацювати механізм «освіта–наука–виробництво». Інтелект нашого українського народу, система освіти тепер такі, що дають змогу реалізувати цей потенціал. Лише потрібно присутнім тут сторонам поєднати наші зусилля. Створення потужного потенціалу підприємств, установ та організацій з якісною освітою є спільним завданням усіх сторін цього процесу.

У свою чергу, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту бачить подальший розвиток стосунків з роботодавцями та іншими соціальними партнерами у напрямку реалізації ряду стратегічних завдань, серед яких головними на наш погляд є:

- безумовна реалізація положень Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки;
- розроблення та впровадження професійних стандартів та державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління на професії, що користуються попитом на сучасному ринку праці;
- розроблення та підписання Генеральної угоди або Меморандуму між Міністерством освіти і науки, молоді та спорту, Міністерством соціальної політики, Федерацією роботодавців України та іншими щодо співпраці з питань підготовки кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців з вищою освітою;
- створення найближчим часом індустрії засобів навчання, забезпечення інформатизації та комп'ютеризації навчальних закладів;
- внесення змін до Податкового кодексу України щодо пільгового оподаткування навчальних закладів, звільнення від сплати податку на транспортні засоби, власниками яких є навчальні заклади державної і комунальної форм власності;
- внесення змін до Бюджетного та Податкового кодексів щодо надання професійно-технічним навчальним закладам аграрного спрямування та аграрним вищим навчальним закладам, які мають у своїй структурі навчально-дослідні господарства, статусу сільськогосподарського товаровиробника;
- удосконалення таких нормативно-правових документів, як Порядок працевлаштування випускників навчальних закладів, Положення про порядок формування державного замовлення на підготовку кадрів;
- забезпечення ефективної роботи з професійної орієнтації молоді та підвищення престижності робітничих професій.

Шановні учасники слухань!

Лише спільними зусиллями ми зможемо зробити, щоб професійний розвиток трудового потенціалу нашої держави був адекватний потребам

української економіки і тим вимогам, які ставить перед нами суспільство. Тільки у такій взаємодії ми знайдемо правильні шляхи вирішення кардинальних проблем розвитку освіти і виробництва, адже від якості людських ресурсів залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності.

Дякую за увагу!

**Виступ О. В. МІРОШНИЧЕНКА,**  
*заступника Голови Федерації роботодавців України*

Шановні учасники слухань!

Актуальність моменту проведення слухань — «Кадри вирішують все». Подяка Комітету за цю ініціативу.

В Україні, на жаль, спостерігається стійка тенденція до відтоку кваліфікованих кадрів і молоді.

Причини — демографічна ситуація, несприятливий внутрішній ринок праці, складна економічна ситуація, низький рівень життя.

Окремо слід виділити агресивну імміграційну політику близьких і далеких сусідів:

— політика РФ стосовно професіоналів, які бажають отримати російське громадянство;

— «карта поляка»;

— «blue card» ЄС — проект, направлений на залучення професіоналів, особливо робітничих та інженерних спеціальностей з країн-сусідів ЄС;

— «green card» США — більше 1 мільйона українців стоять у черзі.

Розвиток і збереження трудового потенціалу — надзвичайно складне і комплексне завдання.

Хотілося б сконцентруватися на трьох головних аспектах розвитку трудового потенціалу.

*1. Підвищення якості професійно-технічної та вищої освіти, підвищення привабливості робітничих та інженерних спеціальностей*

Необхідність підвищення якості навчання в навчальних закладах за рахунок:

— якісного оновлення кваліфікацій відповідно до сучасних вимог і потреб ринку праці;

— розробки і введення професійних стандартів, заснованих на компетенціях.

Зміна ставлення суспільства до робітничих та інженерно-технічних професій. Починати необхідно з національного рівня — за 2011 рік МОН

не провело жодного засідання колегії, присвяченого питанням професійно-технічної освіти.

З 2009 року Конфедерація роботодавців України щорічно звертається до випускників шкіл та їхніх батьків із закликом вступати до закладів професійно-технічної освіти, обирати робітничі й інженерні спеціальності.

Розвиток внутрішньої трудової міграції, забезпечення мобільності трудових ресурсів:

- в Україні особа шукає роботу біля свого дому через брак сучасного та недорогого житла. В більшості країн ЄС навпаки — спочатку шукається робота, потім — житло, і це не є проблемою;

- розвиток інфраструктури — житло, транспорт, соціальні установи, харчування (критерієм має стати час, який необхідний для того, щоб проїхати країну, дійхати до Києва).

Необхідно:

- Вирівнювати дисбаланс до 40 на 60 випускників системи ВНЗ і ПТНЗ через оптимізацію державного замовлення з акцентом на інженерно-технічних і робітничих професіях;

- реанімувати Раду з питань професійної орієнтації населення та серйозно працювати над професійною орієнтацією, починаючи зі школи та залучаючи батьків до цього процесу;

- активізувати роботу Міжгалузевої ради з питань професійно-технічної освіти з метою повноцінного виконання Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки;

- активізувати діяльність Ради з питань трудової міграції громадян України при Кабінеті Міністрів України, розробити відповідну політику.

## *2. Забезпечення повної продуктивної зайнятості*

Проблема.

Чисельність зайнятого населення в 1990–2001 роках зменшилася на 5,4 млн осіб, або на 21,4 %, порівняно з попереднім десятиріччям.

Суттєве підвищення чисельності зайнятого населення може статися завдяки політиці забезпечення соціальної адаптації дорослого населення, в тому числі за рахунок інструментів ринку праці.

Недостатня увага до проблем соціальної адаптації дорослого населення, підвищення пенсійного віку внаслідок пенсійної реформи може призвести до таких негативних наслідків, як збільшення безробітних у віковій категорії «45+», посилення навантаження на фонд оплати праці, стагнації ринку праці через нестачу нових робочих місць тощо.

Цю проблему неможливо розглядати у відриві від політики створення робочих місць і надання першого робочого місця молоді. Треба уникнути конфлікту поколінь у боротьбі за робочі місця.

Окреме місце в цьому процесі має знайти відновлення таких інститутів як наставництво, виробнича практика та дуальна система підготовки фахівців та робітників.

Необхідно:

- розробити Державну цільову програму розбудови системи освіти дорослого населення;

- розробити і запровадити гнучкі інструменти регулювання трудових відносин, що полегшують працевлаштування осіб «літнього віку», систему преференцій та мотивацій для роботодавця, що утримує працівників відповідних вікових категорій;

- стимулювати роботодавця створювати та надавати перше робоче місце для молоді та утримувати їх

- розглянути питання про Національний фонд професійної освіти, що утворюватиметься за рахунок розщеплення Єдиного соціального внеску БЕЗ збільшення навантаження на фонд оплати праці, за рахунок яких здійснювалася б компенсація витрат роботодавця на підвищення кваліфікації працівників.

### *3. Розвиток кваліфікацій*

Проблема.

Застарілість кваліфікацій, їх невідповідність сучасним вимогам роботодавця і ринку праці, відсутність базових сучасних понять і інституцій, що характеризують розвинуту систему кваліфікацій в країні.

Національна рамка кваліфікацій (НРК):

- 2009 рік – перша ініціатива Конфедерації роботодавців України – проект Закону України «Про Національну систему кваліфікацій», законопроект «Про систему професійних кваліфікацій»;

- професійні стандарти;

- орган (Національна комісія, агентство etc.) з питань регулювання професійних кваліфікацій;

- галузеві ради;

- кваліфікаційні центри;

Необхідно:

- прискорити роботу по запровадженню НРК – активізувати роботу Міжвідомчої групи, розробити план інституційного супроводу НРК;

- сприяти якнайшвидшому прийняттю законопроектів «Про систему професійних кваліфікацій» (реєстраційний № 9625 від 20.12.11) та законопроектів № 9567 «Про внесення змін до деяких законів України (щодо участі роботодавців в освітньому процесі для підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів)», яким передбачено значне розширення можливостей роботодавців брати участь в освітньому процесі для підвищення якості підготовки кваліфікованих кадрів;

— розпочати створювати галузеві ради із розробки професійних стандартів.

Свідомо не зупинився на проблемі зв'язку кваліфікацій і оплати праці. Це окреме і не менш важливе питання, яке заслуговує на окреме Комітетське слухання.

Дякую за увагу!

*Виступ **В. С. КУРИЛА**,  
народного депутата, голови підкомітету  
з питань фахової освіти Комітету Верховної Ради України  
з питань науки і освіти.*

Шановні учасники комітетських слухань!

На мій погляд, дуже важливо, що сьогодні розглядається питання професійно-технічної освіти, адже давайте зізнаємося, що з усіх ланок освіти професійно-технічна освіта найбільше потребує реформ. Подивіться, навіть в рекомендаціях, матеріалах, та й ви всі знаєте, що проблеми професійно-технічної освіти стають масштабними.

Незадоволеність роботодавців, незадоволеність самих дітей системою, викладачів, матеріально-технічна база, фінансування — все це вал проблем. І тому до цих проблем, до цих реформ необхідно підходити усім сторонам-учасникам цього процесу. Я маю на увазі уряд, роботодавців, саму професійно-технічну освіту.

Що, на наш погляд, в першу чергу необхідно робити? Тут уже виступаючі зазначали, і є рекомендації, я б зазначив ще такий момент, що нам необхідно переглянути мережу професійно-технічних закладів. Мається на увазі не тільки професійно-технічних ліцеїв, а й подивитися на систему технікумів і коледжів, які готують таких же спеціалістів. І дуже часто вони мало відрізняються за своєю кваліфікацією. Це не повинен бути силовий варіант якийсь. Але якщо уважно подивитися, то об'єднання можливе. На мій погляд, технікумів, училищ, ліцеїв. Це на сьогоднішній день можливо зробити за профілями на певних територіях шляхом створення більш потужних навчальних комплексів.

Як засвідчує досвід європейських країн, навчальні заклади такого типу мають контингент учнів від 1 тис. до 10 тис. учнів в такому закладі. І тоді це створюється серйозна база, але повторюю, тут не повинно бути силових варіантів і не повинно бути такого, що зараз всіх зігнали, а потім не знаємо, що і куди дівати.

Далі. Серйозного перегляду потребують програми підготовки. Тут вже зазначалося, що у нас, на превеликий жаль, немає підручників

у професійно-технічних закладах. У нас досить часто використовуються застарілі програми підготовки, які не відповідають потребам виробництва. І в цьому плані необхідно зацікавити в першу чергу роботодавців. Тих роботодавців, які беруть безпосередню участь у підготовці таких програм. Оскільки підготувати програму підготовки робітника академічно ще не означає, що вона буде затребувана практично. Тому співпраця з роботодавцями, на мій погляд, це одне з найважливіших питань, яке необхідно вирішувати. Мені здається, було б непогано створити діючу постійно раду на всеукраїнському рівні, в яку б входили представники Федерації роботодавців України, уряду і професійно-технічних закладів, а також представники Національної академії педагогічних наук України. Щоб така група, регулярно збираючись, виробляла певну політику, і де б дослуховувалися один до одного, як роботодавці, так і представники освіти і держави.

Ще, на мій погляд, що необхідно робити терміново? Необхідно зацікавити роботодавців, а це завдання уряду. В першу чергу зацікавити в тому, щоб роботодавець надавав базу для виробничої практики. Мені здається, що ми не повинні йти шляхом того, щоб вирішувати всі питання підготовки кваліфікованого робітника в професійно-технічному закладі. Не треба, як в радянські часи, пхати все необхідне обладнання в училища. Це по-перше, на сьогоднішній день нереально з фінансової точки зору і, можливо, це навіть не потрібно. Тому що, я з Донбасу, скажемо так, і знаю систему професійно-технічної освіти. Знаю стан тих професійно-технічних закладів, які готують вугільників. Повірте, неможливо на сьогоднішній день поставити в ці професійно-технічні заклади вугільні комбайни. Тому що навіть не кожна шахта може сьогодні собі дозволити купити вугільний комбайн, тим паче професійно-технічний заклад.

Точно так, якщо говорити про машинобудівні професійно-технічні заклади і ряд інших, та навіть кулінарні. На сьогоднішній день в ресторанах стоїть таке серйозне обладнання, яке жоден навчальний заклад не зможе купити. Тому треба створити систему, коли роботодавець повинен брати на практику учня професійно-технічного закладу. В самому закладі ми даємо теоретичну, в першу чергу, підготовку, загальноосвітню, а вся практика, вся професійна підготовка проходить на виробництві. Як зацікавити?

Я думаю, всім зрозуміло. Зацікавити можна тільки через податки. Приймався закон, де начебто стимулювалися роботодавці, ще років шість назад, в четвертому скликанні. Але все воно не пішло. І тут повинен уряд сказати своє слово: ті, хто бере на практику — мають преференції, а ті, хто не бере — караються. Можливо, не треба давати пільги тим, хто бере на практику, бо ніколи на це Мінфін не йде, а навпаки тих, хто відмовляється, тих карати певними штрафами. І таким чином бюджет нічого

не втрачає, але правові норми змушують певною мірою роботодавців брати дітей на практику.

Переглянути необхідно також деякі діючі норми. Оця норма, коли обов'язково треба платити за практику, у тому числі платити ще і училищам, начебто, гарна, але вона призводить до того, що роботодавці відмовляються брати на практику, якщо в них немає вільних робочих місць. Всі, хто працює в системі профтехосвіти, знають, про що йде мова. Тобто, тут необхідно терміново вносити зміни.

Ще зазначу один момент. На превеликий жаль, у нас чомусь не ввійшло в проект Рекомендацій, а я думаю, що ми включимо все-таки в Рекомендації питання Національної рамки кваліфікацій. Це питання вже перезріло, скажімо так, розмови на якихось нарадах в Україні. Тому що ми, мабуть, єдина держава європейська, яка не має своєї Національної рамки кваліфікацій. Навіть серйозно не підступилися до цієї роботи.

Так от, нам треба закріпити це законодавчо і працювати над Національною рамкою кваліфікацій. Що вона дасть? Два буквально зауваження. Вона, з одного боку, буде стимулювати наші навчальні заклади готувати такого учня, який буде потрібний роботодавцю. А роботодавців вона стимулюватиме до того, що якщо робітник пішов і підвищив свою кваліфікацію, то роботодавець буде змушений оплачувати йому за більш високу кваліфікацію. Тобто, це рух двосторонній. І тут я хотів би, щоб мене підтримали, включили це в Рекомендації.

Дякую за увагу!

*Виступ С. І. МЕЛЬНИКА,  
заступника Міністра аграрної політики  
та продовольства України*

Шановні народні депутати, учасники слухань, колеги!

АПК на сьогоднішній день — одна з небагатьох галузей української економіки, яка демонструє зростання.

Цього року Україна показала найвищий результат збору врожаю за всю історію своєї незалежності. Вітчизняні аграрії зібрали 55 млн тонн зерна. Це — один із найважливіших факторів продовольчої безпеки нашої країни. Завдання держави — не просто наростити аграрне виробництво, а також забезпечити всебічний розвиток сільських територій.

Професійно-технічні заклади Мінагрополітики України працюють в тісному контакті з агроформуваннями, які є їх безпосередніми замовниками, проводять моніторинг ринку праці, оперативно реагують на вимогу товаровиробників і готують кваліфіковані кадри з урахуванням



змін, що відбуваються на виробництві. З інтенсивним розвитком в Україні галузей птахівництва, свинарства, вівчарства, які є пріоритетними, Мінагрополітики України оперативно реагує на потребу регіонів в робітничих кадрах і спрямовує кошти на підготовку фахівців для даних напрямків.

Поряд з цим, зростання темпів аграрного виробництва та підвищення вимог роботодавців до якості кадрового забезпечення висвітлили одну з найважливіших проблем економічного розвитку країни — проблему дефіциту робітничих кадрів. Спостерігається ситуація, коли випускники професійно-технічних навчальних закладів не можуть працевлаштуватися за обраною професією, бо на неї немає попиту, або рівень підготовки робітника не відповідає сучасним вимогам.

Для аграрного сектору економіки підготовку робітничих кадрів здійснюють 251 професійно-технічний навчальний заклад Міністерства освіти і науки, молоді та спорту та 33 професійно-технічні навчальні заклади першого атестаційного рівня, що підпорядковані Міністерству аграрної політики та продовольства України.

У 2010 році навчальними закладами, підпорядкованими Міністерству аграрної політики та продовольства, було підготовлено 15,3 тис. (в т. ч. трактористів 6,4 тис.) робітників.

**Довідково:** *Навчання в аграрних професійно-технічних навчальних закладах, підпорядкованих Мінагрополітики, проводять за основними професіями: тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва, робітник фермерського господарства, оператор машинного доїння, тваринник, слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування, електрогазозварник, електромонтер з обслуговування електроустановок. Ведеться підготовка та підвищення кваліфікації робітничих кадрів для переробної та харчової галузей промисловості.*

*Однією із форм навчання робітників є короткотермінові курси цільового призначення із технології виробництва та переробки сільськогосподарської продукції, методів захисту від шкідників та хвороб, організації та ведення приватного бізнесу на селі тощо.*

Головними причинами виникнення дисбалансу між підготовкою робітників та потребою у них як у кількісному, так і в якісному відношенні є відсутність прогнозованих розрахунків потреби аграрного сектору економіки в робочій силі у професійно-кваліфікаційному розрізі на рівні агропідприємств, організацій та регіонів в цілому та розрив зв'язків закладів системи профтехосвіти з виробничим сектором.

На вирішення зазначених проблем Мінагрополітикою було розроблено Концепцію реформування та розвитку аграрної освіти, одним із завдань якої визначено підготовку кваліфікованих робітничих кадрів,

здатних швидко адаптуватися та виконувати покладені на них обов'язки в умовах сучасного виробництва.

Виконання положень Концепції дасть змогу:

— створити цілісну вертикально інтегровану систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців (від робітника до фахівця з вищою освітою);

— оновити зміст навчання з урахуванням потреб сучасного виробництва;

— створити систему державного замовлення на підготовку фахівців з урахуванням пропозицій організацій роботодавців, їх об'єднань, місцевих органів влади, реальних потреб регіонального ринку праці;

— удосконалити підходи до підвищення кваліфікації кадрів АПК, педагогічних працівників шляхом проходження ними стажування на виробництві та в наукових установах.

На сьогодні перед навчальними закладами, які готують кадри для АПК, на нашу думку, стоїть завдання — якісна підготовка робітників для галузі. Адже майбутні робітники мають володіти знаннями та навичками в роботі на сучасній сільськогосподарській техніці, бути обізнаними у новітніх процесах і технологіях на виробництві, володіти комп'ютерною технікою, знати іноземні мови. Це не наші примхи, такі вимоги на сьогодні висуває потужний виробничник, який здатний запропонувати достойну заробітну плату, комфортні умови для роботи та проживання робітників. Якщо взяти статистичні дані державної служби зайнятості, то станом на 1 січня поточного року кількість зареєстрованих вакансій, наприклад, для трактористів становила 16,8 тис, водночас на обліку стояло 14 тис. робітників відповідної категорії.

Постає питання, чому складається така ситуація, коли існують вакансії і є підготовлені кадри? На нашу думку, це свідчить, що якість підготовки тих фахівців не відповідає потребам.

Перед сільськогосподарським товаровиробником завжди стояло завдання — передбачити безперервний технологічний процес. Постійне оновлення та удосконалення технічних ресурсів в галузі, впровадження системи машин з високими техніко-економічними показниками потребує висококваліфікованих робітничих кадрів, які володіють навичками роботи на сучасній високопродуктивній техніці.

В умовах сезонності роботи коефіцієнт використання цієї техніки становить від 0,65 до 0,8. Разом з тим при використанні сучасної сільгосптехніки провідними агроформуваннями (Агро-Союз) цей коефіцієнт зростає до 0,83.

**Довідково:** *Агро-Союз (збір урожаю — 0,74; обробіток ґрунту — 0,87; обприскування — 0,9; посів с.-г. культур — 0,8).*

Найголовнішим фактором в опануванні професією робітника є професійно-практична підготовка на робочих місцях підприємств, установ і організацій. Ми розуміємо, що при сучасному фінансуванні навчальний заклад не має можливості забезпечити відповідну матеріально-технічну базу, її постійне оновлення сучасною технікою та обладнанням, і завжди навчальні заклади будуть відставати від темпів розвитку виробництва. Тому Мінагрополітики пішло по шляху створення навчально-практичних центрів на базі провідних підприємств галузі. Нині у системі вже діє 20 таких центрів (14 при ВНЗ I–II рівнів акредитації, 6 при ВНЗ III–IV рівнів акредитації).

Досвід роботи навчально-практичних центрів засвідчує, що на сьогодні вони створюють умови для вивчення нової вітчизняної та зарубіжної сільськогосподарської техніки, обладнання, дають можливість студентам ВНЗ, учням ПТНЗ ознайомитися із прогресивними технологіями вирощування сільськогосподарських культур та відпрацювати програму навчальної практики у повному обсязі.

**Довідково:** *На сьогодні на базі регіональних навчально-практичних центрів проходять практичну підготовку студенти аграрних ПТНЗ:*

– **НПЦ Мирогощанського коледжу:** *Радивилівський професійний ліцей, Сарненський професійний ліцей, Колківське ВПУ, Плужнянський професійний ліцей;*

– **НПЦ Коледжу подільського ДАТУ:** *Балинське ВПУ, Чорнострівський АПЛ, Кам'янець-Подільський індустріальний коледж;*

– **НПЦ Борщівського агротехнічного коледжу:** *Підгаєцький аграрний ліцей, Хоростківський с/г ліцей, Чортківське ВПУ, Товстенський професійний ліцей, Лановецька філія ПТУ № 25 м. Збараж, Почаївське ВПУ, Хоростківське ПТУ, Шумське ПТУ;*

– **НПЦ Агротехнічного коледжу НУС:** *Васильківський професійний ліцей, (закріплено наказом всього – 14);*

– **НПЦ Новокаховського коледжу** – *Новокаховський професійний ліцей, Новокаховський професійний електротехнічний ліцей, Новокаховський приладобудівний технікум, ПТУ № 26 с. Гаврилівка, Білозерське ПТУ № 6, ПТУ № 14 м. Нова Каховка.*

Шановні колеги! Виробничник ніколи не посадить на сучасну техніку робітника, який не пройшов відповідної підготовки, не володіє практичними навичками. Ми вважаємо гарним досвідом проведення різноманітних конкурсів за робітничими професіями, оскільки це мотивує учнів ПТНЗ до навчання, адаптує їх до умов реального виробництва, сприяє їх працевлаштуванню або продовженню навчання в аграрних ВНЗ. Аграрна освіта має ступеневість, але, нажаль, дуже незначний відсоток випускників аграрних ПТНЗ продовжують навчання в галузевих вищих навчальних закладах (3,67 % від прийому на денну форму навчання).

Це ще раз підтверджує, що аграрна освіта повинна бути єдиною системою «від робітника до фахівця».

Відповідний рівень підготовки робітничих кадрів повною мірою залежить від рівня обізнаності викладачів. Якщо педагогічний працівник не володіє сучасною технікою, технологіями, іншими інноваціями впровадженими у реальному виробництві, то чого він може навчити учнів? Тому цьому питанню слід також приділяти особливу увагу. З цією метою Мінагрополітики було ініційовано та організовано стажування викладачів аграрних професійно-технічних навчальних закладів, ВНЗ I–II рівнів акредитації, науково-педагогічних працівників ВНЗ III–IV рівнів акредитації на базі Німецького аграрного центру с. Поташ Черкаської області. Протягом поточного року стажування пройшли 214 викладачів професійно-технічних закладів (89 осіб із ПТНЗ Мінагрополітики, 125 — ПТНЗ МОН). Я вважаю це позитивною практикою, яку необхідно нарощувати з року в рік і використовувати всі можливості для удосконалення фахового рівня викладачів. Ще однією такою можливістю є участь у виставках. Мінагрополітики щорічно проводить спеціалізовану потужну виставку «Агро». В межах цієї виставки для викладачів, виробників та студентів постійно проводяться і практичні семінари, і майстер-класи, і Ярмарки вакансій та ін. Представники навчальних закладів мають можливість ознайомитися із сучасним виробництвом, технікою, технологіями, вивчити міжнародний досвід, налагодити зв'язки із виробниками тощо. Таку ж можливість вони мають і під час участі у Днях поля, організованих та проведених на провідних підприємствах галузі.

З метою вирішення питання підготовки фахівців для аграрного сектора економіки за сучасних умов Планом заходів з реалізації Концепції реформування та розвитку аграрної освіти та науки до 2015 року, затвердженого розпорядженням КМУ від 31.10.2011 року № 1112-р, передбачено створення потужних регіональних навчально-науково-виробничих комплексів (з урахуванням природно-кліматичних зон). На нашу думку, там повинні бути і аграрні професійно-технічні навчальні заклади, незалежно від підпорядкування, оскільки це дасть їм можливість проведення практичного навчання учнів та стажування викладачів.

Також нами розроблена та запропонована нова модель сучасного аграрного підприємства, де співзасновником виступає профільний вищий навчальний заклад, інші представники сільськогосподарського виробництва та бізнесу. Це дасть можливість залучити приватний капітал і міжнародні інвестиції. Натепер держава неспроможна задовольнити необхідних потреб, тому нам слід вишукувати будь-які інші можливості. На базі цих підприємств впроваджуватимуться наукові розробки, проводитиметься практична підготовка студентів та учнів ПТНЗ, здійснюватиметься науково-дослідна робота. В той же час підприємство буде

забезпечено потужним науковим супроводом, матеріально-технічною базою, робочою силою. Наявність земельних угідь є однією з вагомих складових існування навчально-дослідних господарств закладів та є основною базою практичної підготовки кадрів.

Як висновок, хочу ще раз зазначити, що вирішити розглянуті вищезазначені проблеми підготовки робітничих кадрів у вітчизняній системі професійної освіти можна лише шляхом розробки дієвого механізму скоординованої взаємодії між основними структурами, які з одного боку, прогнозують, планують і формують потребу у робітничих кадрах, а з іншого — організують та здійснюють їх підготовку.

Дякую за увагу!

*Виступ Н. І. ОЛІЙНИК,  
директора департаменту стратегії реформування  
житлово-комунального господарства  
Міністерства регіонального розвитку, будівництва  
та житлово-комунального господарства України*

Шановні учасники комітетських слухань!

На сьогоднішній день будівельна галузь відчуває гострий дефіцит кваліфікованих робітників.

Через негативні процеси, які спостерігались у 90-ті роки під час переходу економіки країни до ринкових відносин, відбулось значне скорочення обсягів будівництва, що потягло за собою звільнення з проектних та будівельних організацій значної кількості висококваліфікованих інженерних та робітничих кадрів, які у подальшому так і не повернулись у галузь. Наслідки цих процесів не вдалось подолати повною мірою й досі.

Наразі в будівельній галузі України працює понад 56 тис. підприємств, на яких зайнято майже 0,5 млн осіб і їх кількість щороку зростає. Тому і попит на кваліфіковані кадри у будівництві зростає, і, починаючи з 2010 року, становить у середньому 15–17 тис. осіб на рік.

Зазначені тенденції хоча і позитивні, але лише загострюють проблему забезпечення будівельної галузі кваліфікованими кадрами.

У Державному Класифікаторі професій зараз налічується 268 будівельних професій, з яких 77 % — робітничі. Крім того, щороку з'являється 5–10 нових професій — це вимоги часу, які зумовлені як впровадженням у будівельне виробництво новітніх технологій, так і розбудовою ринкових відносин. При цьому у професійно-технічних навчальних закладах здійснюється підготовка лише за 52 будівельними професіями, що становить 24 % від загальної кількості будівельних робітничих професій.

Така ситуація в підготовці робітничих кадрів для будівництва певною мірою пояснюється тим, що на сьогодні престиж будівельних професій у молоді є дуже низьким, і тому будівельні навчальні заклади для того, щоб вижити, змушені проводити підготовку робітників за більш престижними професіями. Наслідком такого стану є розрив між попитом і пропозицією, що негативно позначається на ефективності процесу підготовки кадрів. Забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили є важливим завданням державної політики зайнятості. Одним із основних механізмів вирішення цієї проблеми є взаємодія системи професійної освіти і ринку праці.

З метою забезпечення сучасного будівельного виробництва кваліфікованими працівниками Мінрегіоном України, відповідно до компетенції, здійснено низку заходів.

Починаючи з 2004 року започатковано програму впровадження сучасних технологій у галузі будівництва в навчально-виробничий процес шляхом створення регіональних навчально-практичних будівельних центрів, основним завданням яких є підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців-будівельників за сучасними будівельними технологіями.

Наразі за сприяння компаній «Хенкель Баутехнік (Україна)» та «Кнауф Маркетинг» вже функціонує 35 таких центрів у всіх регіонах країни.

Так, у Донбаській національній академії будівництва і архітектури спільно з провідними світовими фірмами KNAUF і DAK створено навчально-виробничі центри KNAUF – ДонНАБА і DAK – ДонНАБА, де студенти отримують робітничі спеціальності з сучасних технологій у будівництві та санітарно-технічних систем. У 30 вищих професійних училищах і центрах професійно-технічної освіти здійснюється підготовка за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» за напрямом «Будівництво», що позитивно сприймається роботодавцями. Аналогічна робота ведеться з виробниками будівельної продукції – ТОВ «Полірем», ТОВ «Фабрика будівельних сумішей «БудМайстер», ТОВ «Полімін», ТОВ «Бош Лтд» та ін.

Фахівці, які мають відношення до підготовки кадрів для будівельної галузі, а також аналітики, які відстежують тенденції розвитку будівельного ринку, визнають існування та необхідність вирішення проблеми підняття престижу будівельної професії. Падіння престижу професії будівельника, рівень заробітної плати, який не відповідає умовам та витратам праці, є проблемою, що ускладнює питання формування кадрового потенціалу будівельного комплексу, наслідком чого є старіння кадрів.

Разом із тим, відповідно до рішень Президента України та Уряду всі навчальні заклади, які знаходились у підпорядкуванні галузевих

міністерств були передані до сфери управління Міносвіти. Відтак, на сьогодні всі навчальні заклади (як вищі, так і професійно-технічні), які здійснюють підготовку кадрів для будівництва та житлово-комунального господарства, знаходяться виключно у сфері підпорядкування Міносвіти, як центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері підготовки кадрів для всіх секторів економіки країни. Відповідно, державне замовлення на підготовку кадрів для будівництва формує Міносвіти за відповідними бюджетними програмами.

Вплив Мінрегіону на сферу підготовки кадрів для будівництва здійснюється через створення системи кваліфікаційних характеристик для працівників у будівництві відповідно до Національного класифікатора професій ДК 003 (Випуск 64. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи»).

Разом з тим, Міністерством передбачається цілий ряд заходів для покращення кадрового потенціалу будівельної галузі, а саме:

- підвищення якості підготовки інженерно-технічних кадрів для будівельного комплексу України;
- сприяння введенню в профільних навчальних закладах напряму підготовки зі спеціалізації «проектування будівель і споруд» із обов'язковим проходженням практики в проектних інститутах та на будівництві;
- укрупнення професійно-технічних закладів, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для будівельного виробництва;
- створення регіональних центрів підвищення кваліфікацій та залучення базових науково-дослідних установ будівельної галузі до організації й проведення у регіонах курсів з професійного навчання для фахівців за відповідними напрямками зі складних технічних питань;
- створення належних умов для проходження студентами виробничої практики на будівництві і в проектних організаціях та подовження терміну проходження таких практик;
- внесення відповідних уточнень до Випуску 64. Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та Державного класифікатора професій ДК 003:2010;
- розроблення нових кваліфікаційних характеристик працівників будівельної галузі, які мають проходити в обов'язковому порядку професійну атестацію;
- сприяння відродженню практики роботи профільних для будівельної галузі курсових навчальних закладів, які б максимально задовольняли конкретні потреби роботодавців в адаптації кадрів до умов їх виробництва.

Аналогічною є ситуація у підготовці кадрів для сфери житлово-комунального господарства.

Незаперечним фактом проблемної ситуації в галузі ЖКГ є недосконалість її виробничо-технічної бази і неадекватний вимогам ринкової економіки фінансовий стан. Кадри є одним із головних джерел ресурсів, необхідних для вирішення галузю своїх проблем. Однак даний напрям покращення стану галузі також потребує суттєвого удосконалення.

За час, що минув після запровадження у державі комерційних засад організації процесу підготовки фахівців вищої кваліфікації, перехід підприємств та організацій житлово-комунальної сфери на ринкові умови господарювання здійснюється вкрай незадовільно.

Відсутність дієвої системи управління та координації процесу навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації було причиною низки проблем, а саме:

- гострого дефіциту висококваліфікованих робітників та спеціалістів у більшості регіонів країни, спроможних забезпечити функціонування галузі в ринкових умовах;

- обмеженості та недосконалості навчально-методичної і нормативно-правової бази з питань організації та проведення навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів галузі;

- невідлагодженості інституційної системи організації навчання, підготовки кваліфікованих кадрів і відповідних вимогам ринку сучасних навчально-освітніх закладів, спроможних забезпечити підготовку професійних кваліфікованих кадрів.

Наслідками існуючого стану справ є суттєве гальмування на підприємствах галузі ринкових реформ і сучасних методів господарювання, відсутність належних організаційно-економічних важелів активізації створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), повільне запровадження управлінських ініціатив, унеможливлення залучення додаткових фінансових ресурсів для розвитку галузі, відсутність належного розуміння і необхідної підтримки процесів реформування з боку громадськості, і як наслідок цього — значне соціальне напруження у суспільстві, уповільнення темпів задоволення нагальних його проблем.

Недосконалість системи управління житлово-комунальним господарством України, фінансовий дефіцит в галузі, постійні реорганізації центрального виконавчого органу з питань ЖКГ, зволікання з реформуванням ЖКГ призвели до того, що підприємства галузі неспроможні ефективно працювати в ринкових умовах і надавати споживачам послуги належних рівня та якості.

Існуючі навчальні заклади різного рівня здійснюють навчання, підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників галузі, працюючи загалом самостійно, не маючи центрального координуючого органу. Зокрема, практично втрачено централізоване управління системою професійно-технічної освіти з огляду на нагальні потреби галузі,



практично відсутнє методичне забезпечення такої підготовки. З боку галузі фактично відсутня координація процесу підвищення кваліфікації, системність у контролі змісту типових навчальних програм для закладів вищої освіти, що враховують основні напрямки реформування галузі.

Проблеми збереження та розвитку житлового фонду України, забезпечення комфортних умов проживання у багатоквартирних будинках можуть бути успішно вирішені сьогодні лише за умов ефективного управління, належного кадрового забезпечення. Про складність кадрової ситуації на підприємствах житлово-комунальної сфери свідчать такі дані.

За період 2000–2010 рр. кількість працівників галузі зменшилась на 9,8 % – з 508,2 до 458,3 тис. осіб. У 2010 році із 105,7 тис. осіб вищої кваліфікації, що працювали на підприємствах галузі, лише 20,7 тис. осіб (19,6 %) мають базову вищу освіту. Наведені показники свідчать про те, що за рівнем базової освіти галузь знаходиться на низькому рівні (середнє значення цього показника по Україні становить 32,6 %). При цьому спостерігається доволі значне старіння кадрів галузі: кількість працівників передпенсійного віку становить 17 % і цей показник перевищує середній по Україні на 5 %.

Вкрай незадовільною є динаміка підвищення кваліфікації фахівців. У 2010 році лише 0,3 % від облікової чисельності працівників галузі підвищили свою кваліфікацію. Аналогічною є ситуація з оволодінням новими професіями. Якщо у 2008 році нові професії освоїли лише 600 осіб, то у 2009 та 2010 роках ця кількість зменшилася до 300.

Існуюча практика атестації кадрів не дозволяє належним чином оцінити якість кадрового потенціалу. Потрібен більш широкий спектр оцінок.

З метою формування загальнодержавної стратегії в житлово-комунальному господарстві щодо підготовки кадрів Міністерством розроблено та схвалено на засіданні секції житлово-комунального господарства науково-технічної ради Мінрегіону Концепцію національної стратегії організації навчання підготовки перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства.

Наразі Міністерством відпрацьовується спільний з Міністерством освіти і науки, молоді та спорту наказ «Про заходи щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для житлово-комунального господарства». Зазначеним наказом буде визначено Перелік вищих навчальних закладів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для житлово-комунального господарства. Відповідно до наказу має бути підготовлений проект угоди про співпрацю Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства з вищими навчальними закладами.

Реалізація цього наказу забезпечить виконання завдань Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009–2014 роки щодо забезпечення житлово-комунального господарства висококваліфікованими фахівцями.

Крім того, з метою підготовки спеціалістів у сфері управління житловим фондом, Міністерством розроблений порядок підвищення кваліфікації у сфері житлово-комунального господарства, який має бути затверджений спільним наказом Мінрегіону та МОНмолодьспорту. Цей Порядок встановлює єдині підходи до організації та контролю підвищення кваліфікації фахівців у сфері житлово-комунального господарства, формування змісту, періодичності та тривалості різних видів підвищення кваліфікації, форм оцінювання та підтвердження проходження підвищення кваліфікації, механізмів фінансування та матеріально-технічного оснащення навчального процесу з метою забезпечення підприємств, установ і організацій сфери житлово-комунального господарства високопрофесійними кваліфікованими кадрами.

Одним із важливих заходів щодо формування державної житлової політики, створення розвинутого конкурентного середовища на ринку обслуговування житла є запровадження інституту управителів майном житлового комплексу. До недавнього часу були відсутні кваліфікаційні характеристики до посади управителя житлового будинку (групи будинків). З метою доповнення довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників житлово-комунального господарства професією «Менеджер (управитель) житлового будинку (групи будинків)», Міністерством розроблено та погоджено з Державною установою «Науководослідний інститут соціально-трудових відносин», м. Луганськ, Доповнення до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників. Розроблені Доповнення визначають завдання та обов'язки менеджера (управителя) житлового будинку (групи будинків) і кваліфікаційні вимоги до зазначеної професії.

Після затвердження Держспоживстандартом України зазначеного Доповнення до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників, Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства буде погоджено наказ з Міністерством соціальної політики «Про доповнення до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 87)».

Хочу зазначити, що проаналізувавши ситуацію з підготовки фахівців у вищих навчальних закладах, ми пропонуємо включити до посади менеджера (управителя) житлового будинку (групи будинків) відповідну підготовку за цим фахом.

Наразі потрібно внести доповнення до постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 787 «Про затвердження переліку спеціальнос-

тей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста і магістра», а саме: включити до галузі знань 1801 «Специфічні категорії» спеціальність «Управління послугами підприємств ЖКГ» з підготовки спеціалістів і магістрів та розробити галузеві стандарти даної спеціальності.

З метою системної підготовки та перепідготовки фахівців у сфері житлово-комунального господарства Міністерством у 2010 році було розроблено Типову навчальну програму тренінгового семінару-практикуму «Основи енергозбереження та енергоменеджменту» для навчання та підвищення кваліфікації кадрів у сфері житлово-комунального господарства.

Зазначена навчальна програма погоджена Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України.

Разом із тим, на виконання Національного плану дій на 2011 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» Міністерством розроблено спеціальну навчальну програму «Впровадження державно-приватного партнерства у комунальному господарстві» для навчання та підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, яка була розглянута та схвалена членами секції житлово-комунального господарства науково-технічної ради Мінрегіону.

За підтримкою проекту ПРООН в Україні «Муніципальна програма врядування та сталого розвитку» наразі розробляються:

- типова навчальна програма для підвищення кваліфікації голів правлінь об'єднань співвласників багатоквартирних будинків;
- **типова навчальна програма для підвищення кваліфікації управителів багатоквартирних будинків.**

Метою розробок є формування змісту типових професійних програм підвищення кваліфікації голів правлінь ОСББ та управителів багатоквартирного будинку, виходячи зі специфіки їх професійної діяльності.

Під час розроблення документів щодо підготовки кадрів у сфері житлово-комунального господарства ми постійно співпрацюємо з Міністерством освіти і науки, молоді та спорту.

Завдяки цієї співпраці ми зможемо організувати ефективну системну роботу з навчання та підготовки кадрів для галузі житлово-комунального господарства.

Дякую за увагу!

*Виступ В. М. ЩЕГЕЛЬ,  
начальника відділу з питань освіти, науки  
та інновацій Рахункової палати України*

Шановні члени Комітету та запрошені!

Проведений Рахунковою палатою у грудні 2010 року аудит ефективності використання коштів на підготовку робітничих кадрів, показав, що як і у попередні роки, наміри щодо розвитку і удосконалення професійно-технічної освіти залишилися нереалізованими, а проблема забезпечення виробничого сектора кваліфікованими робітничими кадрами, збалансування потреб і пропозицій наявного ринку праці — невирішеною.

МОНмолодьспорт і Мінфін продовжують ставитися до цієї ланки освіти як до такої, що вирішує протягом певного часу соціальні проблеми певної категорії молодих людей. Протягом 20 років майже не оновлюється матеріальна база ПТНЗ, роками не видаються підручники з профдисциплін, не розробляються програмні засоби навчання. За таких підходів низьким є рівень знань майже третини випускників. ПТНЗ, база яких дозволяє готувати кваліфікованих робітників з технологічно складних професій, свої можливості використовують у кращому випадку на 30 %, надаючи перевагу навчанню професіям з середнім рівнем кваліфікаційних вимог.

У результаті роботодавців не задовольняє якість підготовки випускників і рівень їх кваліфікації; водночас, випускників ПТНЗ не задовольняють умови роботи, оплата їх праці, відсутність соціального пакету. Самі підприємства неохоче направляють кошти на розвиток проф-техосвіти і, переважно, не розглядають підготовлені профтехзакладами робітничі кадри як потенціал для розвитку своїх підприємств, надаючи перевагу підготовці дорослого населення у власних навчальних центрах.

З обґрунтуванням неякісного навчання служби зайнятості зменшують замовлення на підготовку і перепідготовку безробітних у ПТНЗ, а Фонд зайнятості за рахунок своїх коштів розпочав створення мережі власних центрів профтехосвіти, для розміщення яких, зокрема, вилучаються майнові комплекси ПТНЗ (Харківська, Луганська області, м. Львів).

Відсутня й державна політика щодо розвитку трудових ресурсів. Державні програми розвитку галузей та територій не містять балансу ринку праці, положень щодо розвитку трудових ресурсів і механізмів їх закріплення. Через невиконання Мінекономіки та Мінпраці своїх повноважень і доручень Президента України, понад 15 років у державі відсутні прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку економіки та відповідний механізм формування держзамовлення. МОНмолодьспорт формування держзамовлення переклало на

профтехзаклади, а останні орієнтувалися на власні можливості і попит вступників, що фактично дезорієнтує молодь щодо їх затребуваності.

Внаслідок цього на ринок праці поставлялися робітники «популярних» професій обліковця, кухаря, діловода, оператора комп'ютерного набору збільшуючи у рази навантаження на одне вільне місце, при цьому замовлення роботодавців на підготовку за технологічно складними професіями залишалися невиконаними. Загалом із перевірених аудитом 20 ПТНЗ на підготовку 5365 учнів, замовлення яких не підтверджено договорами з роботодавцями, необґрунтовано використано 39,6 млн гривень, на підготовку 61178 учнів, які не працевлаштувалися, неефективно витрачено 585,2 млн гривень бюджетних коштів.

Після отримання неякісної освіти і не за тими професіями, яких потребує виробнича сфера, молодь знову стикається з соціальними проблемами, а держава знову має витратити кошти на їх адаптацію у суспільстві.

Логічно, що за таких умов мережа ПТНЗ мала удосконалюватися і впродовж останніх років МОН видано декілька розпорядчих актів щодо цього. Проте в умовах незабезпечення моніторингу ринку праці та перспектив його розвитку неможливо визначити основні критерії оптимізації мережі ПТНЗ. Відтак заходи з перепрофілювання та ліквідації ПТНЗ здійснювалися Міністерством хаотично, без попереднього розгляду цих питань Віце-прем'єр-міністром України та за відсутності дозволу Рад народних депутатів, як це передбачає законодавство. Значна частина заходів мала протилежний результат, зокрема, зросла чисельність малокомплектних ПТНЗ (з кількістю учнів від 57 до 300), крім того розширився обсяг підготовки робітників за «популярними» професіями обліковців, діловодів тощо, яких випускає майже кожен профтехзаклад.

Не вжито МОН і належних заходів для збереження земель і майна ПТНЗ. При ліквідації 45 закладів аграрного профілю втрачено 20,1 тис. га земельних угідь; 40 % переданих закладів до ВНЗ перепрофілювано на вищу освіту, вилучено 40 % їх матеріальної бази. МОНмолодьспорт продовжує практику використання будівель ПТНЗ для вирішення своїх проблем. Не зумовивши розвитку профтехосвіти, МОНмолодьспорт фінансування переважної більшості ПТНЗ передало на місцеві бюджети.

Треба зауважити, що у затвердженій постановою уряду від 13.04.2011 № 495 Державній цільовій програмі розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки з 3,5 млрд грн. не визначено джерело фінансування у сумі понад 1,2 млрд грн., а інші кошти можуть бути визначені Мінфіном «в межах загальних асигнувань», що створює передумови невиконання завдань цієї цільової програми.

Слід вказати, що аналогічні проблеми відповідності підготовки до потреб суспільства і виробничої сфери та працевлаштування характерні

і для вищої школи, що підтвердили матеріали аудитів Рахункової палати з галузевої підготовки фахівців.

Детально встановлені недоліки і порушення висвітлені у бюлетенях. Розроблені Рахунковою палатою пропозиції спрямовані на вирішення проблем і недоліків, виявлених аудитами.

Дякую за увагу.

**Виступ С. В. МЕЛЬНИКА,**  
*директора Науково-дослідного інституту соціально-трудоових відносин Міністерства соціальної політики України*

Шановний пане головуєчий, народні депутати, керівники міністерств і відомств, колеги!

Саме розгляд цього питання свідчить про те, що в країні у сфері підготовки кадрів прийшов час «збирати каміння, розкидане за 20 років незалежності». Опускаючи позитив, який є та всім відомий, можна констатувати той факт, що в Україні натепер:

– Відсутній чіткий механізм визначення потреби у кваліфікованих кадрах у функціональному та галузево-регіональних розрізах. Багато з того, що робиться центральними органами виконавчої влади — це виконання доручень, «закриття фішок», а не спроба розробки ефективного механізму прогнозування та планування підготовки кадрів;

– Формування, розміщення, виконання та оцінювання результатів державного замовлення на підготовку кадрів реально відбувається в межах взаємодії МОН та Мінекономрозвитку України. Такий собі «сам собі режисер», чи «сам стелюся, сам лягаю». На жаль, відповідальність за неякісну підготовку фахівців та робітників не «лягає» ні на кого.

За нашими оцінками, підтвердити свою компетентність та кваліфікацію за мінімальними європейськими стандартами у розробці вітчизняних аналогів, до яких ми зараз залучені, в Україні зможе не більше чверті керівників, третини фахівців і половини кваліфікованих робітників. Серед випускників усіх навчальних закладів відповідні нормативи в середньому по країні виконає менше 10,0 % від загалу. А «ціна питання» щодо втрат країни від неякісного виконання держзамовлення йде на мільярди гривень. Оціночно, не менш як 40 його % — помилкове;

– Небажання до недавнього часу роботодавців вкладати кошти у сферу освіти. Відповідні інвестиції по країні складають десяту % від їх зведеного прибутку. З іншого боку, окремі роботодавці, з якими ми співпрацюємо, наприклад, СКМ, показують приклад іншим в країні, як можна ефективно інвестувати в підготовку кадрів, перш за все, для профільних

сфер — металургії, гірничої інженерії та теплоенергетики. Тобто натепер, серед крупних власників змінюється мотивація — від отримання дешевої, малокваліфікованої, легкокерованої, безініціативної робочої сили — до підготовки професійних команд, які будуть здатні виконувати більшість виробничих завдань. Але це тільки початок тенденції, яку слід закріплювати, перш за все, державі;

— «Єрлаш» у законодавчій, нормативно-методичній сфері. Висловлю особисту точку зору, виходячи із 25-річного досвіду наукової роботи, у т. ч. у сфері формування трудового потенціалу, професійної класифікації та підготовки кадрів. За великим рахунком, і центральні та регіональні органи виконавчої влади, і окремі об'єднання роботодавців, та й науковці живуть у своєму афільовано-бюрократичному світі, відірваному як від повного ринку праці, навчальних закладів, підприємств, так і від студентів та працівників. Що, не так? 1286 спеціальностей та напрямів підготовки, замість 80–120 як в ЄС, чи 162 як у США — «нормально»; 56,0 % з них не мають на ринку праці професій — «добре»; скасувати освітньо-кваліфікаційний рівень «спеціаліста», зрозумілий роботодавцям — «відмінно»; стерти з освітнього поля такий тип ВНЗ як «інститут» — «ну то й що, що у світі в ТОП 10 завжди 2–3 технологічні інститути, ми зробимо так, як комусь хочеться»; прийняти Національну рамку кваліфікацій за відсутності ще з 2002 року, як це передбачено ЗУ «Про вищу освіту», Переліку кваліфікацій — «добре, головне прозвітувати»; формування держзамовлення без безпосередньої участі роботодавців та Мінсоцполітики — «не дочекаєтесь»; закладення колишнім ректорам пожиттєвої «золотої ренти» консультанта — «так треба» і т. д. і т. і., і так скрізь. Розумію, що така відірваність пояснюється непрозорістю системи, «зашуганістю» та залежністю ректорів. Але ж ми маємо такий стан протягом 20 років, тобто це питання не політичне, а системно-інституціональне.

Хто винен? Всі.

Що робити?

За 20 років Інститутом підготовлено чимало, передаю Комітету з питань науки і освіти наші проекти законів, методик для можливого використання в роботі.

Серед практичних пропозицій:

1. Зміна схеми формування, виконання та відповідальності за держзамовлення.

2. Поступовий перехід до змішаного фінансування підготовки, як навчальних закладів, так і студентів. Не повинно бути ні комерційних, ні бюджетних місць, платять частку всі, а нужденим та талановитим платить держава через гранти та кредити.

3. Проведення інвентаризації навчальних закладів з позиції їх конкурентоспроможності та перспективності (відомствами, регіональною

владою та роботодавцями, центрами зайнятості) та включення їх до корпоративних утворень (університетів).

4. Фінансове стимулювання роботодавців, щодо активізації їх участі в підготовці кадрів, передавання їм «цікавих» навчальних закладів.

5. Більш рання профілізація загальноосвітньої школи за 5–6 напрямками профорієнтації.

6. Створення, як би це не було складно, окремої інституції з регіональними підрозділами стосовно проведення всього комплексу заходів. Можливо — через часткове перепрофілювання для цього Держслужби зайнятості.

7. Створення за схемою «знизу до вверху» вітчизняного руху із законодавчим, інституціональним та фінансовим забезпеченням «Формування компетентної, світоконкурентної, високопродуктивної робочої сили в Україні».

Дякую за увагу!

*Виступ **О. Е. КОВАЛЕНКО**,  
ректора Української інженерно-педагогічної академії*

Шановні народні депутати та всі учасники слухань!

Щоб сформувати трудовий потенціал держави, про який зараз йде мова, потрібен педагогічний працівник «нового типу», який не тільки володіє інтегрованими професіями, психолого-педагогічними знаннями, а може працювати з учнями різного віку, особливо з важкими підлітками, професійно мобільний, здатний до самовдосконалення, оволодіння новими професіями та обладнанням.

Такого фахівця слід готувати спеціально. І для цього в Україні є система інженерно-педагогічної освіти і її провідний вищий навчальний заклад Українська інженерно-педагогічна академія, яку я маю честь очолювати.

Саме тому в своєму виступі сьогодні я б хотіла розглянути питання формування трудового потенціалу держави через призму підготовки викладачів, майстрів, інструкторів, тобто т. зв. педагогічного персоналу, що безпосередньо задіяний у підготовці кваліфікованих робітників. В цьому питанні ми маємо більш як п'ятдесятирічний досвід і нині нам належить майже 42 % від загального ліцензійного обсягу всіх вищих навчальних закладів, які готують інженерів-педагогів в Україні. У зв'язку із цим ми вважаємо себе відповідальними за долю підготовки педагогічних кадрів для навчання кваліфікованих робітників у масштабах всієї держави.



Саме тому в минулому році ми брали участь у роботі Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України щодо розробки, затвердження та реєстрації нового інтегрованого за галузями переліку профілів інженерно-педагогічної спеціальності, який охоплює весь спектр сучасних робітничих професій, які зараз існують в Україні і потрібні державі.

У нашому навчальному закладі готуються фахівці за 77 % профілів від загальної їх кількості у переліку, і це найнеобхідніші для промисловості країни профілі: машинобудування, енергетика, металургія, зварювальне виробництво, комп'ютерні технології тощо.

Підготовка за ними включає три складові: фахову підготовку у відповідній галузі промисловості, психолого-педагогічну та отримання розряду за робітничою професією. Завдяки цим трьом складовим наші випускники повністю відповідають тим вимогам, які висуває сучасний ринок праці.

Але в Україні склалася парадоксальна ситуація: чим якісніші галузеві знання отримав інженер-педагог, тим меншою є імовірність того, що він піде працювати в освіту.

Проведений нами ретельний аналіз кадрового забезпечення системи ПТО дозволив визначити причини складності залучення випускників інженерно-педагогічних навчальних закладів до роботи в системі освіти. Це низький рівень заробітної плати педагогічних працівників системи ПТО у порівнянні з промисловістю та сферою обслуговування і, відповідно, відсутність мотивації для роботи у закладах ПТО, складність адаптування до реальних умов роботи ПТНЗ, а також відсутність законодавчої бази щодо працевлаштування випускників ВНЗ.

У нашому навчальному закладі ми намагаємося хоча б частково подолати зазначені труднощі, удосконалюючи зміст освіти, виховуючи у студентів любов до майбутньої професії, наближаючи систему навчання до реальних умов роботи ПТНЗ і формуючи мотивацію до роботи в системі освіти.

Для більш ефективного використання випускників та їх соціального захисту ми заклали в нові стандарти інженерно-педагогічної освіти можливість для випускника обіймати одночасно кілька посад у закладах освіти. І це не лише посади майстра, викладача та вихователя, а й інженерні посади з обслуговування навчального процесу та обладнання. Наприклад, для випускника спеціальності «Професійна освіта. Безпека життєдіяльності та охорона праці» це посади завідувача лабораторії, а також інженера з техніки безпеки і охорони праці, керівника служби з охорони праці. Отже, кожен інженерно-педагогічний профіль дає додаткову можливість випускнику працювати у навчальному закладі ПТО не тільки викладачем та майстром, а й в системі обслуговування навчального процесу, будівель, споруд, обладнання та у промисловості.

Ми самі займаємося працевлаштуванням випускників, впровадивши для цього програму «Кар'єра», згідно з якою створено Центр працевлаштування, налагоджено зв'язки з Обласними відділами освіти та ПТНЗ, розроблено сайт працевлаштування, де є дані про кожного випускника, здійснюється навчання студентів психологічної адаптації в системі освіти. І це дає певні результати: ми розподіляємо всіх випускників, щорічно збільшуючи частку працевлаштованих за освітнім напрямком.

Але проблема кадрового забезпечення залишається актуальною. Так, наприклад, минулого року у Харківській області не вистачило наших випускників, які навчаються за держбюджетом, для заповнення всіх вакантних посад у системі ПТО. Це пов'язане, по-перше, з відсутністю централізованої системи працевлаштування випускників інженерно-педагогічних спеціальностей в освітні заклади і, по-друге, з відсутністю диференційного підходу до абітурієнтів при прийомі у інженерно-педагогічні навчальні заклади.

Наш досвід роботи свідчить, що саме випускники інженерно-педагогічних спеціальностей, які мають ще і диплом ПТНЗ, більш мотивовані до працевлаштування у систему професійно-технічної освіти і найкраще адаптуються до її реальних умов роботи. Але вони поступаються рівнем загальноосвітньої підготовки випускникам загальноосвітніх шкіл і мають значно нижчі шанси на вступ до вищих навчальних закладів.

Саме тому наші пропозиції щодо задоволення потреб системи ПТО у педагогічних кадрах полягають у збільшенні обсягів державного замовлення для профільного інженерно-педагогічного вищого навчального закладу, що й буде відбивати політику Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України щодо доцільності підготовки фахівців вищої кваліфікації у вищих навчальних закладах відповідного профілю та сприятиме покращанню якості підготовки педагогічних кадрів для системи ПТО.

Але це збільшення державного замовлення має поєднуватися тільки з обов'язковим одночасним наданням преференції при вступі до інженерно-педагогічного навчального закладу тим, хто, закінчивши ПТНЗ, отримав диплом з відзнакою та направлення педагогічного колективу і далі повернеться на роботу до ПТО.

Тому пропонується організувати цільовий прийом для найкращих випускників ПТУ, які вступають на інженерно-педагогічні спеціальності та мають направлення Обласного управління освіти, що є підтвердженням наявності потреби області у зазначених фахівцях.

Можливий і інший шлях, який полягає у побудові системи безперервної підготовки педагогічних кадрів для ПТО, за якої учень, отримавши робітничу професію на базі ПТУ, продовжує навчання за скороченою програмою, отримуючи диплом молодшого спеціаліста за тим же

напрямок, а після цього вступає на навчання за скороченою програмою бакалавра до інженерно-педагогічного навчального закладу.

Це потребує певних змін у проекті нового Закону «Про професійно-технічну освіту» щодо положення про дозвіл професійно-технічним навчальним закладам при дотриманні відповідних вимог здійснювати підготовку «молодших спеціалістів» за тим напрямком, за яким готується кваліфікований робітник, а також змін у проекті нового Закону «Про вищу освіту» щодо положення про дозвіл інженерно-педагогічним ВНЗ при дотриманні відповідних вимог здійснювати підготовку «молодших спеціалістів» за напрямком «Професійна освіта (за профілем)» за відповідними профілями.

Це буде доцільним для того, щоб ми задовольнили кадрову потребу тими, хто хоче і може працювати у системі ПТО.

Для задоволення потреби держави у кваліфікованих робітниках є ще пропозиція впровадити систему професійного навчання у загальноосвітній профільній школі шляхом залучення 50 % учнів дев'ятих класів загальноосвітніх шкіл до навчання у профільних технологічних класах.

Навчання в цих класах організується не на базі школи, а в системі ПТО. Навчання проводиться протягом десятого та одинадцятого класів раз на тиждень з обов'язковим присвоєнням робітничого розряду.

Таке поєднання навчання у двох закладах освіти — загальноосвітній школі і професійно-технічному навчальному закладі впродовж старших класів дасть можливість:

1. Соціально захистити молодь, підготувати випускників ЗОШ до життя, поєднати їх подальше навчання у вищих навчальних закладах з кваліфікованою роботою.
2. Одержати кваліфікованих робітників для роботи на підприємствах.
3. Використовувати матеріальну базу професійно-технічних навчальних закладів і кадри для навчання і виховання молоді, не створюючи для цього спеціальну базу.
4. Вирішити питання отримання випускниками системи ПТО якісних шкільних знань.

Врахування цих пропозицій, на нашу думку, сприятиме залученню кваліфікованих педагогічних працівників до роботи у системі ПТО і насиченню ринку праці кваліфікованими, професійно мобільними робітничими кадрами.

Дякую за увагу.

*Виступ М. І. САДОВОГО,  
президента Всеукраїнської Асоціації працівників  
професійно-технічної освіти*

Шановні народні депутати та всі учасники слухань!

За дорученням Президії ВАПП я зупинюся на декількох проблемах.

Я дуже вдячний Мельнику Сергію Вікторовичу за його виступ. Наша асоціація повністю підписується під кожним Вашим словом, бо Ви абсолютно праві.

А що стосується Валентини Михайлівни Щегель — це представник Рахункової палати України, то, Валентино Михайлівно, я дуже вас поважаю, ви — хороший фахівець, але ревізори діють всупереч Конституції України. У Конституції чітко написано про те, що будь-який юнак чи дівчина мають право отримати спеціальність за державний кошт. А чи буде працювати потім, чи не буде працювати, можливо, просто для себе це все зробить. Наші директори ПТНЗ і управлінці в системі профтехосвіти багато страждають від того, що ви користуєтесь таким формальним підходом при підготовці висновків за результатами перевірок. При цьому демонструється не зовсім коректне відношення до нашої Конституції.

Щодо проблем. Ми вже багато говоримо і доходимо до висновку, що нам потрібно створювати окремий орган управління профтехосвітою типу Комітету, який ліквідували в 1988 році, коли розпочалися ці руйнівні реформи. У профтехосвіти зараз декілька няньок: одна займається формуванням замовлення, друга — розподілом, третя відповідає за працевлаштування тощо. Потрібний єдиний орган, який би займався стратегічними питаннями планування і виховання якраз робітничих кадрів. Ця пропозиція є нагальною, і ми звертаємося і до Комітету, і до всіх депутатів все ж таки оновити ті наші пропозиції і розглянути по суті. Коштів додаткових не потрібно для вирішення цієї проблеми. Є департамент ПТО у Міністерстві освіти і науки, молоді та спорту, на базі якого і потрібно створити Комітет. Передати до нього з інших міністерств кошти і фахівців, які там займаються питаннями професійного навчання кадрів.

Наступне. Що стосується того, як ми виживали. Так, ми дійсно виживали, і процес виживання вже завершився. І слава всім колективам професійно-технічних закладів за те, що ми вижили. Почався процес зміцнення і укріплення, якби тільки нам не заважали. Але, на превеликий жаль, іде і такий процес, як заважання.

Ми почали оновлення. Насамперед, профтехосвітяни і Асоціація почали оновлення змісту освіти через запровадження нових державних стандартів. Близько двадцяти державних стандартів вже створено, сімнадцять ми подали у міністерство для розгляду. Я думаю, найближчим

часом все це буде зроблено. Шістнадцять розробляється зараз в Інституті професійно-технічної освіти. Потрібно не просто критикувати, не лише щось говорити, а й пропонувати конкретну справу і роботи її.

Наступна проблема. Необхідно закріпити за вищими професійними училищами право підготовки молодших спеціалістів. Там, де вже є досвід і традиції.

Наступне. Поширити право наших училищ на автономію та фінансову самостійність. Парадокс, кошти колектив навчального закладу заробляє, а розпоряджатися ними самостійно не може.

Наступне. Проблема підвищення соціального статусу працівників закладів профтехосвіти. Нерідко, коли підвищується заробітна плата вчителям і іншим категоріям, система профтехосвіти залишається поза увагою. Прохання і до міністерства, і не тільки до міністерства, щоб все ж таки бачили всю систему освіти, в тому числі і систему профтехосвіти.

Тут вже говорили про популяризацію робітничих професій. Я повністю підтримую це і потрібно про це говорити на державному рівні. Бо як ввімкнеш той «ящик» — сексом починається і сексом закінчується, 24 години на добу. А де ж робітничі професії, де життя, де інше? Я вибачаюсь, можливо я в деякою мірою утрирую, але це так.

Щодо стимулювання роботодавців. Треба законодавчо ввести систему «50 на 50», коли роботодавці і держава фінансують на рівних профтехосвіту. Тільки тоді буде якесь вирішення цієї проблеми.

Щодо Фонду зайнятості. Чим вони займаються? Займаються перепідготовкою вже готових фахівців. Вони ж відкривають центри професійно-технічної освіти для того щоб вчити і нам прямо говорять про те, що ми вам альтернатива. То якщо альтернатива, то там і потрібно попрацювати. Нехай вони виконують свої функції, тим більше за кордоном такі фонди займаються зовсім іншою функцією.

Гострою проблемою, безумовно, є прийняття Закону України про внесення змін до деяких законодавчих актів України з питань державних закупівель. Коли освітянські послуги почнуть закуповуватися, то що ж це буде, шановні депутати і представники владних структур? Тому прохання від всієї системи профтехосвіти: обережно підійти до створення цього закону.

Щодо закону про формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів. Ми виконуємо не тільки функцію підготовки робітників, а і соціальну. Якщо 400 тис. учнів викинемо на вулицю, що буде? Треба про це пам'ятати.

І на завершення. Є чітка позиція Президента України і Прем'єр-міністра щодо ліквідації диспропорції у підготовці кадрів. А пропорція повинна бути така: один студент — три робітники. Тоді буде толк, тоді економіка буде працювати, а так не буде діла.

А щодо знуцання над директорами ПТНЗ з приводу виробничої практики, то я просто благаю, хочете на коліна стану перед усіма, давайте вплинемо на прокуратуру. На директорів відкривають кримінальні справи за те, де вони не винуваті. Роботодавці не платять учням за виробничу практику, а винуватими роблять директорів ПТНЗ.

Дякую за увагу!

*Виступ Н. Г. НИЧКАЛО,  
академіка-секретаря Відділення професійної освіти  
і освіти дорослих Національної академії  
педагогічних наук України*

Шановний пане головуєчий, народні депутати, всі учасники слухань!

Від Національної академії педагогічних наук України, особисто від президента Академії В. Г. Кременя та Відділення професійної освіти і освіти дорослих нашої Академії висловлюю вдячність Комітету Верховної Ради з питань науки і освіти, народним депутатам за постійну увагу до проблем розвитку професійно-технічної освіти цієї системи.

Ви добре знаєте, що впродовж трьох останніх років на засіданнях Комітету розглядалися різні аспекти цієї проблеми, особливо науково-методичного забезпечення підготовки висококваліфікованих робітників у нашій державі. Безумовно, це сприяло приверненню уваги до цих винятково важливих проблем. Водночас це і суттєва допомога в їх послідовному розв'язанні, незважаючи на значні суперечності, проблеми й недостатнє розуміння їх важливості на різних щаблях органів державної влади та управління.

Національна академія педагогічних наук подала інформаційно-аналітичні матеріали з обговорюваної проблеми на 80 сторінках, в яких узагальнено представлено результати діяльності Інституту професійно-технічної освіти, Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих, Львівського науково-практичного центру профтехосвіти та Навчально-наукового центру професійно-технічної освіти.

Нашими науковими підрозділами започатковано нові напрями досліджень, відкрито нові експериментальні майданчики не лише на базі ПТНЗ, а й підприємств, укладено угоди з роботодавцями. У цих матеріалах викладено конкретні пропозиції з цих проблем.

Дозвольте все не повторювати, а зупинитися лише на окремих гострих і наболілих проблемах.

У журналі «Професійно-технічна освіта» № 2 за 2003 рік опубліковано постанову Верховної Ради України «Про стан і перспективи розвитку

професійно-технічної освіти в Україні» від 3 квітня 2003 року. Ця постанова — документ стратегічного значення, в якому було викладено рекомендації Президенту України, Кабінету Міністрів України, Міністерству економіки з питань європейської інтеграції, Міністерству праці та соціальної політики, Міністерству освіти і науки України, Національній академії педагогічних наук та іншим загальнодержавним інституціям, які причетні до долі профтехосвіти. Відтоді минуло майже 9 років. Але, на превеликий жаль, більшість з пунктів цієї стратегічної постанови так і не виконано.

Незважаючи на це, профтехосвіта розвивається інноваційно, відбуваються помітні якісні зміни у професійних навчальних закладах усіх регіонів України. Я часто буваю в наших училищах й бачу, що там діється. Наприклад, Сарненське вище професійне училище № 22 в Рівненській області — це унікальний сучасний навчальний комплекс. Переконана, що цей заклад профтехосвіти набагато попереду від багатьох ВНЗ першого-другого рівнів акредитації, в т.ч. і приватних.

Я категорично проти приниження ролі профтехосвіти, нав'язування їй ярликів, що вона «деградує», як це зроблено в Національній доповіді «Новий курс: реформи в Україні 2010–2015» (за редакцією академіка Ємця).

Вважаю помилковим те, що у всіх бідах, недоліках (в т.ч. й застаріла матеріальна база) звинувачують працівників профтехосвіти.

Чому ж в нашій державі не виконується те, що накреслено спільними зусиллями й зафіксовано в багатьох інших документах, прийнятих за роки Незалежності?

**Перше.** Головна причина полягає в тому, що державна політика в галузі профтехосвіти задекларована на достойному рівні, але немає політичної волі щодо її реального втілення.

На нашу думку, розв'язання проблем соціального партнерства у підготовці сучасного виробничого персоналу потребує відповідної законодавчої бази, законодавчого закріплення положень щодо пільгового оподаткування роботодавців, які інвестують у підготовку виробничого персоналу. Таким шляхом йдуть країни Європейського Союзу й багато розвинених країн усіх континентів. Лише на гарних словах і добрих стосунках цю проблему на загальнодержавному рівні розв'язати неможливо.

**Друге.** Ще в 1991 році на загальнодержавному рівні було визнано і закріплено документально необхідність підготовки і прийняття закону «Про професійну освіту». У 1998 році був прийнятий закон «Про професійно-технічну освіту», який відіграв свою позитивну роль. Далі неможливо «штопати» цей закон і вносити до нього безкінечні доповнення й уточнення. Ми переконані, що необхідно розробляти і приймати закон

«Про професійну освіту», який би відповідав сучасним прогресивним тенденціям у підготовці майбутнього виробничого персоналу. З назвою «профтехосвіта» залишилися тільки Україна в усьому пострадянському, постсоціалістичному просторі.

**Треге.** На превеликий жаль, в нашій державі немає регулювання щодо обсягів підготовки майбутніх фахівців на академічному та професійному рівнях. Маємо піраміду, перевернуту «до гори ногами». Що я маю на увазі? Наприклад, в Австрії, Швейцарії, Німеччині та інших країнах близько 20 % випускників школи скеровуються на академічний профіль, а 80 % — на професійний. Не буду наводити статистику по нашій державі, оскільки ви нею добре володієте. Вона прямо протилежна тенденціям, що утверджуються в країнах ЄС та інших державах світу.

До цього додаю таке: в жодній країні Європейського Союзу немає прикладів, коли б випускників основної школи, тобто після закінчення гімназій, приймали на навчання до університетів. Це нонсенс, який призводить до серйозних перекосів у підготовці молоді до самостійної трудової діяльності.

На жаль, ця негативна тенденція простежується в нашій законодавчій базі, а також у проекті закону «Про вищу освіту».

**Четверте.** Європейський досвід свідчить, що технікуми і професійно-технічні навчальні заклади функціонують в єдиній системі — професійної освіти. Ігноруючи це, ми робимо зло для майбутнього. Це ще одна «хронічна українська хвороба».

**П'яте.** Не можна не помічати ще одну серйозну хвилю: створення паралельної мережі закладів профтехосвіти в системі державної служби зайнятості. Це і дублювання, і нерациональне використання тих коштів, які могли б значно зміцнити матеріально-технічну базу профтехосвіти. Навіть багаті західноєвропейські країни не дозволяють собі такого. Це злочинне марнотратство на загальнодержавному рівні.

**Шосте.** Проблема підручника для профтехосвіти. Як зазначала народний депутат К. С. Самойлик, це дійсно катастрофа.

Вже маємо каденції трьох останніх міністрів, за яких не видано жодного підручника для профтехосвіти. До того ж, учні, які здобувають загальну середню освіту, по всій Україні в цьому навчальному році зовсім не забезпечені підручниками із загальноосвітніх дисциплін. Це свідчить про нерівні умови для здобуття середньої освіти у загальноосвітніх школах і професійно-технічних навчальних закладах.

Добрим прикладом у виданні підручників для профтехосвіти є компанії «КНАУФ — Маркетинг», «Хенкель Баутехнік». Велика їм подяка. Для того, щоб галузеві міністерства і відомства брали участь у виданні підручників і навчальних посібників для ПТНЗ, також необхідна законодавча база.



**Сьоме.** Ще одна найболючіша проблема — науково-методичне забезпечення розвитку профтехосвіти.

Як відомо, Департаментом економіки та фінансування Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України у 2012 році передбачається об'єднати фінансування професійно-технічних навчальних закладів та науково-методичних центрів професійно-технічної освіти за однією бюджетною програмою (кодом програмної класифікації) «Діяльність ПТНЗ та їх методичне забезпечення». Тобто в порівнянні з 2011 роком, передбачається вилучення із бюджетної програми, за якою фінансувалися науково-методичні центри професійно-технічної освіти, здійснення науково-методичного забезпечення, курсового підвищення кваліфікації педагогічних працівників ПТНЗ, створення підручників, навчальних посібників, що унеможливує подальший розвиток науково-методичного забезпечення ПТО.

Складається враження, що ми свідомо руйнуємо те, чого досягли, закриваємо науково-методичні центри, які впродовж майже 20 років досягали високого рівня (наприклад, Хмельницький центр). А в Росії на базі обласних навчально-методичних центрів створюються інститути розвитку професійної освіти.

Ще одне важливе питання. Міжгалузева рада з проблем професійно-технічної освіти має функціонувати при Кабінеті Міністрів, як це було передбачено законом. Діяльність цієї ради при одному міністерстві, як свідчить досвід останніх років, не є ефективною. Як бачимо, і в цій справі Закон не виконується.

Від членів Відділення професійної освіти і освіти дорослих висловлюю підтримку Заяви Президії Всеукраїнської асоціації працівників професійно-технічної освіти від 5 грудня 2011 року з проблеми оплачуваної виробничої практики учнів не підприємствах.

Отже, не можна всі недоліки й «хвороби» профтехосвіти «звалювати» на цю ж систему та її працівників. У державі має бути чітка система реалізації політики щодо підготовки кваліфікованих робітників. Якщо ж переважають фрагментарні заходи на регіональних і всеукраїнському рівнях, то, за А. С. Макаренком, «така система стає хворою системою».

Дякую за увагу!

*Виступ **О. Л. САВЕНКА**,  
заступника директора департаменту  
макроекономічної політики, стратегічного планування  
та прогнозування Міністерства економічного розвитку  
і торгівлі України*

Шановні учасники слухань!

Аналіз структури потреби підприємств у робочій силі та пропозиції (з боку незайнятого населення) за професіями у першому півріччі 2009–2011 років свідчить про поступове відновлення попиту на представників практично усіх груп професій (хоча і недостатньо вагоме, порівняно з 56–відсотковим скороченням кількості вакансій, з передкризовим півріччям 2008 року).

Порівняно з першим півріччям 2009 року, у аналогічному періоді 2011 року відбулися певні позитивні зміни у структурі попиту за професіями. Зокрема, це стосується збільшення потреби у кваліфікованих робітниках з інструментом (на 33,8 % порівняно з відповідним періодом 2009 року), що є свідченням поступового підвищення економічної активності вітчизняних промислових підприємств. Достатньо вагома частка потреби у працівниках сфери торгівлі та послуг (11,3 % від загального обсягу вакантних робочих місць, заявлених підприємствами у першому півріччі 2011 року) обумовлена більш високим рівнем трудової мобільності у сфері послуг. Залишається достатньо стабільним попит підприємств на представників найпростіших професій, який становив 16 % від загальної кількості вакансій. Водночас частка фахівців та професіоналів у загальному обсязі потреби підприємств скоротилася з 24,1 % у I півріччі 2010 року до 23,1 % у I півріччі 2011 року, що віддзеркалює нестійкість попиту на висококваліфікованих працівників з боку переробної промисловості.

Аналізуючи статистичну інформацію Державного центру зайнятості, можна зробити висновок, що зменшення кількості вакансій протягом останніх років спостерігалось у всіх видах економічної діяльності. Так, станом на I півріччя 2011 року порівняно з відповідним докризовим періодом, потреба у працівниках переробної та добувної промисловості зменшилася, відповідно, на 69 % та 61 %; потреба у будівниках скоротилася на 71 %; працівниках сільського господарства – на 64 %.

Загалом, тенденції змін потреби підприємств у працівниках для заміщення вільних робочих місць за професіями досить передбачувані, оскільки вони у цілому відображають макроекономічні зміни, які відбувалися в економіці протягом останніх років. Значне скорочення обсягів виробництва, яке спостерігалось протягом кризового періоду вже обумовило поступове збільшення чисельності незайнятих при зменшенні кількості вакансій, поданих підприємствами до служби зайнятості.

Щодо розподілу зайнятого населення за видами економічної діяльності слід зазначити, що частка зайнятих у сільському, лісовому, рибному господарстві, промисловості певний час зменшувалася. Незначне скорочення зайнятості відбулося в охороні здоров'я й наданні соціальної допомоги. Натомість зростав сегмент зайнятості в торгівлі, ремонті автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, в готелях та ресторанах.

На даний час в Україні відбувається поступове відновлення економіки.

За даними Держстату України, чисельність зайнятого населення віком 15–70 років за 9 місяців 2011 року збільшилася порівняно з відповідним періодом 2010 року на 24,9 тис. осіб і становила 20,43 млн осіб. Рівень зайнятості за цей період зріс з 58,9 % до 59,5 %.

Чисельність безробітного населення віком 15–70 років за 9 місяців 2011 року знизилася порівняно з аналогічним періодом 2010 року на 56,7 тис. осіб і становила 1717,3 тис. осіб. Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, за означений період знизився у порівнянні з аналогічним періодом 2010 року на 0,2 відсоткового пункту і становив 7,8 % від чисельності економічно активного населення вказаної вікової групи. Кількість зареєстрованих безробітних на 1 грудня 2011 року становила 413,1 тис. осіб, або **22,8 % всіх безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП.**

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за листопад зріс на 0,1 відсоткового пункту і на 1 грудня поточного року становив 1,5 % населення працездатного віку.

За останніми даними, у загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад) майже кожне четверте було на підприємствах переробної промисловості, восьме — на підприємствах торгівлі та ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, кожне дев'яте — в державному управлінні.

Збільшення кількості незайнятих громадян та скорочення вільних робочих місць і вакантних посад зумовило зростання навантаження на 10 вільних робочих місць (вакантних посад) з 48 осіб у жовтні до 60 — у листопаді поточного року. У регіональному розрізі, як і раніше, зберігається значна диференціація зазначеного показника: від 5 осіб у м. Києві до 582 у Черкаській області.

Із загальної кількості вільних робочих місць (вакантних посад) половина передбачалася для робітників, більше третини — для службовців, решта — для осіб, які не мають професії.

Міжнародний досвід свідчить, що на ринку праці розвинених країн найбільш висока оцінка праці та відповідно найбільш високий попит на професії пов'язані із рівнем кваліфікації та ступенем відповідальності, які висуваються до відповідної професії. До найпрестижніших професій США на найближчі 10 років віднесено, насамперед лікарів

(хірург, анестезіолог, гінеколог-акушер, терапевт, зубопротезист та ін.), а також керівників та технічних менеджерів високої ланки (виконавчий директор, технічний керівник, менеджер з маркетингу, менеджер комп'ютерних і інформаційних систем).

Це свідчить про необхідність активізації різноманітних форм підготовки в короткотерміновій перспективі професій, на які виявляють попит вітчизняні роботодавці сьогодні, а у довгостроковій — професій, які актуальні для розвинених країн.

Отже, проблема диспропорцій на ринку праці також пов'язана з якістю освіти та профорієнтаційними послугами. За результатами соціологічних досліджень, які в моніторинговому режимі з 1992 року здійснюються Інститутом соціології НАН України та визначають соціальні зміни в суспільстві, близько 60 % українців не можуть знайти роботу за набутою спеціальністю, а 25 % — готові пожертвувати спеціальністю заради отримання роботи.

Дослідженнями, проведеними Міжнародним кадровим порталом HeadHunter (hh.ua) впродовж 2011 року, встановлено, що в Україні 37,4 % громадян, які працюють в офісі, трудяться не за спеціальністю, за фахом працює 36,6 %, а близько до фаху — 25,7 %.

Хоча на сьогодні економіка України демонструє поліпшення основних показників соціально-економічного розвитку, вона ще не вийшла на «докризовий» рівень.

За песимістичним сценарієм економічне зростання у 2012 році становитиме 3,9 %, в тому числі ВДВ збільшиться на 4,1 %. Приріст ВДВ промислового виробництва сформується на рівні 4,5 %. У розрізі видів економічної діяльності найбільші прирости ВДВ відносно попереднього року спостерігатимуться: у торгівлі — 6,6 %, транспорті та зв'язку — 5,9 %, переробній промисловості — 5,6 %, будівництві — 5,5 %, добувній промисловості — 3 %, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води — 1,7 %, інших видах економічної діяльності — 3,6 %. У сільському господарстві відбуватиметься певне зменшення ВДВ — на 4,5 %. У наступному році внутрішньоорієнтовані галузі зростатимуть більш високими темпами, ніж експортоорієнтовані.

Результатом зазначеного буде утримання позитивної динаміки промислового виробництва на рівні 4,5 %.

Зменшення ролі експортоорієнтованих галузей у формуванні загальної динаміки індексу промислової продукції відбуватиметься внаслідок їх значної залежності від зовнішнього попиту. Підтримкою цих галузей будуть дії уряду із стимулювання внутрішнього попиту на вітчизняну продукцію, у тому числі шляхом відновлення житлового будівництва.

Як результат, у 2012 році очікується поступове збільшення обсягів зайнятості населення. У 2012 році чисельність зайнятого населення

становитиме 20,7–20,5 млн осіб, чисельність безробітного населення віком 15–70 років – 1,6–1,7 млн осіб, рівень безробіття, розрахований за методологією МОП, становитиме 7,2–7,7 %.

Характерною ознакою 2012 року буде прямий та опосередкований вплив на ситуацію на ринку праці проведення в Україні фінальної частини чемпіонату Європи 2012 року з футболу. В першу чергу це стосується створення нових та тимчасових робочих місць у сфері послуг, пов'язаних з необхідністю обслуговування інфраструктурних об'єктів, а також задоволення збільшеного попиту з боку іноземних та вітчизняних відвідувачів міжнародного спортивного заходу. Таким чином, прогнозується певне збільшення зайнятих у сфері туризму, торгівлі, транспорту і реклами.

У 2013 та 2014 роках проводитиметься реалізація стратегії випереджального розвитку, тобто реалізація ряду структурних реформ у всіх галузях економіки, яка гарантуватиме в середньостроковій перспективі щорічні темпи зростання ВВП в середньому на рівні 7,3 %. Чинниками такого зростання буде нарощування обсягів основних фондів, підвищення фондівіддачі та продуктивності праці на основі впровадження у виробництво новітніх технологій.

Отже, економічний розвиток обумовлюватиметься не подальшим відновленням світової економіки та лібералізацією доступу вітчизняних товаровиробників із зменшенням відповідних технічних бар'єрів на ринки країн-членів СОТ, а і дією чинників структурного та технологічного оновлення виробництва.

У 2013–2014 роках прогнозується подальше зростання промислового виробництва в межах 8–9 %, в основному за рахунок галузей переробної промисловості. Створення у попередні 2011–2012 роки умов для довгострокового кредитування реального сектору економіки та домогосподарств, підвищення конкурентоспроможності вітчизняних товарів та послуг на зовнішніх ринках збуту, нарощення їх експорту та створення умов для імпортозаміщення сприятиме структурно-інноваційним змінам у виробництві промислової продукції.

Процеси, що відбуватимуться на ринку праці у середньостроковому періоді, будуть зумовлені зменшенням чисельності наявного населення (з 45,5 млн осіб, прогнозованих на 2012 рік, до 45,2 млн осіб у 2013–2014 роках), проте це компенсуватиметься подальшим розвитком внутрішніх чинників активізації зайнятості.

У зв'язку з цим передбачається стабілізація ситуації у сфері зайнятості та закріплення позитивних тенденцій, зважаючи на відновлення динамічного розвитку виробничої діяльності:

– чисельність зайнятого населення зросте з 20,8–20,6 млн осіб у 2013 році до 20,9 – 20,7 млн осіб у 2014 році;

— рівень безробіття, розрахований за методологією Міжнародної організації праці, зменшиться з 6,7–7,2 % у 2013 році до 6,2–6,7 % у 2014 році.

Загалом слід констатувати, що невідповідність обсягів попиту та пропозиції на ринку праці потребує посилення уваги до проблем прогнозування їх динаміки на довгострокову перспективу.

Законодавчим підґрунтям такого довгострокового прогнозування мають стати розроблені Мінекономрозвитку проект Закону України «Про державне стратегічне планування», а також законопроект про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта), яким передбачається підготовка середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці.

На підставі виявлених тенденцій та диспропорцій на ринку праці, а також нормативно-правового забезпечення Мінекономрозвитку разом із Мінсоцполітики, Держстатом та НАН України розроблено методологічні засади прогнозування довгострокової потреби та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі.

Методологічні засади базуються на комплексному аналізі попиту та пропозиції робочої сили, розрахунку рівноважної зайнятості за видами економічної діяльності, які необхідні для прогнозування зайнятості за професіями. В них також враховуються демографічна та міграційна складова формування робочої сили. Методологічні засади дали змогу сформулювати перелік вхідних показників та джерел інформації для прогнозування довгострокової потреби у робочій силі у професійно-кваліфікаційному розрізі.

На основі цих методологічних засад підготовлено попередній варіант середньо- та довгострокового прогнозу щодо потреб економіки у робочій силі, у тому числі за окремими професійними групами.

Вказані прогнозні оцінки на період до 2020 року свідчать, що демографічні процеси, які формують динаміку постійного населення та його структурних характеристик, віддзеркалюють і стан економічно активного населення. Так, за попередніми розрахунками, кількість економічно активного населення у віці 15–70 років, зменшиться на 1,8 % порівнянні з поточним роком, у т. ч. працездатного віку — на 1,1 %, старше працездатного — на 9,5 %. В той же час, відбуватиметься незначне збільшення кількості зайнятих, у тому числі за рахунок збільшення чисельності населення працездатного віку та зменшення обсягів безробіття. Кількість найманих працівників на підприємствах, установах та організаціях також зростатиме.

Аналіз прогнозних даних до 2020 року щодо обсягів професійної зайнятості в цілому за всіма професіями, порівняно з 2000 роком, свідчить,

що зайнятість у промисловості після зниження у кризовий період поступово стабілізується; натомість, зайнятість у сфері транспорту та зв'язку у незначній мірі знизиться (на 3 %), при зростанні зайнятості у будівництві; також прогнозується суттєве зниження зайнятості у сільському господарстві (на 51 %); водночас значно збільшиться зайнятість у сфері послуг (на 35,9 %).

Попередні розрахунки дають змогу зробити висновки про значні структурні зміни у розподілі зайнятості за видами економічної діяльності: переважна більшість працівників бажає надавати послуги, ніж виробляти товарну продукцію.

У 2015 році, порівняно з 2010 роком, загальна кількість зайнятих у промисловості збільшиться на 9 %. Однак у подальшому, упродовж 10-літнього прогнозного періоду (до 2020 року) зростання чисельності зайнятих у промисловості стабілізується на 6-процентному рівні.

У будівництві до 2015 року прогнозується збільшення загальної чисельності зайнятих на 6 %. До 2020 року кількість зайнятих у цьому секторі економіки може дещо збільшитися за умов зростання обсягів інвестицій.

До 2015 року очікується зменшення загальної кількості зайнятих у сільському господарстві на 10 %. Це зменшення до 2020 року стане більш відчутним – у цілому на 34 % як наслідок процесу реструктуризації зайнятості.

У сфері транспорту до 2015 року загальна кількість зайнятих несуттєво збільшиться – на 2 %. Починаючи з 2015 року, чисельність зайнятих у секторі поступово зменшуватиметься: до 2020 року цей показник становитиме 94 % від рівня 2010 року (падіння – 6 %).

У сфері послуг до 2015 року загальна кількість зайнятих майже не зміниться (2 % приросту). У 2020 році зайнятих у цьому секторі налічуватиметься на 7 % більше, ніж у 2010 році.

Аналіз змін структури потреби у робочій силі за професіями та секторами економіки до 2020 року дозволяє зробити висновок про збільшення частки професіоналів, зокрема у промисловості і сфері послуг. Вірогідно, це може бути результатом інноваційних зрушень у структурі зайнятості внаслідок відходу від індустріальної моделі розвитку економіки до знанневої економіки. Особливо це стосується сфери послуг, розвиток якої у докризовий та кризовий період характеризувався превалюванням зайнятості на посадах, що передбачали застосування жорстко регламентованої праці, переважно пов'язаної з обслуговуванням роздрібного товарообігу.

Позитивною тенденцією є зменшення частки представників найпростіших професій в основних секторах економіки (за виключенням будівництва). Суперечливі тенденції притаманні зайнятості у секторі сільського господарства. З одного боку, посилюється роль управлінців

і деяких професіоналів, з іншого — зберігається значною частка зайнятих в особистому селянському господарстві. Однак достатньо вагома питома вага потреби в працівниках невідомих категорій професій може бути пояснена не лише зростанням зайнятих в особистому селянському господарстві, які займаються некваліфікованою працею, але й, імовірно, збільшенням частки фермерського господарства, залучення населення до агропромислового виробництва.

Потреба у робочій силі в будівництві буде характеризуватися збереженням орієнтації вказаної галузі переважно на низькокваліфікований контингент зайнятих. У секторі транспорту ймовірним є зростання кількості та частки представників обслуговуючих професій.

У цілому слід зазначити, що, за нашими оцінками, у довгостроковому періоді потреба у фахівцях в галузі фізичних, математичних та технічних наук випереджатиме пропозицію. Найбільш затребуваними на ринку будуть:

- інженери та конструктори за спеціальностями, які пов'язані з застосуванням новітніх технологій: обслуговування сфери ІТ-послуг (електронного, високотехнологічного, допоміжного); для переробної промисловості, фармацевтичної; розробкою технологічних рішень;
- фахівці в галузі біології, агрономії (нові сучасні агротехнології, ефективне використання ґрунтів тощо) та медицини;
- менеджери муніципального управління, менеджери з продажу зерна та харчових продуктів.

На сьогодні Мінекономрозвитку продовжує роботу над оцінкою попередніх прогнозних розрахунків з точки зору їх якості на ретроспективних динамічних рядах.

Дякую за увагу.

*Тези виступу Л. С. ЛІСОГОР,  
завідувача відділу Інституту демографії та соціальних  
досліджень імені М. В. Птухи НАН України*

Необхідно зазначити найбільш важливі проблеми участі центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійної підготовки, зокрема:

- недосконалість нормативно-правової бази збереження та розвитку трудового потенціалу, функціонування системи підготовки кадрів;
- існування дисбалансу між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг, що призводить до перенасичення ринку праці спеціалістами з окремих професій при одночасному дефіциті кваліфікованих робітників;



— слабку мотивацію роботодавців до збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки кадрів (зокрема, застосування податкових пільг для підприємств, що інвестують кошти у розвиток освіти);

— низький рівень залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінки якості підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів;

— недостатні рівні фінансування системи професійної освіти, низька ефективність управління, слабкість координації з місцевими органами влади та роботодавцями, збереження застарілої матеріально-технічної бази, нестача кваліфікованих педагогічних кадрів;

— відсутність прогнозу потреби економіки у робочій силі за видами економічної діяльності та за професіями, що послаблює координацію між соціальними партнерами (державних та місцевих органів управління, асоціацій роботодавців, торгово-промислових палат, профспілок тощо) стосовно обсягів підготовки кадрів.

Стимулюванню участі центральних і регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників сприятимуть наступні заходи:

— налагодження контролю за станом працевлаштування та подальшим продовженням терміну трудової діяльності працевлаштованих випускників по отриманій спеціальності на основі моніторингу працевлаштування випускників;

— розроблення механізму оцінки відповідності професійної кваліфікації випускників навчальних закладів потребам ринку праці шляхом моніторингу професійної кар'єри випускників після закінчення ВНЗ;

— сприяння організації виробничої практики для студентів з метою ознайомлення з виробничим процесом та подальшим їх працевлаштуванням на цих підприємствах, забезпечення стажування викладачів навчальних закладів на підприємствах;

— покращення інформаційного та методичного забезпечення прогнозування розвитку ринку праці за професіями та видами економічної діяльності, що потребує залучення додаткових джерел інформації з метою отримання необхідної інформації щодо існуючого розподілу робочої сили;

— поліпшення системи управління підготовкою кваліфікованою робочою силою, приведення цієї системи у відповідність із загальнонаціональними та регіональними потребами у фахівцях певних спеціальностей, впровадження маркетингу спеціальностей;

— удосконалення порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з урахуванням потреби ринку праці.

*Заключне слово **К. С. САМОЙЛИК**,  
народного депутата, секретаря  
Комітету Верховної Ради України  
з питань науки і освіти*

Шановні учасники слухань!

Підбиваючи підсумки нашої сьогоднішньої роботи, дозвольте коротко зупинитися на наступних моментах.

**Перше.** Відбулася серйозна, зацікавлена розмова між соціальними партнерами у такій важливій справі, як професійна підготовка трудового потенціалу України. Всі ми маємо визнати, що проблема існує, що вирішувати її потрібно комплексно, зусиллями державної влади всіх рівнів, роботодавцями, науковими установами та навчальними закладами.

**Друге.** Очевидно, що для успішного розв'язання проблеми потрібно змінювати нормативно-правову базу. Це стосується і законодавства, і підзаконних актів Уряду. Деякі кроки вже зроблено.

Минулого тижня Кабінетом Міністрів подано до Верховної Ради України законопроект про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою. Ми його зараз вивчаємо.

Нещодавно Верховною Радою прийнято за основу урядовий проект Закону про професійний розвиток працівників на виробництві. Він готується до другого читання.

Активно працює при Міністерстві освіти і науки, молоді та спорту міжвідомча робоча група з питань розроблення та впровадження Національної рамки кваліфікацій, яка створена рішенням Кабінету Міністрів України. Сподіваємось, що вже найближчим часом робота буде завершена.

Але найважливішим завданням залишається підготовка у 2012 році проекту нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту». Цей нормативний акт має комплексно розв'язати головні проблеми всіх соціальних партнерів у питаннях професійної підготовки кваліфікованих робітників, зокрема і взаємовідносин та співпраці закладів профтехосвіти та роботодавців, і виробничої практики учнів, і працевлаштування випускників ПТНЗ, і розвитку матеріальної бази навчальних закладів.

**Третє.** Ми маємо проект Рекомендацій, який охоплює головні пропозиції, що надійшли від вас в ході підготовки слухань, і пропонуємо їх схвалити. Немає заперечень? Приймається. Пропонуємо також доручити секретаріату в робочому порядку доопрацювати Рекомендації з урахуванням тих пропозицій, що були виголошені під час виступів. В подальшому доопрацьований документ буде надісланий до Кабінету

Міністрів України, різних міністерств, обласних державних адміністрацій, об'єднань роботодавців, наукових установ, навчальних закладів, громадських організацій для виконання.

**Четверте.** За підсумками слухань ми плануємо видати збірку, яку надішлемо всім учасникам.

Дякуємо всім за активну роботу!

Бажаємо успіхів і сподіваємось на подальшу результативну співпрацю.

До побачення!

# МАТЕРІАЛИ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ ДО КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ

---

## 1. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ МІНІСТЕРСТВА ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ  
ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

№ 1/10-3401 від 24.11.2011 р.

**Голові Комітету Верховної Ради України  
з питань науки і освіти  
Луцькому М.Г.**

Щодо комітетських слухань  
21 грудня 2011 р.

Шановний Максиме Георгійовичу!

На лист Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти від 31.10.11 р. № 04-22/5-939 Міністерство освіти і науки, молоді та спорту надсилає інформаційно-аналітичні матеріали до комітетських слухань на тему «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» та пропонує для участі у зазначеному засіданні Фоменка Миколу Миколайовича, заступника директора департаменту вищої освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту; Супруна В'ячеслава Васильовича, директора департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту, та Удаю Олександра Андрійовича, директора Інституту інноваційних технологій і змісту освіти.

Додаток на 25 арк.

**З повагою,  
тимчасово виконуючий  
обов'язки Міністра**

**Є. М. Суліма**

Додаток  
до листа Міністерства  
освіти і науки, молоді  
та спорту України  
№ 1/10-3401 від 24.11.2011 р.

## **ЗАГАЛЬНІ ВІДОМОСТІ ПРО СУЧАСНИЙ СТАН ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Постійна увага Уряду до системи професійно-технічної освіти сприяла об'єднанню зусиль та поліпшенню роботи центральних органів виконавчої влади і місцевого самоврядування, сторін роботодавців та профспілок України щодо створення належних умов для навчання та виховання молоді у професійно-технічних навчальних закладах.

В українській системі професійної освіти в останні роки спостерігаються позитивні тенденції щодо її осучаснення. Розпочалася робота з оновлення змісту шляхом розроблення державних стандартів, покращується робота з кадровим потенціалом училищ, здійснюється підвищення їх кваліфікації за новими навчальними планами і програмами, налагоджується співпраця з роботодавцями.

Головні напрями розвитку професійно-технічної освіти передбачені Державною цільовою програмою розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки (постанова КМУ від 13.04.2011 № 495).

Обсяг фінансування Програми становить 3,5 млрд гривень,  
Виконання Програми дасть змогу:

- утворити ефективну та гнучку систему підготовки робітничих кадрів;
- впровадити 300 державних стандартів з конкретних професій нового покоління;
- модернізувати матеріально-технічну базу 200 державних професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких будуть утворені центри із впровадження інноваційних технологій;
- запровадити новий порядок формування та розміщення державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах;
- впровадити у навчально-виробничий процес державних професійно-технічних навчальних закладів інформаційно-комунікаційні технології шляхом утворення 327 електронних бібліотек, оснащення 600 комп'ютерними комплексами;
- посилити роль місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців щодо визначення напрямів та обсягів підготовки кваліфікованих робітників;
- підвищити престижність робітничих професій.

Урядом прийнято ряд розпоряджень та постанов щодо покращання діяльності професійно-технічних навчальних закладів. Так:

— постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 784 затверджено Порядок працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких здійснюється за державним замовленням.

Цей Порядок передбачає впровадження договірних засад, а саме: укладання договорів між навчальними закладами та роботодавцями за участю регіональних органів Міністерства соціальної політики та укладання на їх основі угод безпосередньо між роботодавцем, випускником та третьою стороною щодо надання якісної професійної освіти, якою виступає професійно-технічний навчальний заклад.

— постановою Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 770 внесено зміни до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, що сприяє удосконаленню механізму проходження учнями профтехучилищ оплачуваного виробничого навчання та практики на виробництві. Зазначеними змінами передбачено конкретизацію системи оплати практики, а саме за фактично виконані обсяги робіт також передбачено організацію та проведення виробничої практики безпосередньо у навчальних майстернях з наступним стажуванням на виробництві.

— постанова Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 783 «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 5 серпня 1998 р. № 1240» удосконалює управління професійно-технічними навчальними закладами, розширює їх функції у сфері господарської діяльності.

### Кількісні та якісні показники професійно-технічної освіти

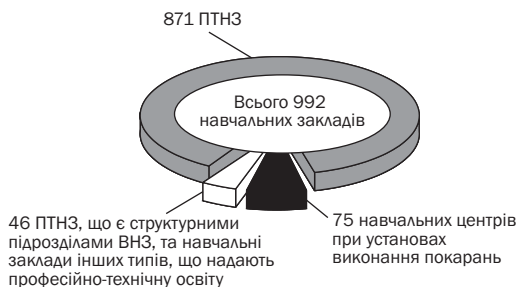
	2009 рік	2010 рік	2011 рік
Кількість професійно-технічних навчальних закладів,	876	874	871
<i>з них за галузевим спрямуванням:</i>			
— промисловості	313	312	313
— будівництва	178	178	175
— аграрного профілю	251	251	249
— сфери послуг	134	142	134
<i>в тому числі нових типів:</i>			
— вищих професійних училищ	177	176	185
— центрів професійно-технічної освіти	50	62	57
— професійних ліцеїв	481	477	479

Контингент учнів, слухачів, <i>всього тис. осіб</i>	410,2	399	381,2
у тому числі:			
<i>на базі базової освіти, тис. осіб</i>	253,0	249,1	267,9
<i>на базі повної загальної середньої освіти, тис. осіб</i>	117,0	133	104,8
<i>за соціальним станом</i>			
— дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, тис. осіб	19,2	18,2	16
— з вадами фізичного та розумового розвитку, <i>тис. осіб</i>	4,4	5	4,6
Кількість найменувань робітничих професій, за якими здійснюється підготовка	451	453	474
Кількість педагогічних працівників, які забезпечують навчально-виробничий процес, <i>всього тис. осіб</i>	47,8	46,9	46
в тому числі			
— старших майстрів та майстрів виробничого навчання	23,1	22,1	21,7
Кількість учнів на один комп'ютер, <i>осіб</i>	13	15,2	13

## МЕРЕЖА ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

В цілому підготовку робітничих кадрів для всіх галузей економіки здійснюють 992 державних навчальних заклади різних типів, з них 871 державний професійно-технічний навчальний заклад, 75 навчальних центри при установах виконання покарань, 46 професійно-технічних училищ, що є структурними підрозділами вищих навчальних закладів.

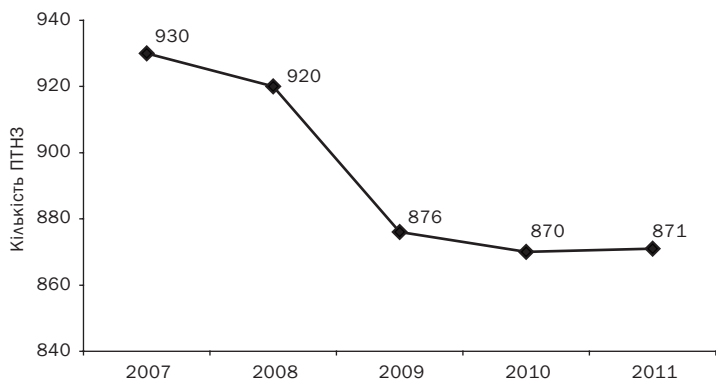
### Мережа навчальних закладів професійно-технічної освіти



Для оптимального використання фінансових, кадрових, навчальних, методичних ресурсів у 2011 році вживалися заходи щодо приведення мережі навчальних закладів у відповідність до структури економіки регіонів країни, їх оптимізації.

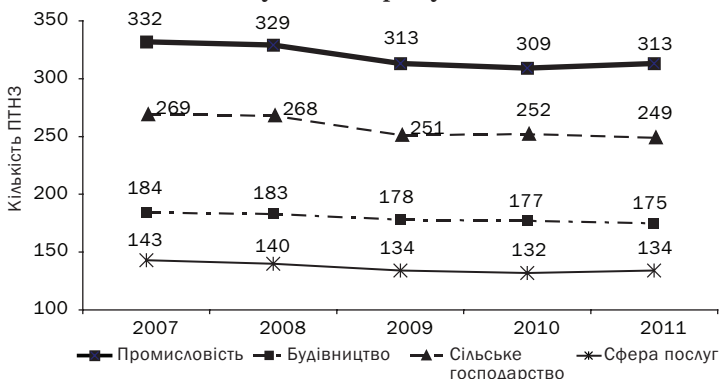
З 2007 року кількість професійно-технічних навчальних закладів зменшилась, як показано на графіку, у зв'язку зміною контингенту учнів в умовах демографічної кризи, проведенням оптимізації мережі за рахунок урешення закладів освіти.

### Мережа професійно-технічних навчальних закладів



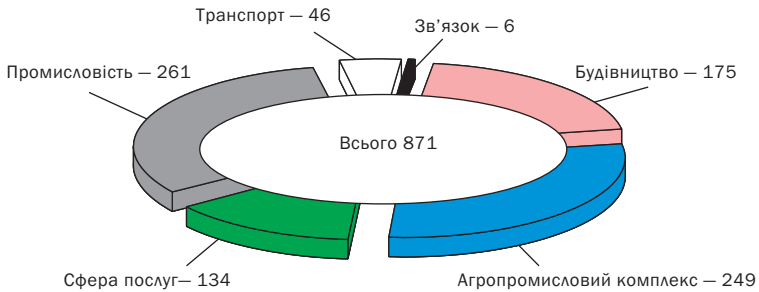
В залежності від потреб ринку праці змінюються й напрями підготовки робітничих кадрів. На графіку, наведеному нижче, показано тенденції зміни кількості професійно-технічних навчальних закладів за галузевим спрямуванням за 2007–2011 роки.

### Мережа професійно-технічних навчальних закладів за галузевим спрямуванням



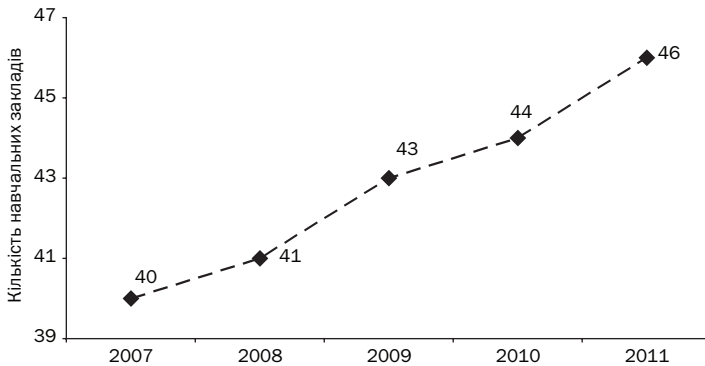


## Мережа професійно-технічних навчальних закладів за галузевим спрямуванням станом на 01.09.2011 р.

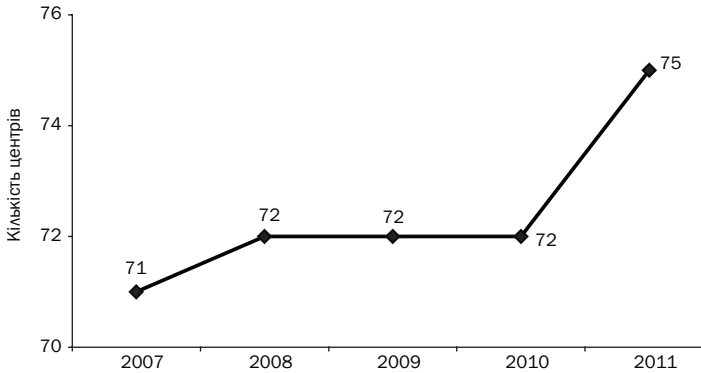


На графіках, поданих нижче, показано зміну мережі закладів професійно-технічної освіти, що є структурними підрозділами вищих навчальних закладів, а також навчальних центрів при установах покарань за 2007–2011 роки.

## Мережа професійно-технічних навчальних закладів, що є підрозділами вищих навчальних закладів і навчальних закладів інших типів



## Мережа навчальних центрів при установах виконання покарань



### **ФУНКЦІЇ ТА ЗАВДАННЯ ДЕРЖАВНИХ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Головним завданням професійно-технічної освіти України є забезпечення конституційного права громадян на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів та здібностей; забезпечення потреби економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках.

Першого вересня приступило до занять понад 380 тис. осіб, в тому числі близько 154 тис. першокурсників. Кожен другий за час навчання отримає дві і більше професій, що підвищує мобільність випускників на ринку праці. Важливим є збалансування обсягів підготовки, зайнятості та їх попиту у розрізі кожного регіону.

Поряд з основною функцією, професійна освіта виконує важливі функції соціального захисту підлітків: навчаються та утримуються понад 16 тис. дітей-сиріт, майже 60 % учнів — це діти з багатодітних та малозабезпечених сімей.

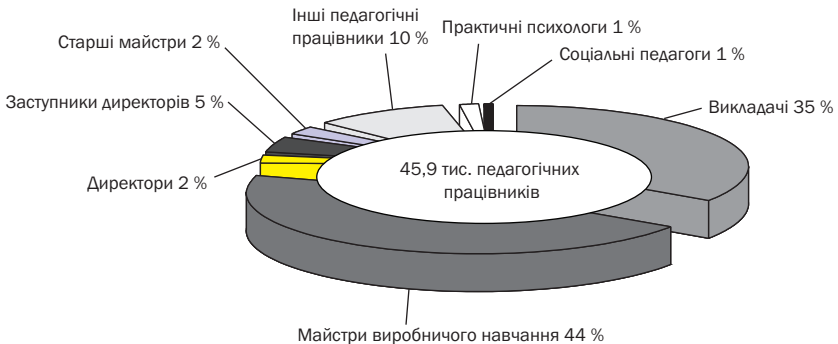
Система професійно-технічної освіти має значний потенціал, достатній для відтворення робітничих ресурсів країни відповідно до вимог економічного розвитку суспільства та задоволення потреб громадян у професійній освіті. Проте рівень і зміст підготовки ще не повною мірою відповідають вимогам замовників до їх якості, управління є недосконалим.

## СТАН ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КВАЛІФІКОВАНИМИ КАДРАМИ

Навчальний процес у професійно-технічних навчальних закладах забезпечують майже 46 тис. педагогічних працівників.

Майже кожен другий директор та кожен третій його заступник, більше половини викладачів професійно-теоретичного циклу мають відповідну робітничу кваліфікацію. Більшість майстрів виробничого навчання володіють двома і більше робітничими професіями та мають відповідну психолого-педагогічну підготовку.

### Педагогічні працівники професійно-навчальних закладів (2011 р.)



## ФІНАНСОВЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ

Професійно-технічна освіта покликана забезпечувати відтворення виробничого потенціалу держави. Саме тому найважливішим стає чинник підвищення продуктивності праці, випуску високоякісної продукції, інтеграції України у світову економічну спільноту. Світовий досвід показує, що найстійкішою є економіка тих країн, де неухильно зростає частка високоосвічених і висококваліфікованих робітників. Отже, формування економіки, заснованої на знаннях і вміннях, вимагає сталого розвитку системи професійно-технічної освіти, що потребує відповідної фінансової підтримки.

У 2010–2011 роках тривав пошук оптимальних форм фінансування професійно-технічних навчальних закладів, які б дозволили децентралізувати ресурси.

Важливого значення для розвитку професійно-технічної освіти набуває залучення альтернативних фінансових та матеріальних ресурсів, наближення органів місцевого самоврядування та роботодавців до вирішення проблем підготовки кваліфікованих робітників.

Для цього вживаються відповідні заходи щодо підняття рівня самофінансування професійно-технічних навчальних закладів шляхом їх інтеграції з економікою та поліпшення якості і збільшення номенклатури освітніх послуг для підприємств, установ, організацій, фізичних осіб (короткотермінових курсів з підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації за профілем навчання тощо); оренди актових, спортивних залів та інших приміщень, не задіяних у навчально-виробничому процесі та у вільний від навчання час; виготовлення продукції з давальницької сировини та матеріалів згідно з програмами виробничого навчання і практики; надходження внесків від благодійних фондів, інших надходжень, не заборонених чинним законодавством.

Видатки на професійно-технічну освіту розподіляються між регіонами залежно від фінансового нормативу бюджетної забезпеченості одного учня професійно-технічного навчального закладу та приведених контингентів учнів. Тому, з метою єдиного підходу під час розподілу видатків по професійно-технічним навчальним закладам, запроваджено чотири корегуючі коефіцієнти, які дають можливість усунути диспропорцію в питаннях фінансування.

Розмір стипендій для учнів професійно-технічних навчальних закладів виплачується за двома категоріями. Так, у 2011 році стипендія становить:

- для учнів професійно-технічних навчальних закладів — 200 грн.;
- для учнів з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, що знаходяться на повному державному утриманні, та учнів з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування — 550 грн.

Нижче у таблиці наведено розмір чинних посадових окладів працівників професійно-технічних навчальних закладів.

### **Розмір посадових окладів працівників професійно-технічних навчальних закладів**

Посада	Тарифний розряд	Посадовий оклад, грн.
Директор ПТНЗ (з кількістю учнів від 301 до 800 чол.)	14–15	1703
Заступник директора ПТУ	Посадовий оклад на 5–15 % менше ніж у директора	1465
Майстер виробничого навчання	9–12	1399

Вчитель (викладач) без категорії	8–9	1142
Вчитель (викладач) II категорії	10	1201
Вчитель (викладач) I категорії	11	1300
Вчитель (викладач) вищої категорії	12	1399
Вихователь	8–12	1300

Однак у зв'язку з дефіцитом бюджетних асигнувань Законом України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» не передбачені видатки на капітальні та поточні ремонти, видатки на розвиток училищ. У зв'язку із цим не ремонтуються належним чином навчальні та виробничі приміщення, котельні, дахи. Виникла проблема у розрахунках з енергопостачальними організаціями, яка пов'язана з підвищенням тарифів. У скрутному становищі залишаються навчальні заклади через заборгованість за комунальні послуги.

### **МАТЕРІАЛЬНО-ТЕХНІЧНЕ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

Гострою проблемою є ресурсне і матеріально-технічне забезпечення. Навчально-матеріальна база училищ фізично і морально застаріла. У багатьох навчальних закладах практично відсутнє нове обладнання, техніка, сучасні інструменти та матеріали, навчання здійснюється за застарілими технологіями.

На сьогодні у навчальних майстернях, дільницях, лабораторіях, полігонах та навчальних господарствах використовується обладнання, устаткування, сільськогосподарська та інша техніка, середньовідсотковий термін експлуатації яких становить: до 10 років – 4 %; від 10 до 20 років – 36 %; понад 20 років – 60 %. Обмеженість бюджетних видатків зумовило практично її повне фізичне та моральне старіння.

### **ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ: ПРІОРИТЕТИ ТА ЗАВДАННЯ НА 2012 РІК**

Стратегічними напрямками подальшого розвитку професійно-технічної освіти визначено:

- створення системи забезпечення якості професійно-технічної освіти;
- модернізація системи управління професійно-технічною освітою та механізм її фінансування;
- оновлення нормативно-правової бази;
- соціальна реклама престижності робітничих професій.

Для реалізації цих завдань та забезпечення галузей економіки кваліфікованими кадрами необхідно:

- визначити та делегувати обласним, Київській та Севастопольській міським державним адміністраціям ряд функцій управління підпорядкованими МОНмолодьспорту державними професійно-технічними навчальними закладами, при цьому, їх майно залишити у державній власності;

- розробити методикку створення державних стандартів з конкретних професій нового покоління, забезпечити на її основі розроблення та впровадження у навчальний процес державних стандартів з конкретних професій;

- розробити методичні рекомендації щодо формування кваліфікаційних характеристик (за робітничими професіями) та на їх основі забезпечити перегляд, опрацювання діючих кваліфікаційних характеристик і прийняття нових;

- продовжити роботу щодо приведення мережі професійно-технічних навчальних закладів до потреб економіки та ринку праці та забезпечити оптимізацію та спеціалізацію малокомплектних професійно-технічних навчальних закладів;

- забезпечити ефективну роботу з професійної орієнтації молоді та підвищення престижності робітничих професій;

- забезпечити належний соціальний захист педагогічних працівників, учнів, слухачів системи професійно-технічної освіти, у тому числі дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей з багатодітних та малозабезпечених сімей;

- створити належні умови співпраці з соціальними партнерами;

- переглянути структуру, функції та чисельність підрозділів Міністерства освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, управлінь освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, що здійснюють управління системою професійно-технічної освіти.

## 2. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

№ 4516/0/10-11/021  
від 22.11.2011 р.

Першому заступнику Голови  
Комітету Верховної Ради України  
з питань науки і освіти  
Луцькому М. Г.

Шановний Максиме Георгійовичу!

Міністерство соціальної політики України на Ваш лист від 31.10.2011 № 04-22/5-939 надає інформаційно-аналітичні матеріали до комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України».

### *Щодо ситуації на ринку праці*

За інформацією Державної служби статистики, чисельність зайнятого населення віком 15–70 років у 2010 році, порівняно з 2009 роком, збільшилась на 74,5 тис. осіб та становила 20,3 млн осіб. Рівень зайнятості населення зріс з 57,7 % до 58,5 %, зокрема серед осіб працездатного віку – з 64,7 % до 65,6 %.

Зростання рівня зайнятості відбулося, як серед міського населення (з 55,8 % до 56,8 %), так і серед мешканців сільської місцевості (з 62,2 % до 62,7 %). Рівень зайнятості жінок становив 54,4 %, серед чоловіків – 63,1 %.

Найвищим рівень зайнятості був серед осіб у віці 30–49 років, а найнижчий – у віці 15–24 роки та серед осіб віком 60–70 років. Низький

рівень зайнятості серед молодих людей у віці до 25 років пояснюється тим, що значна їх частина продовжує навчання, а особи у віці понад 60 років, як правило, перебувають на пенсії.

В основному населення було зайняте у торгівлі (майже чверть населення), промисловості — 17,1 % та у сільському господарстві — 15,4 %. У 2010 році чисельність зайнятого населення збільшилася у сфері транспорту та зв'язку; наданні комунальних та індивідуальних послуг; операціях з нерухомим майном; торгівлі та державному управлінні.

Залишаються значними обсяги зайнятості у неформальному секторі. У 2010 році кількість зайнятих у неформальному секторі економіки, порівняно з 2009 роком, збільшилась на 179,3 тис. осіб і склала 4,6 млн осіб, або 23 % від загальної кількості зайнятого населення віком 15–70 років. Зазначений сектор економіки є переважаючим місцем прикладання праці майже для кожної другої особи з числа сільських жителів. Сільсько-господарське виробництво є основним видом економічної діяльності неформального сектору економіки (65 % зайнятих у цьому секторі).

Чисельність безробітних віком 15–70 років зменшилась порівняно з 2010 роком на 173,2 тис. осіб і в середньому за 2010 рік становила 1,79 млн осіб. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 8,8 % до 8,1 % економічно активного населення. Зменшення чисельності безробітних та скорочення рівня безробіття відбулося у всіх регіонах країни. Рівень безробіття знизився, як серед чоловіків так і жінок, як серед міського населення, так і серед мешканців сільської місцевості. Скорочення рівня безробіття спостерігалось серед громадян всіх вікових груп. Слід зазначити, що рівень безробіття в Україні залишається нижчим, ніж у середньому по країнах Євросоюзу, де він зріс з 8,9 % у 2009 році до 9,6 % у 2010 році, та становив, зокрема, у Франції — 9,7 %, Болгарії — 9,9 %, Португалії — 11 %, Угорщині — 11,2 %, Греції — 12 %, Ірландії — 13,5 %, Словаччині — 14,5 %, Естонії — 16,9 %, Литві — 17,8 %, Латвії — 19,3 %, Іспанії — 20,1 %.

У 2011 році позитивні тенденції на ринку праці тривають. За останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики чисельність зайнятого населення віком 15–70 років у I півріччі 2011 року становила 20,2 млн осіб, що на 34,1 тис. осіб більше, ніж у I півріччі 2010 року. Рівень зайнятості населення віком 15–70 років за означений період зріс з 58,4 % до 59 %.

Чисельність безробітних віком 15–70 років, визначена за методологією МОП, у I півріччі 2011 року зменшилась, порівняно з відповідним періодом 2010 року, на 58,6 тис. осіб і становила 1,8 млн осіб. Рівень безробіття населення, визначений за методологією МОП, знизився з 8,5 % до 8,2 % економічно активного населення зазначеної вікової групи.



Зменшення чисельності безробітних та скорочення рівня безробіття спостерігалося в усіх регіонах України.

На кінець вересня 2011 року на обліку державної служби зайнятості перебувало 404,5 тис. осіб, що на 3,6 тис. осіб менше, ніж у відповідному періоді 2010 року. Найсуттєвішу частку займали особи з тривалістю безробіття від 3 до 6 місяців – 117,8 тис. осіб (на кінець вересня минулого року – 101,9 тис. осіб).

В цілому по Україні скорочується чисельність працівників, які перебувають в умовах вимушеної неповної зайнятості. Чисельність осіб, які знаходяться у відпустках без збереження заробітної плати у вересні 2011 року скоротилася в 1,8 раза, порівняно з вереснем 2010 року, та становила 22,5 тис. осіб, а чисельність працюючих у режимі скороченого робочого часу за цей період зменшилась з 466,6 тис. осіб до 292,9 тис. осіб.

У 2011 році вперше за останні роки спостерігається позитивне співвідношення між чисельністю прийнятих на підприємства, установи та організації та чисельністю вибулих. Так, у I півріччі 2011 року, порівняно з відповідним періодом 2010 року, чисельність прийнятих працівників перевищила чисельність вибулих на 7,6 тис. осіб та становила 1,5 млн осіб (14,2 % середньооблікової чисельності штатних працівників).

З метою сприяння зайнятості населення Міністерство соціальної політики в межах компетенції бере участь у формуванні та розвитку трудового потенціалу, зокрема шляхом здійснення таких заходів:

- приведення ринку освітніх послуг у відповідність до потреб ринку праці;
- підвищення професійного рівня працівників через подальший розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві;
- надання соціальних послуг державною службою зайнятості.

### ***Приведення ринку освітніх послуг потребам ринку праці***

З метою приведення ринку освітніх послуг у відповідність до потреб ринку праці Мінсоцполітики в межах компетенції бере участь у розробленні нового механізму формування та розміщення державного замовлення на підготовку кадрів. Зокрема, Міністерством надавалися Мінекономрозвитку пропозиції щодо концептуальних підходів до формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку кваліфікованих кадрів.

Позиція Міністерства із зазначеного питання полягає в наступному:

- порядок формування державного замовлення має стати дієвим механізмом забезпечення економіки країни кваліфікованими кадрами, зменшення дисбалансу попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці, забезпечення продуктивної зайнятості молоді та має здійснюватись

на основі середньострокового та довгострокового прогнозу потреби у кадрах;

— до формування державного замовлення мають залучатися центральні органи виконавчої влади, що здійснюють функції регулювання у відповідних сферах економіки, місцеві органи виконавчої влади, зокрема, в сфері економіки, праці та зайнятості, всеукраїнські та регіональні об'єднання організацій роботодавців, підприємства, установи, організації;

— розміщення державного замовлення має бути прозорим і здійснюватися органами освіти з урахуванням потреб регіональних ринків праці, рівня працевлаштування випускників та якості їх підготовки;

— виконання державного замовлення має бути спрямоване на посилення відповідальності навчальних закладів за підготовку кадрів належної якості у обсягах та за напрямками, визначеними державним замовленням.

Мінсоцполітики неодноразово опрацьовувало розроблений Мінеконрозвитку проект Закону України «Про особливості здійснення закупівель послуг з підготовки фахівців, наукових, науково-педагогічних кадрів та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) за державним замовленням» та проект постанови Кабінету Міністрів України «Про затвердження Порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних і кваліфікованих робітничих кадрів для задоволення державної потреби та контролю за його виконанням» та надавало Мінеконрозвитку пропозиції та зауваження. Фахівці Міністерства беруть участь у роботі робочої групи з питань вдосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців. Зокрема, у вересні 2011 року на засіданні робочої групи були обговоренні шляхи удосконалення механізмів формування державного замовлення на підготовку кадрів.

З метою забезпечення формування державного замовлення на підготовку кадрів відповідно до потреб економіки Мінсоцполітики бере участь у розробленні методичних підходів до прогнозування потреби у фахівцях за конкретними професіями та спеціальностями. Відповідні пропозиції надавались Мінеконрозвитку.

На думку Міністерства, прогнозування потреб держави у кваліфікованій робочій силі має носити як довгостроковий так і середньостроковий характер.

Прогнозування має здійснюватися на базовому, регіональному та державному рівнях відповідно до програм соціально-економічного розвитку регіонів та країни з урахуванням державних програм розвитку галузей економіки.

Довгострокове прогнозування потреб держави у кваліфікованій робочій силі має здійснюватись на основі прогнозів соціально-економічного розвитку країни та відповідних загальнодержавних та галузевих програм.

Середньострокова потреба у кваліфікованій робочій силі має визначатись місцевими органами виконавчої влади на підставі прогнозних розрахунків потреби у кадрах підприємств, організацій, установ. З цією метою необхідно забезпечити повноцінне функціонування системи кадрового планування на виробництві.

Для врахування у формуванні державного замовлення на підготовку кадрів даних про поточну потребу у кваліфікованій робочій силі державна служба зайнятості надає Міністерству економічного розвитку та торгівлі України, Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України, Міністерству аграрної політики та продовольства України, Фонду соціального захисту інвалідів, Спільному представницькому органу сторони роботодавців на Національному рівні інформаційно-аналітичні матеріали щодо чисельності осіб, які шукали роботу, та кількості наданих роботодавцями вакансій у розрізі професій для використання їх в практичній роботі.

Регіональними центрами зайнятості один раз на півріччя надаються регіональним управлінням освіти і науки інформаційно-аналітичні матеріали щодо чисельності осіб, які шукали роботу, та кількості вакансій за професіями.

### ***Подальший розвиток системи професійного навчання кадрів на виробництві***

Міністерством соціальної політики України, на яке Урядом покладено повноваження щодо здійснення координації роботи з організації професійного навчання кадрів безпосередньо на виробництві, здійснюються заходи щодо відновлення та розвитку системи професійного навчання працівників на виробництві. Зокрема, за участю заінтересованих центральних органів виконавчої влади, сторін соціального діалогу розроблено ряд нормативно-правових та методичних документів з питань професійного навчання працівників на виробництві; вивчається та поширюється кращий досвід роботи підприємств.

З метою сприяння підвищенню професійного рівня працівників розроблено Концепцію розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року, яку Кабінет Міністрів України схвалив своїм розпорядженням від 20 березня 2006 року № 158-р, та план заходів щодо її реалізації, затверджений розпорядженням Кабінету Міністрів України від 26 липня 2007 року № 429-р.

На виконання вищезазначеного Плану заходів розроблено Положення про організацію навчально-виробничого процесу на виробництві,

що затверджене наказом Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства освіти і науки від 27.12.2006 № 500/861, Типова навчальна програма підвищення кваліфікації персоналу, який залучається до професійного навчання працівників на виробництві, що затверджена Міністерством освіти і науки та погоджена Міністерством праці та соціальної політики у вересні 2006 року та зміни до Положення про професійне навчання кадрів на виробництві, що затверджені наказом Міністерства праці та соціальної політики та Міністерства освіти і науки від 03.03.2008 № 92/147.

Для сприяння підприємствам, установам, організаціям в інформаційно-методичному забезпеченні їх діяльності щодо професійного розвитку працівників підготовлено та надіслано центральним та місцевим органам виконавчої влади Методичні рекомендації щодо інформаційно-методичного забезпечення професійного навчання працівників на виробництві та Перелік підприємств, на яких напрацьовано досвід роботи з питань професійного навчання працівників.

В рамках реалізації Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року розроблено Рекомендації щодо стимулювання працівників, які підвищують свою кваліфікацію та Рекомендації щодо сприяння стимулюванню заінтересованості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, які затверджені наказом Мінпраці від 3 грудня 2008 року № 564. З метою реалізації цих Рекомендацій розроблено проект Плану заходів, що затверджений наказом Мінпраці від 24.07.2009 № 285.

На виконання означеного Плану заходів та з метою врегулювання взаємовідносин роботодавців, навчальних закладів та працівників щодо здійснення професійного навчання працівників за кошти роботодавців Мінпраці розроблено Примірний порядок укладання суб'єктами господарювання договорів щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників та форми примірних договорів суб'єкта господарювання з навчальним закладом, підприємством, установою, організацією, що здійснюють навчання та з працівником, що затверджені наказом Мінпраці від 10.08.2010 № 232.

В результаті вжитих заходів вже спостерігаються позитивні зміни в динаміці обсягів підвищення кваліфікації працівників. Якщо в 2001 році підвищили кваліфікацію 6,9 % облікової кількості штатних працівників, то в 2010 році цей показник становив 8,6 %. Проте періодичність підвищення кваліфікації в середньому по Україні все ще залишається в 2,5 раза нижчою від необхідної. Це є свідченням того, що рівень кваліфікації значної кількості працівників не відповідає вимогам сучасного виробництва, а система підвищення кваліфікації потребує подальшого розвитку та удосконалення.

З метою створення та забезпечення ефективного функціонування системи професійного розвитку працівників, що сприятиме підвищенню якості та конкурентоспроможності робочої сили, підвищенню відповідальності роботодавців за професійний рівень працівників Мінсоцполітики розроблено проект Закону України «Про професійний розвиток працівників на виробництві», який визначатиме правові основи організації професійного розвитку зайнятих громадян, регулюватиме відносини в цій частині, передбачатиме економічне забезпечення функціонування системи навчання працівників, введення механізмів оцінки та підтвердження професійної компетенції громадян. Законопроект у жовтні 2011 року прийнято Верховною Радою України за основу у першому читанні.

### ***Надання соціальних послуг державною службою зайнятості***

Поліпшенню ситуації щодо зростання зайнятості та скорочення безробіття сприяло збільшення обсягів та підвищення ефективності соціальних послуг, які надаються населенню та роботодавцям державною службою зайнятості, у тому числі за допомогою новітніх інформаційних технологій (застосування системи SMS-повідомлень для підбору підходящої роботи; запровадження Інтернет-послуг для розміщення власноруч резюме шукачами роботи та вакансій роботодавцями; розміщення в школах по всій країні мережі профорієнтаційних терміналів, які централізовано керуються з центрального серверу, тощо).

Так, у січні-серпні 2011 року майже 1 млн шукачів роботи за допомогою безкоштовного для населення телефонного сервісу «Пошук роботи» за номером 730 отримали на свої мобільні телефони SMS-повідомлення з вакансіями. Скористалися послугами інформаційно-довідкової інтерактивної багатоканальної телефонної системи «Пошук роботи» (0-800-5050600) 1,2 млн громадян. До цієї системи можуть звертатись всі шукачі роботи, включаючи осіб, що працюють або навчаються, пенсіонерів тощо. Послугами офіційного інтернет-порталу Державної служби зайнятості скористалося понад 1 млн громадян та 1,4 млн осіб шукали роботу за допомогою порталу «Труд».

Протягом січня-серпня 2011 року роботодавці зареєстрували у службі зайнятості понад 900 тис. вакансій, що на 8 % більше, ніж минулого року, проте їх кількість залишається нижчою, ніж у до кризовому періоді.

Укомплектування вакансій ускладнюється через невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня безробітних вимогам роботодавців; транспортну недоступність певної кількості робочих місць, особливо в сільській місцевості; ускладнення можливості регіонального перерозподілу робочої сили через високу вартість житла; низький розмір запропонованої заробітної плати (майже у третині вакансій розмір запропонованої

заробітної плати був нижчим за прожитковий мінімум, запропонована заробітна плата вища за середню по відповідному регіону пропонувалась лише у 5 % вакансій).

У січні–серпні 2011 року на обліку в державній службі зайнятості перебувало 1385,2 тис. незайнятих громадян, з яких статус безробітного мали 1072,6 тис. осіб.

За направленням центрів зайнятості протягом січня–серпня 2011 року було працевлаштовано 542,8 тис. незайнятих громадян, що на 7 % більше, ніж у відповідному періоді 2010 року.

Соціальні послуги надаються не лише незайнятим громадянам за місцем реєстрації, а й іншим групам населення: працюючим особам, що бажають змінити роботу; молоді, що навчається; членам особистого селянського господарства; мешканцям інших регіонів тощо. Крім зареєстрованих незайнятих громадян, на обліку в центрах зайнятості перебувало більш як 74 тис. осіб інших категорій, які шукали роботу.

Крім того, понад 10 тис. осіб звернулись до державної служби зайнятості не за місцем проживання, з яких майже 9 тис. осіб працевлаштувались.

Державна служба зайнятості здійснює працевлаштування безробітних громадян шляхом надання дотацій роботодавцям за рахунок коштів Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття. Така форма роботи активно використовується перш за все для працевлаштування осіб, які не конкурентноздатні на ринку праці — жінок з малолітніми дітьми, громадян передпенсійного віку, інвалідів, а також випускників навчальних закладів без досвіду роботи.

Протягом січня–серпня 2011 року за рахунок надання дотацій працевлаштувалися 25,9 тис. осіб.

З метою підтримки малого бізнесу передбачено фінансування виплати допомоги по безробіттю одноразово для організації підприємницької діяльності. Особливо важливе значення така робота має для мешканців сільських регіонів, оскільки сприяє розвитку інфраструктури, а також сфери побутових послуг та сільськогосподарського виробництва. У січні–серпні 2011 року таку допомогу отримали 12,5 тис. безробітних громадян.

Одним з пріоритетів діяльності служби зайнятості є професійна орієнтація громадян, яка направлена на профілактику безробіття, а також здійснення превентивних заходів щодо підвищення якості робочої сили на національному ринку праці. У січні–серпні 2011 року профорієнтаційні послуги служби зайнятості отримали майже 1,3 млн осіб, з них 43,7 тис. осіб – зайняте населення. Крім того, у масових профорієнтаційних заходах взяло участь 1,5 млн осіб, включаючи учнівську молодь,

батьків учнів, працівників освіти. Молодим людям надаються профінформаційні та профконсультаційні послуги щодо вибору майбутньої професії з урахуванням потреб регіонального ринку праці.

З метою сприяння зайнятості населення Державною службою зайнятості здійснюється підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних, відповідно до існуючих тенденцій на ринку праці та потреб роботодавців. Навчальні плани та програми професійного навчання безробітних погоджуються із роботодавцем-замовником кадрів, з урахуванням змін у техніці, технологіях, організації виробництва. Перелік професій, за якими проходять навчання, постійно розширюється і на даний час складає понад 300 професій та спеціальностей.

У січні–серпні 2011 року до професійного навчання за направленням служби зайнятості було залучено 156,7 тис. безробітних громадян, що на 15,7 % більше, ніж у січні–серпні 2010 року. При цьому рівень охоплення профнавчанням зріс з 13,7 % до 14,6 %.

З метою оперативного задоволення потреб економіки Державна служба зайнятості створює власну мережу центрів професійного навчання дорослого населення. Такі центри працюють у Криму, Дніпропетровській, Івано-Франківській, Львівській, Одеській, Рівненській та Харківській областях.

Державна служба зайнятості надає можливість тимчасового працевлаштування як безробітним, так і особам, зайнятим трудовою діяльністю. Так, однією з дієвих форм матеріальної підтримки безробітних, надання можливості постійного закріплення на робочому місці є організація оплачуваних громадських робіт. Протягом січня–серпня 2011 року до оплачуваних громадських робіт було залучено 275,4 тис. осіб (включаючи зайняте населення, учнів, студентів, представників інших категорій). Чисельність незайнятих громадян, які взяли участь у громадських роботах, порівняно з січнем–серпнем 2010 року, збільшилась на 18,6 %.

Станом на 1 вересня 2011 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 448,3 тис. незайнятих громадян. Статус безробітного мали 432,4 тис. осіб, з яких 310,3 тис. отримували допомогу по безробіттю.

Кількість вакансій станом на 1 вересня 2011 року становила 93,2 тис., у тому числі: для робітників – 44,7 тис., для службовців – 34,5 тис. та 14,0 тис. – для осіб, які не мають спеціальної підготовки.

Забезпечується постійне збільшення мінімальних соціальних виплат безробітним. З 1 січня 2011 мінімальний розмір допомоги по безробіттю для незастрахованих безробітних та застрахованих, які не працювали протягом довгого часу, становив 510 грн., з 1 квітня – 520 грн., з 1 жовтня – 534 грн. на місяць. Для застрахованих осіб мінімальний розмір допомоги по безробіттю становив з 1 січня 2011 року – 714 грн., з 1 квітня – 729 грн., з 1 жовтня – 748 грн. на місяць.

Крім того, з 1 грудня поточного року передбачене збільшення мінімального розміру допомоги по безробіттю для незастрахованих безробітних та застрахованих, які не працювали протягом довгого часу до 544 грн., для застрахованих осіб — 762 гривні.

На комітетських слуханнях від Міністерства соціальної політики візьме участь Перший заступник Міністра Надрага Василь Іванович.

Додаток: на 7 арк.

**З повагою,**

**Перший заступник Міністра**

**В. Надрага**

## **УЧАСТЬ ДЕРЖАВНОЇ СЛУЖБИ ЗАЙНЯТОСТІ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ ТА ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ**

**(За матеріалами Державного центру зайнятості)**

Державна служба зайнятості — виконавча дирекція Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття здійснює систематичне вивчення процесів, які відбуваються у сфері зайнятості та безробіття, населення інформує громадськість, органи виконавчої влади щодо ситуації у цій сфері, у тому числі у професійно-кваліфікаційному розрізі, вживає заходи щодо регулювання ринку праці, покращення якості трудового потенціалу та підготовки кадрів.

Інформаційно-аналітичні матеріали щодо ситуації на ринку праці надаються комітетам Верховної Ради України, центральним органам державної виконавчої влади, головам Ради міністрів Автономної Республіки Крим, обласних, Київської і Севастопольської міських державних адміністрацій, та іншим зацікавленим користувачам інформації.

З метою формування державного замовлення, дані щодо збалансованості на ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі двічі на рік передаються Міністерству освіти і науки, молоді та спорту, Міністерству економічного розвитку і торгівлі, Державній службі статистики, Спільному представницькому органу сторони роботодавців на національному рівні та іншим зацікавленим організаціям, включаючи наукові установи.

На постійній основі статистична та аналітична інформація щодо стану ринку праці публікується на офіційному порталі Державної служби зайнятості (<http://www.dcz.gov.ua>).

З метою подолання дисбалансу на ринку праці, підвищення якості трудового потенціалу, Державна служба зайнятості здійснює заходи



сприяння зайнятості, зокрема, надання інформаційних, консультаційних та профорієнтаційних послуг, створення банку вакансій та пошук підходящої роботи, працевлаштування громадян на вільні та новостворені робочі місця, працевлаштування неконкурентоспроможних верств населення на заброньовані робочі місця, у тому числі за рахунок надання дотацій роботодавцям та шляхом організації підприємницької діяльності, підвищення конкурентоспроможності незайнятих громадян шляхом організації професійного навчання, організації тимчасових громадських робіт тощо.

Населення отримує послуги державної служби зайнятості не тільки при індивідуальному обслуговуванні шукачів роботи в центрах зайнятості, а й за допомогою інноваційних технологій, зокрема, інтернет-порталу державної служби зайнятості ([www.dcz.gov.ua](http://www.dcz.gov.ua)) та порталу «Труд» ([www.trud.gov.ua](http://www.trud.gov.ua)), мобільного сервісу «Пошук роботи» за номером 730, інформаційно-довідкової інтерактивної багатоканальної телефонної системи «Пошук роботи» (0-800-5050600), засобами комп'ютерів самостійного доступу «Touch Screen». Це дозволяє підвищити оперативність надання соціальних послуг, скоротити термін підбору роботи та період укомплектування вакансій.

Зокрема, запровадження ЄІАС.NET та відповідні нормативно-правові зміни дозволили вирішити питання щодо можливості отримувати громадянами всього комплексу послуг (з підбору роботи, професійної орієнтації, професійного навчання тощо) у будь-якому центрі зайнятості, незалежно від місця зареєстрованого проживання.

Це значно розширює можливості доступу громадян до зайнятості, сприяє підвищенню оперативності укомплектування вакансій та зменшенню професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці.

Соціальні послуги державної служби зайнятості надаються не лише незайнятим громадянам, які звернулись за пошуком роботи, а й іншим групам населення: працюючим особам, що бажають змінити роботу; молоді, що навчається; членам особистих селянських господарств; пенсіонерам.

Протягом січня–жовтня 2011 року в цілому по Україні було укомплектовано 671,6 тис. вакансій, що на 11,2 % більше, ніж за відповідний минулого року. Знижується середня тривалість укомплектування вакансій. Якщо у 2007 році вона становила 13 днів, то у 2008 році – 8 днів, а у січні–жовтні 2011 року – 7 днів.

У січні-жовтні 2011 року забезпечено зростання обсягів охоплення незайнятих громадян активними заходами сприяння зайнятості за всіма напрямками.

За направленням центрів зайнятості протягом 10 місяців 2011 року було працевлаштовано 687 тис. незайнятих громадян, що на 26 тис. осіб більше ніж у січні–жовтні 2010 року.

В реалізації основних принципів державної політики зайнятості провідна роль належить профорієнтаційній роботі, яка направлена на сприяння у виборі громадянами професії, підходящої роботи відповідно до професійних інтересів, індивідуальних психологічних якостей та потреб ринку праці, активізацію власних зусиль клієнтів щодо реалізації свого трудового потенціалу та задоволення потреб роботодавців у якісній робочій силі.

Активно впроваджуються інноваційні форми профорієнтаційної роботи, які забезпечують оперативність, гнучкість, мобільність та доступність профорієнтаційних послуг.

Протягом січня–вересня 2011 року профорієнтаційними послугами державної служби зайнятості охоплено 3,2 млн осіб, що на 430 тис. осіб більше, ніж у відповідному періоді минулого року. Зокрема, профорієнтаційними послугами було охоплено 1,4 млн осіб, які навчаються у навчальних закладах, що майже на чверть більше, ніж у січні–вересні 2010 року.

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня громадян, що шукають роботу, вимогам роботодавців, державна служба зайнятості організує професійне навчання безробітних. Надання соціальних послуг з професійного навчання, в першу чергу, орієнтовано на організацію професійного навчання безробітних, які не мають професії, або займали місця, які не потребують професійної підготовки, на підвищення кваліфікаційного розряду робітників з числа безробітних, які тривалий час перебувають на обліку, розширення компетенції шляхом стажування або спеціалізації безробітних. Ці заходи направлені на підвищення якості професійного рівня дорослого населення, забезпечення розвитку трудового потенціалу.

З метою оперативного задоволення потреб економіки державна служба зайнятості розвиває власну мережу центрів професійно-технічного навчання дорослого населення. Розширення мережі учбових центрів служби зайнятості відбувається не як альтернатива існуючим професійно-технічним учбовим закладам, а як система професійного розвитку дорослого населення шляхом перепідготовки та підвищення кваліфікації.

Для цього створена відповідна матеріально-технічна база — навчальні комбінати, лабораторії, навчально-виробничі майстерні центрів професійно-технічної освіти державної служби зайнятості оснащені сучасним обладнанням, технікою та інструментами. Навчальний процес у цих центрах здійснюють досвідчені педагогічні кадри, які володіють методикою викладання у дорослих слухачів. До навчального процесу, крім штатних

викладачів, залучаються провідні фахівці підприємств, установ, організацій, податкових адміністрацій, об'єднань та спілок підприємств, бізнес-структур.

Щорічно професійне навчання безробітних громадян проводиться за 300 професіями та спеціальностями, які користуються попитом на ринку праці. Після закінчення професійного навчання майже 80 % безробітних працевлаштовуються відразу, решта знаходить роботу, в основному, у термін до 3 місяців.

У цілому по Україні у січні–жовтні 2011 року за направленням служби зайнятості професійне навчання проходили 191,9 тис. безробітних громадян, що на 17,3 тис. осіб більше, ніж за відповідний період минулого року.

Організація оплачуваних громадських робіт дозволяє окремим категоріям громадян, особливо тим, хто знаходиться в стані безробіття тривалий час, відновити трудові навички, іноді отримати постійну роботу, а також є можливістю поліпшити своє матеріальне становище. Протягом січня–жовтня 2011 року у громадських роботах взяли участь 331,1 тис. незайнятих громадян, що на 13 % більше, минулого року.

Діяльність Державної служби зайнятості впливає на зростання зайнятості, скорочення безробіття, визначеного за методологією Міжнародної організації праці, на підвищення якості трудового потенціалу. За останніми оприлюдненими даними Державної служби статистики, у I півріччі 2011 року чисельність зайнятого населення, порівняно з відповідним періодом 2010 року, збільшилась на 34,1 тис. осіб та становила 20,2 млн осіб. Рівень зайнятості населення в середньому по Україні зріс з 58,4 % до 59,0 %. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах України. Чисельність безробітних зменшилась на 58,6 тис. осіб і в середньому за I півріччя 2011 року склала 1,8 млн осіб. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 8,5 % до 8,2 % економічно активного населення. Скорочення рівня безробіття спостерігалось в усіх регіонах України. При цьому рівень безробіття в Україні був нижчим, ніж в середньому у багатьох розвинутих країнах.

Вжиті заходи активної політики сприяння зайнятості населення впливають на скорочення тривалості зареєстрованого безробіття. За 9 місяців поточного року середня тривалість зареєстрованого безробіття становила 6 місяців, проти 7 місяців у січні–вересні 2010 року, а порівняно з відповідними даними 2001 року середня тривалість зареєстрованого безробіття зменшилась удвічі.

### **3. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ МІНІСТЕРСТВА ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ**

МІНІСТЕРСТВО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ  
І ТОРГІВЛІ УКРАЇНИ

Від 25.11.2011р. № 3052-21/14352

**Комітет Верховної Ради України  
з питань науки і освіти**

#### **Щодо надання інформаційно-аналітичних матеріалів до комітетських слухань**

На виконання доручення Кабінету Міністрів України від 08.11.2011 № 52453/1/1-11 до листа Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти від 31.10.11 № 04-22/5-939 Мінекономрозвитку разом з Мінфіном, Мінсоцполітики, МОНмолодьспорту, Мінрегіону та НАН України надає інформаційно-аналітичні матеріали до комітетських слухань на тему «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» (додаються).

Водночас повідомляємо, що на комітетських слуханнях із зазначеного питання, які відбудуться 21 грудня поточного року, візьмуть участь: Перший заступник Міністра соціальної політики України Надрага Василь Іванович, заступник Міністра регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства – керівник апарату Семчук Григорій Михайлович, заступник директора департаменту макроекономічної політики, стратегічного планування та прогнозування – начальник управління економіки соціальної та гуманітарної сфери Міністерства економічного розвитку і торгівлі Савенко Олександр Леонідович, заступник начальника управління економіки соціальної та гуманітарної

сфери — начальник відділу соціальних стандартів та реформ Міністерства економічного розвитку і торгівлі Дмитренко Надія Миколаївна, заступник начальника управління економіки соціальної та гуманітарної сфери — начальник відділу економіки гуманітарної сфери Міністерства економічного розвитку і торгівлі Стельмах Олексій Олексійович, заступник начальника відділу оцінки результативності економічних реформ Міністерства економічного розвитку і торгівлі Козлова Наталія Миколаївна, директор департаменту вищої освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України Болюбаш Ярослав Якович, директор департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України Супрун В'ячеслав Васильович, директор Інституту інноваційних технологій і змісту освіти Удод Олександр Андрійович, директор Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Лібанова Єлла Марленівна, начальник відділу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Лісогор Лариса Сергіївна.

Додаток: на 9 арк. в 1 прим.

**Перший заступник**

**Міністра економічного розвитку і торгівлі України**

**В. А. Копилов**

Додаток  
до листа № 3052-21/14352  
від 25.11.2011 р.

**Інформаційно-аналітичні матеріали до питання  
«Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади,  
об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави  
та професійній підготовці кваліфікованих робітників  
для сучасної економіки України»**

Питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації робітничих кадрів, підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації яких мають відповідати зростаючим вимогам сучасного виробництва і роботодавця на ринку праці, набуває особливої актуальності в умовах, коли економіка України відчуває гострий дефіцит кваліфікованих працівників у галузях матеріального виробництва, а розвиток ринкової економіки супроводжується формуванням нових кваліфікацій та вимог до змісту і процесу підготовки робочої сили.

Кризовий період для України характеризувався значним загостренням ситуації на ринку праці, проте на сьогодні динаміка показників у сфері зайнятості населення поліпшилася.

За даними Держкомстату України, чисельність зайнятого населення віком 15–70 років за I півріччя 2011 року збільшилася порівняно з I півріччям 2010 року на 34,1 тис. осіб і становила 20,25 млн осіб. Рівень зайнятості за цей період зріс з 58,4 % до 59 %.

Чисельність безробітного населення віком 15–70 років за I півріччя 2011 року знизилася порівняно з аналогічним періодом 2010 року на 58,6 тис. осіб і становила 1810,5 тис. осіб. Рівень безробіття, визначений за методологією МОП, за означений період знизився у порівнянні з аналогічним періодом 2010 року на 0,3 відсоткового пункту і становив 8,2 % від чисельності економічно активного населення вказаної вікової групи.

Кількість зареєстрованих безробітних на 1 листопада 2011 року становила 378,9 тис. осіб, або п'яту частину всіх безробітних працездатного віку, визначених за методологією МОП. Майже кожний другий безробітний раніше займав місце робітника або посаду службовця, а решта безробітних не мали професійної підготовки.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні за жовтень скоротився на 0,1 відсоткового пункту і на 1 листопада поточного року становив 1,4 % населення працездатного віку.

У сільській місцевості цей показник зменшився на 0,2 відсоткового пункту і становив 1,7 % населення працездатного віку, у міських поселеннях — на 0,1 відсоткового пункту і 1,2 % відповідно.

Скорочення обсягів зареєстрованого безробіття в жовтні 2011 року спостерігалось в усіх регіонах країни, крім Автономної Республіки Крим, Запорізької та Херсонської областей.

Кількість вільних робочих місць (вакантних посад), заявлених підприємствами, установами й організаціями до служби зайнятості, у жовтні порівняно з вереснем 2011 року зменшилася на 5,3 тис., або на 6 % і на кінець місяця становила 82,1 тис. (у жовтні 2010 року — 81,2 тис.).

Із зазначеної кількості вільних робочих місць (вакантних посад) половина передбачалася для робітників, третина — для службовців, решта — для осіб, які не мають професії. За останніми даними, у загальній кількості вільних робочих місць (вакантних посад) майже кожне четверте було на підприємствах переробної промисловості, восьме — на підприємствах торгівлі та ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, кожне дев'яте — в державному управлінні.

Навантаження незайнятого населення, яке перебувало на обліку державної служби зайнятості, упродовж жовтня 2011 року не змінилось і на кінець місяця становило 48 осіб на 10 вільних робочих місць (вакантних посад). У регіональному розрізі зберігається значна диференціація зазначеного показника: від 5 осіб у м. Києві до 389 у Черкаській області.

**Обсяги потреби в робочій силі та її пропозиції  
(з боку незайнятого населення) за професійними групами  
у першому півріччі 2009–2011 рр.**

	Потреба підприємств, осіб			Незайняте населення, осіб		
	2009 р.	2010 р.	2011 р.	2009 р.	2010 р.	2011 р.
Законодавці, вищі держ-службовці, керівники	6563	6725	8116	64873	42167	53262
Професіонали	9744	10189	11160	49266	32284	42345
Фахівці	9328	9049	9813	61883	39768	49695
Технічні службовці	2499	2840	2772	35144	25155	31354
Робітники сфери обслуговування та торгівлі	8061	9691	10199	79890	56553	77210
Кваліфіковані робітники с/г, риборозведення та рибальства	1457	1441	1128	22449	12458	17160
Кваліфіковані робітники з інструментом	14656	15240	19603	107875	54080	62116
Оператори та складальники устаткування і машин	10987	10784	13255	123872	76604	89537
Найпростіші професії	12859	13736	14476	125705	72133	85318

*Джерело:* статистична звітність Державного центру зайнятості за 2009–2011 рр. Форма 2-ПН.

Аналіз структури потреби підприємств в робочій силі та пропозиції (з боку незайнятого населення) за професіями у першому півріччі 2009–2011 років свідчить про поступове відновлення попиту на представників практично усіх груп професій (хоча і недостатньо вагоме, порівнюючи з 56-и відсотковим скороченням кількості вакансій, порівняно з передкризовим півріччям 2008 року). Ці показники коливалися у межах від 33-відсоткового збільшення потреби в кваліфікованих робітниках з інструментом до 22-відсоткового скорочення потреби підприємств у кваліфікованих робітниках сільського господарства. Порівняно з першим півріччям 2009 року, у першому півріччі 2011 року відбулися певні позитивні зміни у структурі попиту за професіями. Зокрема, це стосується збільшення потреби у кваліфікованих робітниках з інструментом (на 33,8 % порівняно з 2009 роком), що є свідченням поступового підвищення економічної активності вітчизняних промислових підприємств. Достатньо вагома частка потреби у працівниках сфери обслуговування та торгівлі (11,3 % від загального обсягу вакантних робочих місць, заявлених підприємствами у першому півріччі 2011 року) обумовлена більш

високим рівнем трудової мобільності у сфері послуг. Залишається стабільним попит підприємств на представників найпростіших професій, який становив 15,9 % від загальної кількості вакансій. Водночас частка фахівців та професіоналів у загальному обсязі потреби підприємств у першому півріччі 2011 року (порівняно з аналогічним періодом попереднього року) скоротилася з 25,8 % до 23,2 %, що віддзеркалює нестійкість попиту на висококваліфікованих працівників з боку переробної промисловості.

Вищезазначене свідчить, що поряд з певним покращенням ситуації у сфері зайнятості існує низка проблем, які потребують розв'язання. Насамперед, це: недостатня економічна активність населення (чисельність економічно неактивного населення працездатного віку становить 7,8 млн осіб) та кількісно-якісний дисбаланс між попитом та пропонуванням робочої сили (зокрема, пропозиція у фахівцях перевищує її потребу у 5 разів; в найпростіших професіях – майже у 6 разів; в операторах та складальниках устаткування і машин – майже у 7 разів; в робітниках сфери обслуговування та торгівлі – у 7,5 раза). Також залишаються невирішеними проблеми працевлаштування у малих містах, вугледобувних регіонах та сільській місцевості, у тому числі осіб, які потребують соціального захисту і не здатні на рівних умовах конкурувати на ринку праці.

Подолання якісних та кількісних диспропорцій на ринку праці також залежить від реформи системи підготовки кадрів.

В українській системі професійної освіти в останні роки спостерігаються позитивні тенденції щодо її осучаснення. Розпочалася робота з оновлення змісту шляхом розроблення державних стандартів, покращується робота з кадровим потенціалом училищ, здійснюється підвищення їх кваліфікації за новими навчальними планами і програмами, налагоджується співпраця з роботодавцями.

Зважаючи на суттєвий попит з боку роботодавці на робітничі професії, важливим напрямом є реформування, насамперед, професійно-технічної освіти.

Основні кількісні та якісні показники професійно-технічної освіти у 2009–2011 роках представлені у табл. 1.

В цілому підготовку робітничих кадрів для всіх галузей економіки здійснюють 992 державних навчальних заклади різних типів, з них 871 державний професійно-технічний навчальний заклад, 75 навчальних центри при установах виконання покарань, 46 професійно-технічних училищ, що є структурними підрозділами вищих навчальних закладів.



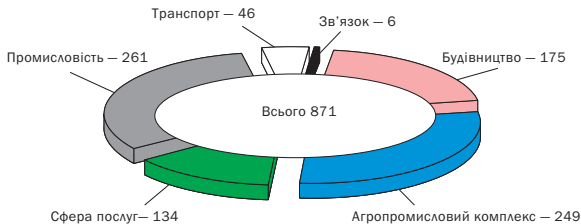
## Мережа навчальних закладів професійно-технічної освіти станом на 01.09.2011 р.



Для оптимального використання фінансових, кадрових, навчальних, методичних ресурсів у 2011 році вживалися заходи щодо приведення мережі навчальних закладів у відповідність до структури економіки регіонів країни, їх оптимізації. У зв'язку з цим кількість професійно-технічних навчальних закладів у 2007–2011 роках зменшилась з 930 до 871. Це пов'язано із зміною контингенту учнів в умовах демографічної кризи, проведенням оптимізації мережі за рахунок укрупнення закладів освіти.

У галузевому розрізі мережа навчальних закладів професійно-технічної освіти має такий вигляд:

## Мережа професійно-технічних навчальних закладів за галузевим спрямуванням станом на 01.09.2011 р.



При цьому, з 2007 року зменшилася кількість закладів професійно-технічного навчання за галузевим спрямуванням, зокрема, у промисловості – на 19, у сільському господарстві – на 20, у будівництві – на 9, у сфері послуг – на 9 закладів.

Мережа закладів професійно-технічної освіти, що є структурними підрозділами вищих навчальних закладів, а також навчальних центрів при установах покарань за 2007-2011 роки зростає на 6 та 4 заклади, відповідно.

Головним завданням професійно-технічної освіти України є забезпечення конституційного права громадян на здобуття професійно-технічної освіти відповідно до їх покликань, інтересів і здібностей; забезпечення потреб економіки країни у кваліфікованих і конкурентоспроможних на ринку праці робітниках.

Першого вересня приступило до занять понад 380 тис. осіб, в тому числі близько 154 тис. першокурсників. Кожний другий за час навчання отримує дві і більше професій, що підвищує мобільність випускників на ринку праці.

Поряд з основною функцією професійна освіта виконує важливі функції соціального захисту підлітків, зокрема, у її системі навчаються та утримуються понад 16 тис. дітей-сиріт, майже 60 % учнів — це діти з багатодітних та малозабезпечених сімей.

Система професійно-технічної освіти має значний потенціал, достатній для відтворення робітничих ресурсів країни відповідно до вимог економічного розвитку суспільства та задоволення потреб громадян у професійній освіті. Проте рівень і зміст підготовки ще не повною мірою відповідають вимогам замовників до їх якості, управління є недосконалим.

Гострою проблемою є ресурсне і матеріально-технічне забезпечення. Навчально-матеріальна база училищ фізично і морально застаріла. У багатьох навчальних закладах практично відсутнє нове обладнання, техніка, сучасні інструменти та матеріали, навчання здійснюється за застарілими технологіями.

На сьогодні у навчальних майстернях, дільницях, лабораторіях, полігонах та навчальних господарствах використовується обладнання, устаткування, сільськогосподарська та інша техніка, середньовідсотковий термін експлуатації яких становить: до 10 років — 4 %; від 10 до 20 років — 36 %; понад 20 років — 60 %. Обмеженість бюджетних видатків зумовила практично її повне фізичне та моральне старіння.

Головні напрямки розвитку професійно-технічної освіти передбачені Державною цільовою програмою розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, яка затверджена постановою Кабінету Міністрів України від 13.04.2011 № 495 (далі — Програма).

Виконання положень Програми передбачає:

- утворити ефективну та гнучку систему підготовки робітничих кадрів;
- впровадити 300 державних стандартів з конкретних професій нового покоління;
- модернізувати матеріально-технічну базу 200 державних професійно-технічних навчальних закладів, на основі яких будуть утворені центри із впровадження інноваційних технологій;

- запровадити новий порядок формування та розміщення державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах;

- впровадити у навчально-виробничий процес державних професійно-технічних навчальних закладів інформаційно-комунікаційні технології шляхом утворення 327 електронних бібліотек, оснащення 600 комп'ютерними комплексами;

- посилити роль місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців щодо визначення напрямів та обсягів підготовки кваліфікованих робітників;

- підвищити престижність робітничих професій.

Стратегічними напрямками подальшого розвитку професійно-технічної освіти визначено:

- створення системи забезпечення якості професійно-технічної освіти;

- модернізація системи управління професійно-технічною освітою та механізм у її фінансування;

- оновлення нормативно-правової бази;

- соціальна реклама престижності робітничих професій.

Для реалізації цих завдань та забезпечення галузей економіки кваліфікованими кадрами необхідно:

- визначити та делегувати обласним, Київській та Севастопольській міським держадміністраціям ряд функцій управління підпорядкованими МОН молодьспорту державними професійно-технічними навчальними закладами, при цьому, їх майно залишити у державній власності;

- розробити методику створення державних стандартів з конкретних професій нового покоління, забезпечити на її основі розроблення та впровадження у навчальний процес державних стандартів з конкретних професій;

- розробити методичні рекомендації щодо формування кваліфікаційних характеристик (за робітничими професіями) та на їх основі забезпечити перегляд, опрацювання діючих кваліфікаційних характеристик і прийняття нових;

- продовжити роботу щодо приведення мережі професійно-технічних навчальних закладів до потреб економіки та ринку праці та забезпечити оптимізацію та спеціалізацію малокомплектних професійно-технічних навчальних закладів;

- забезпечити ефективну роботу з професійної орієнтації молоді та підвищення престижності робітничих професій;

- забезпечити належний соціальний захист педагогічних працівників, учнів, слухачів системи професійно-технічної освіти, у тому числі дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, дітей з багатодітних та малозабезпечених сімей;

- створити належні умови співпраці з соціальними партнерами;
- переглянути структуру, функції та чисельність підрозділів Міністерства освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, управлінь освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, що здійснюють управління системою професійно-технічної освіти.

При цьому важливою проблемою залишається слабка мотивація роботодавців до збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки, низький рівень залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінки якості підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів.

Ще одним інструментом впливу держави на формування структури робочої сили є щорічна підготовка та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців.

Державне замовлення на підготовку фахівців формується виходячи не лише з потреб ринку праці, а й з урахуванням конституційного права громадян України на безоплатне здобуття освіти. У цьому зв'язку обсяги державного замовлення в обов'язковому порядку включають можливість для громадян здобути вищу освіту за бюджетні кошти практично по кожній спеціальності. Навіть за умови перенасиченості у конкретному періоді фахівцями, наприклад з економіки чи журналістики, держава повинна все одно передбачати у конкретному році місця на умовах державного замовлення для прийому до вищих навчальних закладів талановитих випускників за відповідними спеціальностями. Однак визначити обґрунтовану необхідну кількість місць дуже важко.

Сучасний стан невідповідності випуску фахівців реальним потребам ринку праці та перевиробництва фахівців за окремими напрямками підготовки і спеціальностями викликаний впливом багатьох чинників, зокрема, стрімкими змінами ринку праці; масовою приватизацією об'єктів державної власності; існуванням мережі вищих навчальних закладів різних форм власності.

З метою створення нового механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців для усіх сфер економіки відповідно до поточних і перспективних потреб ринку праці, на виконання завдань, передбачених Програмою економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» та доручення Кабінету Міністрів України від 18.08.2011 № 37559/1/1-11 стосовно виконання заходу 10 абзацу другого пункту 4 розділу II Прикінцевих положень Плану організації підготовки проектів актів, необхідних для забезпечення реалізації Закону України від 08.07.2011 № 3681-VI, Мінекономрозвитку розробило законопроект про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових,

науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) і на даний час проводить роботу щодо опрацювання зазначеного законопроекту із заінтересованими центральними органами виконавчої влади та соціальними партнерами.

Ураховуючи вищезазначене, для задоволення потреб ринку праці відповідними фахівцями, у тому числі шляхом державного замовлення на підготовку фахівців, необхідно здійснити наступні кроки:

1. МОНмолодьспорту — удосконалити систему планування освітньої діяльності як складової загальнодержавної системи.

2. МОНмолодьспорту, Мінсоцполітики разом із Міністерством освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, управліннями освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та регіональними центрами зайнятості населення — поліпшити роботу щодо профорієнтації молоді відповідно до потреб ринку праці.

3. МОНмолодьспорту — з метою забезпечення збалансованості підготовки фахівців з вищою освітою, уникнення їх перевиробництва за окремими напрямками підготовки і спеціальностями, відповідності регіональних ринків освітніх послуг ринкам праці та раціонального використання бюджетних коштів продовжити роботу з оптимізації мережі вищих навчальних закладів.

4. Державній службі статистики разом із Державним центром зайнятості та об'єднаннями роботодавців забезпечити отримання якісної звітності щодо потреби повного ринку праці у робочій силі, у тому числі у професійному розрізі.

5. Пенсійному фонду — запровадити у рамках персоніфікованого обліку громадян урахування професії застрахованих осіб.

6. МОНмолодьспорту разом із Мінсоцполітики — узгодити перелік напрямів та спеціальностей з деталізованим переліком професій відповідно до Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій».

7. МОНмолодьспорту та іншим центральним органам виконавчої влади, що мають у підпорядкуванні вищі навчальні заклади, при формуванні проектних показників державного замовлення враховувати регіональні потреби у фахівцях з вищою освітою. У зв'язку з цим, керівникам вищих навчальних закладів щорічно погоджувати контрольні показники обсягів прийому на навчання та випуску фахівців з Міністерством освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, управліннями освіти і науки обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій та регіональними центрами зайнятості населення.

8. МОНмолодьспорту та іншим центральним органам виконавчої влади, що мають у підпорядкуванні вищі та професійно-технічні навчальні заклади — забезпечити розширення партнерських зв'язків вищих навчальних закладів з роботодавцями, активно залучати їх до формування змісту освіти, проведення виробничої практики студентів.

9. Мінекономрозвитку — розробити та подати на розгляд Уряду законопроект щодо формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) відповідно до потреб ринку праці.

Таблиця 1

**Основні кількісні та якісні показники професійно-технічної освіти у 2009–2011 роках**

	2009 рік	2010 рік	2011 рік
Кількість професійно-технічних навчальних закладів,	876	874	871
<i>з них за галузевим спрямуванням:</i>			
— промисловості	313	312	313
— будівництва	178	178	175
— аграрного профілю	251	251	249
— сфери послуг	134	142	134
<i>в тому числі нових типів:</i>			
— вищих професійних училищ	177	176	185
— центрів професійно-технічної освіти	50	62	57
— професійних ліцеїв	481	477	479
Контингент учнів, слухачів, всього тис. осіб	410,2	399	381,2
у тому числі:			
на базі базової освіти, тис. осіб	253,0	249,1	267,9
на базі повної загальної середньої освіти, тис. осіб	117,0	133	104,8
<i>за соціальним станом</i>			
— дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, тис. осіб	19,2	18,2	16
— з вадами фізичного та розумового розвитку, тис. осіб	4,4	5	4,6
Кількість найменувань робітничих професій, за якими здійснюється підготовка	451	453	474

Кількість педагогічних працівників, які забезпечують навчально-виробничий процес, всього тис. осіб	47,8	46,9	46
в тому числі — старших майстрів та майстрів виробничого навчання	23,1	22,1	21,7
Кількість учнів на один комп'ютер, осіб	13	15,2	13

## 4. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ МІНІСТЕРСТВА ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

МІНІСТЕРСТВО ФІНАНСІВ УКРАЇНИ

22.11.2011 р. № 31-07110-2-4/8186

**Верховна Рада України**  
**Комітет з питань науки і освіти**

### **Щодо комітетських слухань**

Міністерство фінансів України на виконання доручень Кабінету Міністрів України від 29.09.2011 р. № 45876/1/1-11 та від 08.11.2011 р. № 52453/1/1-11 розглянуло листа Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти від 31.10.2011 р. № 04-22/5-939 щодо проведення комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» і повідомляє.

За даними Державного комітету статистики України, кількість підготовлених (випущених) в професійно-технічних навчальних закладах кваліфікованих робітників у 1990 році складала 376,7 тис., осіб, у 2000 році – 266,8 тис. осіб, у 2010 році – 247,4 тис. осіб.

За 20 років *випуск кваліфікованих робітників скоротився на 34,3 %*. При цьому *випуск фахівців з вищою освітою збільшився у 1,8 рази* (кількість випущених з вищих навчальних закладах I–IV рівня акредитації фахівців з вищою освітою складала у 1990 році – 365,6 тис. осіб, у 2000 році – 422,2 тис. осіб, у 2010 році – 654,7 тис. осіб). Така структура підготовки робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою призводить до того, що випускники вищих навчальних закладів не мають можливості працевлаштуватися за фахом, а підприємства відчувають гостру нестачу кваліфікованих робітничих кадрів.

З метою забезпечення ринку праці висококваліфікованими робітничими кадрами та усунення дисбалансу між показниками підготовки



фахівці з вищою освітою та робітничих кадрів Міністерство фінансів України запропонувало Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України під час доопрацювання проекту Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою» доповнити його нормою, згідно з якою частка прийому до професійно-технічних навчальних закладів за державним замовленням не повинна бути меншою 60 % від загального обсягу прийому до навчальних закладів на умовах державного замовлення.

Враховуючи наведене, *система формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів потребує суттєвого удосконалення* шляхом:

- розроблення та прийняття Порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, науково — педагогічних та робітничих кадрів для державних потреб і контролю за їх виконанням;

- збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг;

- створення бази даних щодо потреби у робочих місцях, системи моніторингу потреби у випускниках професійно-технічних та вищих навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, з метою залучення їх на вакантні місця;

- удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами відповідно до потреб економіки та ринку праці;

- визначення щороку доцільності у підготовці фахівців та робітничих кадрів за певними спеціальностями, напрямками підготовки, галузями знань;

- усунення дублювання підготовки молодших спеціалістів професійно-технічними та вищими навчальними закладами; бакалаврів — вищими навчальними закладами II та III–IV рівнів акредитації, їх структурними підрозділами;

- розміщення державного замовлення освітніх послуг на основі аналізу, прогнозу та моделювання потреб економіки;

- дотримання вимог статті 24 Закону України «Про вищу освіту» щодо заборони реалізації освітньо-професійної програми підготовки молодшого спеціаліста у вищих навчальних закладах III–IV рівнів акредитації чи їх структурних підрозділах;

- залучення професійно-технічних, вищих навчальних закладів до здійснення підготовки та перепідготовки незайнятого населення, здійснення виключно на їх матеріально-технічній базі та із залученням працівників професійно-технічних та вищих навчальних закладів підготовки та перепідготовки безробітних;

- встановлення вичерпного переліку професійно-технічних навчальних закладів, яким надається право готувати фахівців з вищою освітою

за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста, переліку галузей знань і спеціальностей;

— забезпечення працевлаштування випускників професійно-технічних та вищих навчальних закладів, які навчаються за державним замовленням, шляхом укладання тристоронніх договорів «студент (учень) — навчальний заклад — роботодавець».

*Працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводиться за державним замовленням, здійснюється у відповідності до Порядку, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 784, відповідно до договорів про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти, укладених між професійно-технічним навчальним закладом і замовником, та між замовником, учнем, слухачем та професійно-технічним навчальним закладом.*

Працевлаштування випускників відповідно до укладених договорів здійснюється роботодавцями за сприяння керівництва професійно-технічного навчального закладу, місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування та органів учнівського самоврядування.

Договором про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти між замовником робітничих кадрів, фізичною особою та професійно-технічним навчальним закладом, затвердженим цією ж постановою, передбачено, що у разі розірвання багатостороннього договору з ініціативи фізичної особи з причин, не обумовлених законодавством, або відмови від відпрацювання встановленого строку фізична особа відшкодовує замовнику кошти, отримані від нього під час навчання, у строки та в порядку, встановлені замовником за погодженням з навчальним закладом.

Відповідно до статті 3 Закону України «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотації роботодавцю<sup>2</sup> роботодавцям для забезпечення молоді першим робочим місцем надається дотація.

Перелік професій та спеціальностей, за якими роботодавцям надається вказана дотація, затверджений постановою Кабінету Міністрів України від 19.03.2008 № 223, Порядок та строки надання дотації роботодавцю для забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем, затверджений наказом Міністерства соціальної політики України від 25.02.2008 № 82.

Разом з тим, Рахункова палата України за результатами проведення аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів звертала увагу на те, що визначені законодавством податкові преференції підприємствам не стимулюють їх до проведення витрат, достатніх для розвитку професійно-технічної освіти і надання професійно-технічними навчальними закладами якісної освіти.

Як наслідок, потенційні роботодавці не інтегровані у систему професійно-технічної освіти і переважно не розглядають підготовлені професійно-технічними навчальними закладами робітничі кадри як потенціал для розвитку своїх підприємств. Через незацікавленість виробничого сектору дві третини випускників професійно-технічних навчальних закладів не мають змоги пройти практику на виробництві що унеможливорює отримання ними практичних навичок роботи.

Враховуючи наведене, під час проведення комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» пропонуємо розглянути порушені вище питання.

**Заступник Міністра**

**С. О. Рибак**

## **5. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ МІНІСТЕРСТВА РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ, БУДІВНИЦТВА ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ**

МІНІСТЕРСТВО РЕГІОНАЛЬНОГО РОЗВИТКУ, БУДІВНИЦТВА  
ТА ЖИТЛОВО-КОМУНАЛЬНОГО ГОСПОДАРСТВА УКРАЇНИ

Від 24.11.2011 р. № 7/9-16021

**Комітет Верховної Ради України  
з питань науки і освіти**

### **Щодо надання інформаційно-аналітичних матеріалів до комітетських слухань**

На лист Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти від 31.10.11 № 04-22/5-939 Міністерство регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства надає інформаційно-аналітичні матеріали щодо підготовки кваліфікованих робітників у будівельній та житлово-комунальній галузях (додаються).

Водночас повідомляємо, що у слуханнях Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти на тему «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України», які відбудуться 21 грудня, участь візьме заступник Міністра регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства — керівник апарату Семчук Григорій Михайлович.

Додаток: на 8 арк.

**Т.в.о. Міністра**

**О. М. Аліпов**

**Довідка  
про стан підготовки кваліфікованих робітників у будівельній  
та житлово-комунальній галузях**

Нині будівельна галузь відчуває гостру потребу у кваліфікованих робітниках.

Через негативні процеси, які відбувались у 90-ті роки під час переходу економіки країни до ринкових відносин, значно скоротилися обсяги будівництва, що мало наслідком звільнення з проектних та будівельних організацій значної кількості висококваліфікованих інженерних та робітничих кадрів, які у подальшому так і не повернулись у галузь. Наслідки цих процесів не вдалось подолати повною мірою й досі.

Наразі в будівельній галузі України працює понад 56 тис. підприємств, на яких зайнято майже 0,5 млн осіб, і їхня кількість щороку зростає. Тому і попит на кваліфіковані кадри у будівництві зростає і, починаючи з 2010 року, становить у середньому 15–17 тис. осіб на рік.

Зазначені тенденції хоча і позитивні, але лише загострюють проблему забезпечення будівельної галузі кваліфікованими кадрами.

У Державному класифікаторі професій зараз налічується 268 будівельних професій, з яких 77 % – робітничі.

Крім того, щороку з'являється 5–10 нових професій. Це вимоги часу, які зумовлені як впровадженням у будівельне виробництво новітніх технологій, так і розбудовою ринкових відносин.

При цьому у професійно-технічних навчальних закладах здійснюється підготовка лише за 52 будівельними професіями, що становить 24 % від загальної кількості будівельних робітничих професій.

Така ситуація у підготовці робітничих кадрів для будівництва певною мірою пояснюється тим, що на сьогодні престиж будівельних професій у молоді є дуже низьким, і тому будівельні навчальні заклади для того, щоб вижити, змушені проводити підготовку робітників за більш престижними професіями.

Наслідком такого стану є розрив між попитом і пропозицією, що негативно позначається на ефективності процесу підготовки кадрів.

Забезпечення збалансованості попиту та пропозиції робочої сили є важливим завданням державної політики зайнятості. Одним із основних механізмів вирішення цієї проблеми є взаємодія системи професійної освіти і ринку праці.

З метою забезпечення сучасного будівельного виробництва кваліфікованими працівниками Мінрегіоном, відповідно до компетенції, здійснено низку заходів.

У 2004 році започатковано програму впровадження сучасних технологій у галузі будівництва в навчально-виробничий процес шляхом створення регіональних навчально-практичних будівельних центрів, основним завданням яких є підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації фахівців-будівельників за сучасними будівельними технологіями.

На цей час за сприяння компаній «Хенкель Баутехнік (Україна)» та «Кнауф Маркетинг» уже функціонує 35 таких центрів у всіх регіонах країни.

Так, у Донбаській національній академії будівництва і архітектури разом з провідними світовими фірмами KNAUF і DAK створено навчально-виробничі центри KNAUF – ДонНАБА і DAK – ДонНАБА, де студенти отримують робітничі спеціальності з сучасних технологій у будівництві та санітарно-технічних системах.

У 30-ти вищих професійних училищах і центрах професійно-технічної освіти здійснюється підготовка за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» за напрямом «Будівництво», що позитивно сприймається роботодавцями.

Аналогічна робота ведеться з виробниками будівельної продукції – ТОВ «Полірем», ТОВ «Фабрика будівельних сумішей «БудМайстер», ТОВ «Полімін», ТОВ «Бош Лтд» та іншими.

Фахівці, які стосуються підготовки кадрів для будівельної галузі, а також аналітики, які відстежують тенденції розвитку будівельного ринку, визнають існування та необхідність вирішення проблеми престижності будівельної професії.

Падіння престижу професії будівельника, рівень заробітної плати, який не відповідає умовам та витратам праці, є проблемою, що ускладнює питання формування кадрового потенціалу будівельного комплексу, наслідком чого є старіння кадрів.

Разом з тим відповідно до рішень Президента України та Уряду всі навчальні заклади, які перебували у підпорядкуванні галузевих міністерств, було передано до сфери управління Міносвіти.

Відтак, на сьогодні всі навчальні заклади (як вищі, так і професійно-технічні), які здійснюють підготовку кадрів для будівництва, перебувають виключно у сфері підпорядкування Міносвіти як центрального органу виконавчої влади, який реалізує державну політику у сфері підготовки кадрів для всіх секторів економіки країни. Відповідно, державне замовлення на підготовку кадрів для будівництва формує Міносвіти за відповідними бюджетними програмами.

Вплив Мінрегіону на сферу підготовки кадрів для будівництва здійснюється через створення системи кваліфікаційних характеристик для працівників у будівництві відповідно до Національного класифікатора професій ДК 003 (Випуск 64. Довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників «Будівельні, монтажні та ремонтно-будівельні роботи»).

Однак Міністерством передбачається низка заходів для покращення кадрового потенціалу будівельної галузі, а саме:

- підвищення якості підготовки інженерно-технічних кадрів для будівельного комплексу України;

- сприяння запровадженню в профільних навчальних закладах на пряму підготовки зі спеціалізації «проектування будівель і споруд» із обов'язковим проходженням практики в проектних інститутах та на будівництві;

- укрупнення професійно-технічних закладів, які здійснюють підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для будівельного виробництва;

- створення регіональних центрів підвищення кваліфікацій та залучення базових науково-дослідних установ будівельної галузі до організації й проведення у регіонах курсів з професійного навчання для фахівців за відповідними напрямками зі складних технічних питань;

- створення належних умов для проходження студентами виробничої практики на будівництва і в проектних організаціях та збільшення терміну проходження таких практик;

- внесення відповідних уточнень до Випуску 64. Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників та Державного класифікатора професій ДК 003:2010;

- розроблення нових кваліфікаційних характеристик працівників будівельної галузі, які мають проходити в обов'язковому порядку професійну атестацію;

- сприяння відродженню практики роботи профільних для будівельної галузі курсових навчальних закладів, які б максимально задовольняли конкретні потреби роботодавців в адаптації кадрів до умов їх виробництва.

Разом з тим недосконалість системи управління житлово-комунальним господарством України, фінансовий дефіцит у галузі, зволікання із реформуванням житлово-комунального господарства призвели до того, що не всі підприємства галузі спроможні ефективно працювати у ринкових умовах і надавати споживачам послуги належного рівня та якості.

Нині, на жаль, втрачено загальнодержавну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників галузі.

Існуючі навчальні заклади різного рівня проводять роботу з підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації працівників галузі

працюючи в основному самостійно та не маючи центрального координуючого органу.

Це створило низку проблем щодо навчання керівних працівників і фахівців підприємств галузі, зокрема:

- окремі навчальні заклади у регіонах було переорієнтовано на інші цілі за рішенням місцевої влади;

- деякі навчальні заклади були значно обмежені в приміщеннях, де раніше проводилося навчання, недостатньо забезпечені технічними засобами, оргтехнікою;

- на місцевому рівні недостатньо виділяється бюджетних коштів для навчання представників органів самоорганізації населення (голів ОСББ, управителів будинків, голів асоціацій ОСББ тощо);

- обмеженість нормативно-правової бази з питань організації та здійснення навчання і підвищення кваліфікації кадрів галузі не дає можливості своєчасно реагувати на потреби «кадрового ринку» галузі;

- відсутність на місцевому рівні кваліфікованих викладачів і лекторів, які б добре знали проблеми галузі і шляхи їх вирішення;

- втрачена система підготовки навчальних програм за єдиними стандартами галузі для підвищення кваліфікації фахівців підприємств і організацій галузі;

- навчальні програми більшості навчальних закладів усіх рівнів, які здійснюють підвищення кваліфікації кадрів галузі і їх навчання, не відповідають конкретним потребам галузі в умовах її реформування тощо.

Вищезазначене призводить до:

- повільного впровадження на підприємствах і в організаціях галузі нових форм і методів сучасного менеджменту;

- гальмування утворення ОСББ і запровадження на підприємствах галузі ринкових форм і методів господарювання;

- неможливості залучення в необхідних обсягах додаткових фінансових ресурсів для розвитку житлово-комунального господарства;

- відсутності належного розуміння і необхідної підтримки реформування галузі з боку громадськості;

- значного соціального напруження в суспільстві і уповільнення вирішення нагальних проблем житлово-комунальної галузі.

Для вирішення зазначених питань Міністерством передбачено виконання таких заходів.

З метою формування структурованої інституційної системи навчальних закладів, спрямованих на підготовку професійних кваліфікованих кадрів для роботи у нових сучасних умовах господарювання, підготовлено проект спільного наказу Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства і Міністерства освіти і науки, молоді та спорту «Про заходи щодо підготовки, перепідготовки



та підвищення кваліфікації фахівців для житлово-комунального господарства».

Реалізація цього наказу сприятиме виконанню завдань Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009–2014 роки щодо забезпечення житлово-комунального господарства висококваліфікованими фахівцями.

Зазначеним наказом має бути затверджено Перелік вищих навчальних закладів з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для житлово-комунального господарства.

Відповідно до наказу буде підготовлено проект угоди про співпрацю Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства з вищими навчальними закладами, що передбачає:

- визначення в межах державного замовлення обсягу підготовки і перепідготовки за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями та підвищення кваліфікації фахівців житлово-комунального господарства з урахуванням потреб Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства;

- удосконалення вибіркової частини змісту підготовки і перепідготовки та навчальних програм підвищення кваліфікації фахівців галузі житлово-комунального господарства з урахуванням сучасних вимог до їх компетенції;

- створення на базі підприємств, установ та організацій житлово-комунального господарства належних умов для проходження навчально-виробничої практики студентами, а також стажування наукових і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, зазначених у Переліку;

- залучення провідних спеціалістів житлово-комунального господарства до розроблення освітньо-кваліфікаційних характеристик та освітньо-професійних програм підготовки фахівців з урахуванням інноваційного розвитку житлово-комунального господарства.

Одним із важливих заходів щодо формування державної житлової політики, створення розвинутого конкурентного середовища на ринку обслуговування житла є запровадження інституту управителів майном житлового комплексу.

До недавнього часу були відсутні кваліфікаційні характеристики до посади управителя житлового будинку (групи будинків).

З метою доповнення Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників житлово-комунального господарства професією «Менеджер (управитель) житлового будинку (групи будинків)», Міністерством розроблено та погоджено з Державною установою «Науково-дослідний інститут соціально-трудова відносин» (м. Луганськ) Доповнення до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників.

Розроблені доповнення визначають завдання та обов'язки менеджера (управителя) житлового будинку (групи будинків) і кваліфікаційні вимоги до зазначеної професії.

Після затвердження Держспоживстандартом України зазначеного доповнення до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників Міністерством регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства буде погоджено наказ з Міністерством соціальної політики «Про доповнення до Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників (Випуск 87)».

З метою виконання завдань Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009–2014 роки щодо підвищення кваліфікації посадових осіб органів місцевого самоврядування, працівників комунальних підприємств та голів об'єднань співвласників багатоквартирних будинків з питань реформування і розвитку житлово-комунального господарства та організації навчальних програм з підготовки управителів майном житлового комплексу у 2010 році Міністерством розроблено Типову навчальну програму тренінгового семінару-практикуму «Основи енергозбереження та енергоменеджменту» для навчання та підвищення кваліфікації кадрів у сфері житлово-комунального господарства.

Зазначену навчальну програму погоджено Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України, розглянуто та схвалено рішенням науково-технічної ради Міністерства.

Наразі навчальна програма готується для Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України з метою використання профільними навчальними закладами під час навчання та підвищення кваліфікації кадрів у сфері житлово-комунального господарства.

Робота Мінрегіону з розроблення навчальних програм триває.

Тематика навчальних програм має охоплювати широке коло питань, визначених у відповідних заходах Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства, а саме:

- організація ефективного управління в сфері виробництва і надання житлово-комунальних послуг;
- монополізація житлово-комунального господарства та створення конкурентного середовища на ринку житлово-комунальних послуг;
- запровадження договірних відносин між власниками житлового фонду, керуючою компанією та надавачами послуг; запровадження інституту управителів житловим фондом;
- створення і діяльність об'єднань співвласників багатоквартирного будинку;
- забезпечення фінансової стабілізації та безбиткового функціонування підприємств галузі;

— технічне переоснащення житлово-комунального господарства територіальних громад та зниження питомих показників використання енергетичних і матеріальних ресурсів під час виробництва і надання житлово-комунальних послуг; енергозбереження в житлово-комунальному господарстві;

— підготовка пілотних (інноваційних) проєктів реформування та розвитку житлово-комунального господарства і практичних рекомендацій щодо їх реалізації;

— впровадження європейських стандартів реструктуризації та управління житлово-комунальним господарством.

З метою просвітницької роботи щодо створення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків Міністерство разом з проєктом USAID «Реформа міського теплозабезпечення в Україні» та громадськими організаціями співпрацює у питаннях створення ресурсних центрів для навчання голів правлінь ОСББ. У цьому році було проведено навчання за участі Міністерства у містах: Львів, Рубіжне Луганської області, Севастополь, Євпаторія та ін.

Відповідно до завдань Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства на 2009–2014 роки щодо розроблення програм навчальних курсів та організації навчання з питань утворення об'єднань співвласників багатоквартирних будинків і управління житловим фондом, для забезпечення діяльності Ресурсних центрів методичною літературою в рамках виконання проєкту USAID «Реформа міського теплозабезпечення в Україні» ВБО «Інститут місцевого розвитку» видано практичний посібник «Енергоефективний будинок крок за кроком. Крок перший: створення ОСББ», який послідовно та змістовно описує дії ініціативної групи мешканців будинку під час створення юридичної особи — об'єднання співвласників багатоквартирного будинку. Крім того, підготовлено наступне видання «Енергоефективний будинок крок за кроком. Крок другий: організація діяльності ОСББ». Зміст посібників схвалено на засіданні президії науково-технічної ради Міністерства.

До кінця 2011 року планується видання третьої книги «Енергоефективний будинок крок за кроком. Крок Третій. Капремонт і термомодернізація будинку».

За підтримки проєкту ПРООН в Україні «Муніципальна програма врядування та сталого розвитку» у 2011 році Міністерством передбачено розроблення:

— типової навчальної програми для підвищення кваліфікації голів правлінь об'єднань співвласників багатоквартирних будинків;

— типової навчальної програми для підвищення кваліфікації управителів багатоквартирних будинків.

Метою розробок є формування змісту типових професійних програм підвищення кваліфікації голів правлінь ОСББ та управителів багато-квартирного будинку, виходячи зі специфіки їхньої професійної діяльності.

На виконання Національного плану дій на 2011 рік щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010–2011 роки (п. 4.10), затвердженого Указом Президента України за № 504 від 27.04.2011, Міністерством передбачено розроблення спеціальної навчальної програми для посадових осіб органів місцевого самоврядування з питань впровадження державно-приватного партнерства у комунальному господарстві.

Метою розробки є формування змісту структурованої спеціальної навчальної програми для посадових осіб органів місцевого самоврядування з питань впровадження державно-приватного партнерства у комунальному господарстві, спрямованої на підготовку кадрів для роботи у ринкових умовах господарювання.

Для формування загальнодержавної стратегії в житлово-комунальному господарстві щодо підготовки кадрів Міністерством у 2011 році планується розроблення Концепції національної стратегії організації навчання, підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для запровадження ринкових умов господарювання у сфері житлово-комунального господарства.

У Концепції має бути визначено :

- проблемні питання організації навчання працівників, фахівців для галузі, які мають працювати в ринкових умовах господарювання;
- аналіз причин погіршення стану справ у сфері освіти і підготовки фахівців галузі житлово-комунального господарства;
- порівняльний аналіз можливих варіантів розв'язання проблем підготовки фахових працівників галузі в контексті реалізації Загальнодержавної програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства;
- шляхи вирішення питань забезпечення галузі відповідними фахівцями на основі оптимального варіанту.

З метою підготовки спеціалістів у сфері управління житловим фондом у 2011 році передбачається розроблення порядку підвищення кваліфікації у сфері житлово-комунального господарства, який має бути затверджено спільним наказом Мінрегіону та МОНмолодьспорту.

Зазначений порядок сприятиме створенню навчального процесу, спрямованого на підготовку професійних кваліфікованих кадрів для роботи в ринкових умовах господарювання у сфері житлово-комунального господарства.

Міністерством також розроблено: практичний посібник «Благоустрій територій населених пунктів», метою якого є забезпечення належного

функціонування та використання в населених пунктах інфраструктури та об'єктів життєзабезпечення населення, до яких належать також об'єкти благоустрою, та практичний посібник «Побутові відходи. Правила гри на ринку», метою якого є роз'яснення питань збирання побутових відходів, зокрема роздільного збирання, їх перевантаження, переробки, утилізації, захоронення тощо.

Ці посібники створено для керівників та фахівців органів місцевого самоврядування, підприємств та організацій, що здійснюють діяльність у сфері поводження з побутовими відходами.

Реформування житлово-комунального господарства неможливе без впровадження сучасних технологій, використання нового обладнання, інноваційних розробок та підходів до розв'язання існуючих проблем, тому стратегія інноваційного розвитку держави полягає в реалізації людського потенціалу, спрямованого на найбільш ефективне використання знань та умінь для покращення технологій, економічних результатів, життя суспільства загалом.

Розвиток людини — це основна мета й необхідна умова прогресу сучасного суспільства. Й це має бути нашим національним пріоритетом.

## **6. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ МІНІСТЕРСТВА АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ ТА ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ.**

МІНІСТЕРСТВО АГРАРНОЇ ПОЛІТИКИ  
ТА ПРОДОВОЛЬСТВА УКРАЇНИ

23.11.2011 р. №18-5-4/1913

**Голові  
Комітету з питань науки і освіти  
Верховної Ради України  
М. Г. Луцькому**

Шановний Максиме Георгійовичу!

На Ваш лист від 31 жовтня 2011 року № 04-22/5-939 надаємо інформаційно-аналітичні матеріали до комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України».

Додаток: на 21 арк.

**З повагою,  
заступник Міністра**

**О. В. Сень**

До листа Міністерства  
аграрної політики та  
продовольства України  
№ 18-5-4/1913  
від 23.11.2011 р.

### Підготовка робітничих кадрів для аграрного сектору економіки України

Для аграрного сектору економіки робітничі кадри готують професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ):



Курсова та індивідуальна форми навчання



В системі Міністерства аграрної політики України підготовка робітничих кадрів здійснюється за курсовою та індивідуальною формами навчання у 33 аграрних професійно-технічних навчальних закладах першого атестаційного рівня (навчальні центри, навчально-курсівні комбінати, школи, курси).

Свою діяльність навчальні заклади розпочинають після отримання у Міністерстві освіти і науки ліцензії на освітні послуги.

Головне завдання вищезазначених навчальних закладів:

— первинна професійна підготовка робітників — здобуття професійно-технічної освіти особами, які раніше не мали робітничої професії;

— перепідготовка робітників — професійно-технічне навчання, спрямоване на оволодіння іншою професією робітниками, які здобули первинну професійну підготовку;

— підвищення кваліфікації робітників — професійно-технічне навчання робітників, що дає можливість розширювати і поглиблювати раніше здобуті професійні знання, уміння і навички на рівні вимог виробництва чи сфери послуг.

— методична допомога агропромисловим підприємствам, організаціям, фірмам у здійсненні професійно-орієнтаційної роботи та організації навчання робітників на виробництві;

Основним завданням навчальних закладів є організація перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Первинна професійна підготовка робітників складає не більше 10 % від загальної кількості слухачів.

### **Підпорядкованість професійно-технічних навчальних закладів**

Підпорядкованість	Кількість
1. Міністерству аграрної політики та продовольства України	9
2. Обласного підпорядкування	17
3. Підприємствам	3
4. Мінагрополітики Автономної Республіки Крим	1
5. Вищим навчальним закладам	4
Всього	33

### **Перелік професій, за якими проводиться навчання у професійно-технічних навчальних закладах**

1. апаратник борошномельного виробництва;
2. апаратник круп'яного виробництва;
3. апаратник оброблення зерна;
4. апаратник стерилізації консервів;
5. апаратник хімічного водоочищення;
6. бджоляр;
7. водій автотранспортних засобів;
8. водій навантажувача;
9. виноградар;
10. газорізальник;
11. електрогазозварник;
12. електрик з ремонту та обслуговування електроустаткування;
13. зварник пластмас;
14. інструктор із індивідуального водіння;
15. коваль ручного кування;
16. кондитер;
17. кравець;
18. кухар;
19. лаборант хіміко-бактеріологічного аналізу;
20. облицювальник-плиточник;
21. лісник;
22. ліфтер;
23. майстер — налагоджувальник з технічного обслуговування МТП;
24. машиніст автомобільних установок;



25. машиніст зернових навантажувально-розвантажувальних машин;
26. машиніст (кочегар)котельні;
27. машиніст крана автомобільного;
28. машиніст крана (кранівник);
29. машиніст насосних установок;
30. машиніст холодильних установок;
31. машиніст дощувальних машин;
32. машиніст автовишки;
33. мельник;
34. муляр;
35. манікюрниця;
36. машиніст буртоукладальної машини;
37. налагоджувальник устаткування у виробництві харчової продукції;
38. оператор комп'ютерного набору;
39. оператор котельні;
40. оператор лінії у виробництві харчової продукції (молочне виробництво);
41. оператор лінії у виробництві харчової продукції (виробництво напоїв);
42. оператор лінії у виробництві харчової продукції (виробництво м'ясних продуктів);
43. оператор машинного доїння;
44. оператор штучного осіменіння тварин і птиці;
45. оператор з ветеринарного оброблення тварин;
46. оператор заправних станцій;
47. перукар, перукар-модельєр;
48. пекар;
49. плодоовочівник;
50. продавець (з лотка, на ринку);
51. продавець продовольчих і непродовольчих товарів;
52. робітник фермерського господарства;
53. рисівник;
54. садівник;
55. садовод;
56. секретар керівника;
57. слюсар з експлуатації та ремонту газового устаткування;
58. слюсар з КВП та автоматики (електромеханіка);
59. слюсар з механоскладальних робіт;
60. слюсар з ремонту с.г. машин та устаткування;
61. слюсар з ремонту та обслуговуванню систем вентиляції та кондиціонування;
62. слюсар-ремонтник;

- 63. столяр;
- 64. сторож;
- 65. стропальник;
- 66. тваринник;
- 67. токар;
- 68. тракторист-машиніст с.г. виробництва.

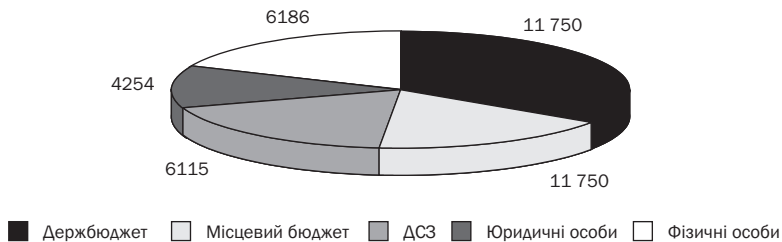
### Працевлаштування

Оскільки навчання робітників за кошти державного бюджету проводиться за направленнями від агропромислових підприємств, організацій, то працевлаштуванням випускники після закінчення професійно-технічних навчальних закладів забезпечені на цих підприємствах.

### Фінансування ПТНЗ

Оскільки державного фінансування недостатньо для організації навчально-виробничого процесу відповідно до сучасних вимог ринку праці, то професійно-технічні навчальні заклади першого атестаційного рівня проводять значну роботу щодо додаткового отримання коштів, хоч цих коштів для існування навчального закладу замало. Наряду з державним фінансуванням активно співпрацюють з службами зайнятості, фізичними особами.

**Фінансування ПТНЗ за 2010 рік  
(тис. грн.)**

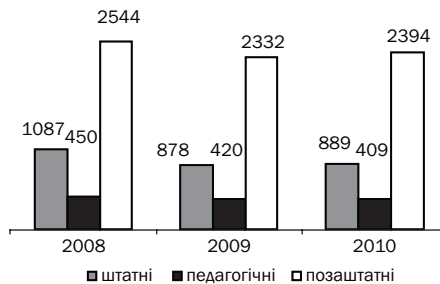


### Кадри

Продовжується відтік висококваліфікованих і досвідчених педагогічних кадрів, що є великою проблемою для навчальних закладів. Адже зрозуміло, що кваліфікованого робітника можуть підготувати тільки висококваліфіковані педагоги. На превеликий жаль, у навчальних закладах більшість викладачів передпенсійного та пенсійного віку. Запрошуються читати лекції висококваліфіковані інженерні працівники (позаштатні викладачі), які здебільшого не володіють педагогічною освітою. Випускники вищих навчальних закладів не мають бажання працювати

у навчальних закладах, оскільки зарплата викладача на сьогоднішній день невисока.

### Чисельність працівників у ПТНЗ (осіб)



### Проблеми

— відзначається зростання всезростаючий розриву між сучасним оснащенням професійно-технічних навчальних закладів та економіко-технічними можливостями національного господарства;

— інтереси роботодавців переважно спрямовані на швидке отримання високих прибутків, а не вкладання інвестицій у підготовку висококваліфікованих кадрів. Необхідно на державному рівні поставити питання про створення базових підприємств з відповідними пільгами;

— не відповідають сучасним умовам виробництва кваліфікаційні характеристики, хоч вони вже випущені нові і вважаються стандартами, (існуючі 1-й, а іноді і 2-й розряди досить примітивні. Необхідно готувати і навчати робітників та фахівців, які б користувались попитом на ринку праці.);

— складна процедура ліцензування навчальних закладів та досить висока його вартість, короткий необґрунтований термін дії ліцензії;

— більшість викладачів навчальних закладів передпенсійного та пенсійного віку.

— недостатнє та несвоєчасне фінансування.

## **7. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ РАХУНКОВОЇ ПАЛАТИ УКРАЇНИ**

РАХУНКОВА ПАЛАТА УКРАЇНИ

23.11.2011  
№ 05-2106

**Голові Комітету Верховної Ради  
України з питань науки і освіти  
Луцькому М. Г.**

Щодо надання інформації

Шановний Максиме Георгійовичу!

На Ваш лист від 31.10.2011 № 04-22/5-939 щодо проведення 21.12.2011 засідання комітетських слухань на тему «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» повідомляємо, що від Рахункової палати участь у засіданні прийме Щегель В. М. – начальник відділу з питань освіти, науки та інновацій Департаменту з питань науки та гуманітарної сфери.

Для підготовки узагальненої інформації та проекту рекомендацій надаємо витяги із звітів про за результати проведених у цій сфері контрольних заходів, що розглядалися Колегією Рахункової палати у 2010–2011 роках.

Додаток: на 33 арк.

**З повагою  
В.о. Голови**

**О. С. Яременко**

До листа  
Рахункової палати України  
№ 05-2106  
від 23.11.2011 р.

**ВИТЯГ ЗІ ЗВІТУ**  
**про результати аудиту ефективності використання**  
**коштів державного бюджету на підготовку**  
**робітничих кадрів**  
*(затверджений постановою Колегії Рахункової палати*  
*від 07.12.2010 № 26-1)*

**Висновки до Звіту:**

1. Міністерством економіки, Міністерством освіти і науки та Міністерством праці як уповноваженими органами з питань реалізації державної економічної політики і політики у сферах освіти та трудової зайнятості не запроваджено узгодженої діяльності щодо забезпечення реальних потреб галузей економіки у кваліфікованих робітничих кадрах.

Міністерство освіти і науки, порушуючи законодавство у сфері державних замовлень, спрямувало у 2008–2010 роках профтехзакладам — виконавцям 9,3 млрд. грн. на підготовку кваліфікованих робітників без укладання державних контрактів, а відтак не забезпечено відповідальності керівників закладів за досягнення запланованих результатів.

Як наслідок, щорічні витрати бюджетних коштів у сумі понад 3 млрд грн. на функціонування профтехосвіти не ліквідували на вітчизняному ринку праці дисбалансу попиту і пропозиції робітничих кадрів: поряд з незадоволеною потребою підприємств у робітниках певних професій залишаються незатребуваними виробництвом випускники, підготовлені за іншими професіями, на соціальну адаптацію яких держава вимушена витратити додаткові ресурси.

2. Управлінські рішення МОН (міністри Ніколаєнко С. М., Вакарчук І. О., з 18.05.2010 — заступник Міністра Зайцева І. П.), яке здійснює централізоване управління профтехосвітою, є державним замовником і головним розпорядником бюджетних коштів, не забезпечили приведення мережі профтехзакладів у відповідність з потребами регіональних ринків праці та затвердження структури видатків, яка б дала змогу розвивати ці заклади, сформувавши їх матеріально-технічну базу як основу для підготовки робітничих кадрів на рівні вимог сучасного виробництва. У результаті випускаються фахівці, що отримують професії і рівень підготовки, які не відповідають потребам економіки; молодь, що є найбільш

активною частиною суспільства, поповнює лави безробітних, оскільки фактично дезорієнтована щодо її затребуваності.

3. Через відсутність затверджених механізмів реалізації або їх неадекватність залишаються декларативними норми чинного законодавства, що урегульовують загальні засади організації професійно-технічної освіти.

3.1. Затвердивши у Законі України «Про професійно-технічну освіту» підготовку робітничих кадрів відповідно до потреб галузей економіки та визначивши у постанові Кабінету Міністрів України від 29.02.96 № 266 «Про Порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням» таку підготовку як пріоритетну державну потребу, Уряд, проте, не розробив і не затвердив нормативного акта щодо механізму визначення цієї потреби.

Мінекономіки, до компетенції якого належить законодавче визначення потреб ринку праці, практично усунулося від виконання своїх повноважень у сфері професійно-технічної освіти, а Мінпраці, якому рішенням Кабміну в лютому 2010 року доручалося реалізувати це завдання, поінформувало про неспроможність його виконання.

3.2. МОН свої повноваження щодо держзамовлення переклало (згідно з наказом від 16.05.2006 № 373) на керівників закладів профтехосвіти, що є протизаконним. Як наслідок, профтехзакладами державне замовлення формується не відповідно до потреб економічних галузей з урахуванням динаміки їх розвитку, а з урахуванням існуючої кількості учнів і номенклатури професій, орієнтованої не на ринок праці, а на попит вступників. У результаті одночасно за одними професіями фіксується укомплектованість підприємств на рівні 19 %, а за іншими — навантаження на одне вільне місце становить до 1000 %.

Не досягнуто змін у підході до формування державного замовлення й із запровадженням у 2007 році експерименту, що полягав у децентралізації управління профтехосвітою. Позитивним моментом експерименту стало посилення уваги місцевих органів влади до зміцнення матеріально-технічної бази профтехзакладів та до моніторингу працевлаштування їх випускників.

3.3. Визначені законодавством податкові преференції підприємствам не стимулюють їх до проведення витрат, достатніх для розвитку профтехосвіти і надання профтехзакладами якісної освіти. Як наслідок, потенційні роботодавці не інтегровані у систему професійно-технічної освіти і переважно не розглядають підготовлені профтехзакладами робітничі кадри як потенціал для розвитку своїх підприємств. Через незацікавленість виробничого сектора дві третини випускників профтехзакладів не мають змоги пройти практику на виробництві, що унеможливорює отримання ними практичних навичок роботи.

3.4. Незважаючи на невідповідність існуючої системи профтехосвіти засадам ринкової економіки, на державному рівні з 2003 року не прийнято цільової програми з вирішення відповідних проблем. Як наслідок, лише 26 % профтехзакладів мають базу для підготовки робітничих кадрів з технологічно складних, наукоємних професій, але й вони не використовують цей потенціал на повну потужність. Водночас щорічно у державному бюджеті затверджується понад 3 млрд грн. на функціонування профтехосвіти, яка не задовольняє потреб економіки держави.

4. Внаслідок незабезпечення МОН виконання покладених на нього чинним законодавством функцій щодо реалізації державної політики у галузі професійно-технічної освіти не досягається мета бюджетних програм, кошти державного бюджету на підготовку робітничих кадрів витрачаються неефективно та з порушенням чинного законодавства.

4.1. Прийняті впродовж останніх 15 років на різних рівнях нормативні й розпорядчі акти із завданнями щодо удосконалення професійно-технічної освіти переважно залишилися невиконаними. За відсутності контролю з боку Уряду створена ним з метою координації профтехосвіти Міжгалузева рада протягом останніх трьох років не виконувала своїх функцій, не діяли такі ради і в деяких регіонах. У результаті не відбулося очікуваного удосконалення системи профтехосвіти.

4.2. У порушення ст. 19 Закону України «Про професійно-технічну освіту» та через неподання МОН відповідних даних з 2003 року Кабінетом Міністрів України не визначалася потреба в профтехзакладах з урахуванням регіональних потреб та перспектив розвитку економіки.

Міністерством заходи з реорганізації та ліквідації профтехзакладів у порушення чинного законодавства здійснювалися без попереднього узгодження з Віце-прем'єр-міністром України та за відсутності дозволу рад народних депутатів. Як наслідок, зацікавлені у підготовці робітничих кадрів підприємства та органи місцевого самоврядування не впливали на цей процес, оптимізація мережі ПТНЗ не супроводжувалася приведенням їх профілю у відповідність з потребами ринку праці.

Внаслідок негативної практики МОН щодо передачі профтехзакладів до структури вищих навчальних закладів скорочено майже на третину кількість учнів профтехзакладів, половину профтехзакладів перепрофільовано на надання вищої освіти і вилучено понад 40 % навчально-матеріальної бази.

4.3. Порушуючи ст. 7 Закону України «Про професійно-технічну освіту» та ст. 6 Закону України «Про управління об'єктами державної власності», МОН не забезпечує належного управління майном

підпорядкованих профтехзакладів. Міністерство не володіє номенклатурою державного майна і не вживає заходів щодо його збереження для потреб профтехосвіти. У результаті з 2000 до 2009 року після ліквідації 45 профтехзакладів сільськогосподарського профілю вилучено 20 133,8 га земельних угідь, втрачаються гуртожитки та майнові комплекси.

4.4. Невжиття Міністерством заходів для приведення структури бюджетних асигнувань у відповідність з реальними потребами забезпечення навчального процесу є причиною як низької якості підготовки кадрів, так і припинення функціонування самих закладів:

- за останні п'ять років із 183 підготовлених рукописів підручників, які пройшли конкурс і отримали гриф МОН, через державне замовлення видано лише 30 (16,3 %); у 2009–2010 роках підручники для ПТНЗ не видавалися. Сучасними педагогічними програмними засобами навчання задоволено лише 4 % потреби;

- на придбання предметів та матеріалів, у тому числі й для навчального процесу, витрачається 4–5 грн. у рік на одного учня, а устаткування, навчальне обладнання та сільськогосподарська техніка морально і фізично застаріли і мають знос до 100 %, отже, відсутня база для набуття учнями практичних навичок у процесі навчання;

- через відсутність підтримки матеріальної бази профтехзакладів на початок 2010 року у зв'язку з аварійністю корпусів 22 заклади не змогли належним чином здійснювати навчальний процес, потребують поточного ремонту 955 навчально-виробничих приміщень, 127 котельні і 467 об'єктів інфраструктури (гуртожитки, їдальні).

4.5. Міністерство освіти і науки, якому підпорядковані навчальні заклади, допускає забезпеченість педагогічними кадрами закладів профтехосвіти на рівні 87,5 %, близько половини з яких пенсійного та передпенсійного віку, крім того, 12,7 % майстрів виробничого навчання мають 3 розряд, який відповідає рівню випускника ПТНЗ, що є передумовою неякісного навчання.

4.6. Внаслідок видання МОН роз'яснень, що суперечили нормам законів про державний бюджет на відповідний рік та постановам Кабінету Міністрів України про державне замовлення, 123 заклади профтехосвіти замість кваліфікованих робітників здійснили випуск 17 170 «молодших спеціалістів», незаконно використавши на їх навчання кошти в сумі 120 918,5 тис. гривень.

4.7. Через незабезпечення МОН і територіальними управліннями освіти об'єктивного формування державного замовлення, безсистемну підготовку робітничих кадрів профтехзакладами, відсутність умов для якісного навчання та незабезпечення отримання практичних навичок на виробництві допущено неефективне та з порушенням законодавства витрачання бюджетних коштів:



— не забезпечено працевлаштування 61 178 випускників профтехзакладів, що навчалися за державним замовленням, на підготовку яких не ефективного витрачено 585 213,7 тис. грн. бюджетних коштів;

— звільнилися з роботи впродовж першого року 195 випускників ПТНЗ, що навчалися за державним замовленням, на підготовку яких не ефективно витрачено 1607,7 тис. гривень;

— на підготовку 5365 учнів, замовлення яких не підтверджено договорами з роботодавцями, необґрунтовано використано 39 622,3 тис. грн.;

— через академічну заборгованість та порушення дисципліни відраховано 4787 учнів, на підготовку яких неефективно витрачено 31 968,3 тис. гривень.

5. У цілому внаслідок недосконалої системи управління професійно-технічною освітою, неефективних рішень МОН та незабезпечення дієвого контролю за фінансово-господарською дисципліною профтехзакладів використано з порушеннями чинного законодавства та незаконно 162 795,8 тис. грн., неефективно — 618 789,7 тис. грн., допущено неефективне управління коштами в сумі 7383,7 тис. гривень.

### **Пропозиції до Звіту:**

1. Направити інформацію за результатами аудиту Президенту України, Голові Верховної Ради України.

2. Направити інформацію за результатами аудиту Кабінету Міністрів України з пропозиціями доручити:

— Міністерству економіки із залученням зацікавлених міністерств розробити і подати на затвердження Кабінету Міністрів України порядок формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів; внести пропозиції щодо змін до законодавства, спрямованих на підвищення економічних стимулів участі підприємницького сектору економіки у системі професійно-технічної освіти;

— Міністерству фінансів забезпечити затвердження бюджетних призначень за структурою, що враховує всі складові навчального процесу професійно-технічних закладів;

— Міністерству освіти і науки забезпечити усунення виявлених аудитором порушень і недоліків; підготувати разом із зацікавленими центральними органами виконавчої влади та подати Кабінету Міністрів України на затвердження порядок визначення розміру плати за мешкання в гуртожитках навчальних закладів.

3. Направити Звіт за результатами аудиту Міністерству освіти і науки України для вжиття заходів щодо усунення виявлених порушень і попередження їх надалі та запропонувати:

— підготувати разом із зацікавленими центральними органами виконавчої влади та подати Кабінету Міністрів України на затвердження

порядок визначення розміру плати за мешкання в гуртожитках навчальних закладів;

— забезпечити оптимізацію мережі державних професійно-технічних навчальних закладів відповідно до регіональних потреб та сучасного розвитку економіки.

**Головний контролер — директор  
департаменту з питань оборони  
та правоохоронної діяльності**

**Невідомий В. І.**

**ВИТЯГ ЗІ ЗВІТУ**  
**про результати аудиту ефективності використання коштів**  
**Державного бюджету України, виділених**  
**Міністерству охорони здоров'я України**  
**на підготовку і підвищення кваліфікації медичних кадрів**  
**вищими навчальними закладами III–IV рівнів акредитації**  
*(затверджений постановою Колегії Рахункової палати*  
*від 11.05.2011 № 9-1)*

**Висновки до Звіту:**

1. Міністерство охорони здоров'я України, незважаючи на те, що одним із основних проблемних питань галузі охорони здоров'я є кадрове її забезпечення, яке вкрай незадовільне і з кожним роком погіршується, не забезпечило прийняття ефективних управлінських рішень та виконання своїх основних функцій щодо узгодження діяльності галузі з визначення реальної потреби у висококваліфікованих медичних кадрах, обґрунтованого формування і виконання державного замовлення на їх підготовку та не створило умов для ефективного використання коштів державного бюджету, виділених на вказану мету.

Використання МОЗ коштів державного бюджету на підготовку і підвищення кваліфікації медичних кадрів не передбачає забезпечення галузі охорони здоров'я медичними кадрами для вирішення нагальних потреб, здійснюється неефективно, з порушенням вимог законодавства та фактично орієнтовано на утримання навчальних закладів. За відсутності контролю з боку Кабінету Міністрів України МОЗ дієвих заходів щодо вдосконалення кадрової політики у сфері охорони здоров'я протягом останніх семи років не вживає, інтегрованого і комплексного підходу до реформування медичної освіти та системи охорони здоров'я, передбаченого указами Президента України, законами України, урядовими постановами та власними наказами, не забезпечує.

2. Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України, що є спеціально уповноваженим органом центральної виконавчої влади у сфері освіти, не забезпечено розроблення положення про формування державного замовлення за видами і напрямками системи підготовки кадрів з урахуванням вартості підготовки одного фахівця, механізму визначення обсягу потреби ринку праці, нормативів фінансового забезпечення навчальних закладів. Законодавча та організаційна неврегульованість механізму формування потреби на підготовку медичних кадрів за державним замовленням призвела до колективної безвідповідальності центральних і місцевих органів влади, як наслідок збільшено диспропорцію між реальною потребою закладів охорони здоров'я і обсягами підготовки фахівців у розрізі спеціальностей.

3. Внаслідок незабезпечення МОЗ узгодженої діяльності галузі охорони здоров'я та безвідповідального ставлення до кадрових проблем органів місцевої виконавчої влади, в порушення Порядку встановлення квоти підготовки фахівців для агропромислового комплексу, залізничного транспорту, митних органів і соціальної сфери сільської місцевості у вищих навчальних закладах, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.06.99 № 1159, управліннями охорони здоров'я Сумської, Житомирської, Харківської, Одеської, Закарпатської, Івано-Франківської, Львівської, Миколаївської, Полтавської, Херсонської, Хмельницької, Чернівецької обласних, Севастопольської міськдержадміністрації і МОЗ АР Крим не проводиться профорієнтаційної роботи серед сільської молоді та не здійснюється її підготовка до вступних іспитів. Водночас укомплектованість лікувально-профілактичних закладів, які надають медичну допомогу мешканцям сільських районів, найнижча в Україні.

4. У порушення вимог статті 2 Закону України «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб» і пункту 7 Порядку формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.02.96 № 266, МОЗ за відсутності контролю з боку Міністерства економічного розвитку і торгівлі спрямувало вищим навчальним закладам бюджетні кошти в сумі 861,0 млн грн. на підготовку медичних кадрів без укладання державних контрактів, що дало можливість сторонам практично уникнути юридичної відповідальності за недосягнення запланованих результатів та неякісну підготовку випускників.

Через відсутність у МОЗ узгодженого з територіальними органами охорони здоров'я планування щодо забезпечення галузі лікарями за конкретними спеціальностями неефективно використано кошти держбюджету в сумі 5,7 млн грн. на підготовку за державним замовленням лікарів-стоматологів та медичних психологів, яких направлено до регіонів на 16,6 % та 30 % відповідно більше за реальну потребу. Водночас посади лікарів-фтизіатрів забезпечено на 21,8 % від потреби, лікарів загальної практики-сімейної медицини – на 35,3 %, лікарів-педіатрів – на 69,6 %.

5. МОЗ за відсутності контролю з боку Мінекономіки не забезпечено обґрунтованого планування та виконання обсягів державного замовлення на підготовку фахівців для галузі охорони здоров'я, визначених постановою Кабінету Міністрів України від 14.07.2010 № 580 «Про державне замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, на підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб у 2010 році». Виділені на вказану мету кошти державного бюджету в сумі близько 2,9 млн грн.

фактично використані на утримання вищих навчальних закладів, що є порушенням вимог Закону України «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб» та Порядку формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням.

6. Міністерством не забезпечено дієвого внутрішнього контролю та в порушення статті 56 Закону України «Про вищу освіту» у 2010 році не працевлаштовано у державному секторі економіки 173 випускники вищих навчальних закладів. Крім того, за неуспішність та з інших неповажних причин відраховані 315 студентів та 61 інтерн, слухачі курсів підвищення кваліфікації, аспіранти, клінічні ординатори, які навчалися за державним замовленням. На навчання вказаних студентів витрачено кошти держбюджету в сумі 24,6 млн грн., порядок відшкодування яких не врегульовано. Внаслідок невиконання Мінфіном, МОН, Мінекономіки, Мін'юстом та Національним банком вимог постанови Кабінету Міністрів України від 22.08.96 № 992 «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням» протягом останніх 14 років у державі відсутній порядок визначення та відшкодування випускниками вартості навчання.

Мінфін і МОЗ у паспортах бюджетних програм на підготовку фахівців за держзамовленням не передбачають показників виконання держзамовлення та працевлаштування як показників ефективності використання коштів держбюджету.

7. МОЗ не дотримується вимог власного наказу від 22.06.93 № 166 щодо планування післядипломного навчання лікарів і провізорів та не володіє інформацією про реальну потребу галузі у підвищенні кваліфікації медичних кадрів та кількості лікарів, які не пройшли протягом 5 років курсів підвищення кваліфікації, не атестовані та відповідно до вимог наказу Міністерства від 19.12.97 № 359 не мають права працювати на посаді лікаря. Водночас лише у закладах охорони здоров'я Донецької, Луганської та Дніпропетровської областей станом на 01.01.2011 не переведені на посади лікарів-стажистів 824 лікарі, у яких закінчився термін дії свідоцтв про присвоєння відповідної категорії за фахом та які не пройшли курсів підвищення кваліфікації і не атестовані.

8. Міністерством охорони здоров'я та Міністерством освіти і науки, молоді та спорту не забезпечено створення правових, економічних і організаційних умов для втілення в учбовий процес європейських стандартів якості освіти, а отже, не досягнуто мети Концепції розвитку вищої медичної освіти в Україні щодо підвищення якості вищої медичної (фармацевтичної) освіти, затвердженої МОЗ та Академією медичних наук України.

8.1. До цього часу не розроблено і не затверджено стандартів вищої медичної освіти з підготовки фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст» напряму «Медицина» за спеціальностями «Медична психологія»; «магістр» — «Лікувальна справа», «Педіатрія»; «магістр» та «бакалавр» — «Сестринська справа» та для післядипломної освіти за усіма спеціальностями напрямів «Медицина» і «Фармація». Нормативні документи з проведення державної атестації студентів за напрямом підготовки «Фармація», методи оцінки якості самостійної роботи студентів у МОЗ відсутні.

8.2. Міністерством не створено координаційної науково-методичної ради з вищої медичної освіти, відсутня програма розвитку вищої медичної освіти до 2015 року, розроблення і затвердження якої визначено заходами з удосконалення підготовки лікарів, затвердженими наказом МОЗ від 03.12.2010 № 1074 на виконання Указу Президента України від 30.09.2010 № 926/2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні».

8.3. Всупереч вимогам статті 85 Бюджетного кодексу України, Положенням про клінічний лікувально-профілактичний заклад охорони здоров'я, затвердженим наказом МОЗ від 05.06.97 № 174, визначено, що витрати із забезпечення навчального процесу на базі лікувальних закладів, які утримуються з місцевих бюджетів, здійснюються за рахунок коштів державного бюджету на утримання вищих навчальних закладів. Як наслідок, за відсутності фінансування медичні вузи фактично не мають повноцінної бази для практичної підготовки фахівців.

8.4. Із 22 лікувальних структурних підрозділів, створених вищими навчальними закладами МОЗ, сім університетських клінік та медичних центрів не включені до Переліку закладів охорони здоров'я та програм у галузі охорони здоров'я, що забезпечують виконання загальнодержавних функцій, видатки на які здійснюються з державного бюджету, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.03.2002 № 342. У порушення статті 16 Основ законодавства України про охорону здоров'я, якою визначено, що лікувально-профілактична допомога громадянам надається акредитованими закладами охорони здоров'я, та Порядку державної акредитації закладу охорони здоров'я, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 15.07.97 № 765, шість із 22 медичних закладів не акредитовані. МОЗ за відсутності контролю з боку Мінфіну у 2010 році на забезпечення діяльності вказаних закладів з порушенням законодавства заплановано та використано кошти держбюджету в сумі 51,1 млн гривень.

9. Мінфіном, МОЗ та навчальними закладами не забезпечено ефективного і результативного управління бюджетними коштами:

– у порушення пункту 29 Порядку складання, розгляду, затвердження та основних вимог до виконання кошторисів бюджетних установ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 28.02.2002 № 228, МОЗ затверджено кошторис на 2010 рік Одеському національному медичному університету, до якого у складі видатків на виплату стипендій включено заплановану матеріальну допомогу і заохочення, що не передбачено пунктом 7 Порядку призначення і виплати стипендій, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 12.06.2004 № 882, та використано університетом 1,5 млн грн. на матеріальну допомогу і заохочення понад встановлений 10-відсотковий розмір, що призвело до завищення видатків з держбюджету;

– не дотримуючись вимог наказу МОН від 11.03.2002 № 183, Львівський національний медичний університет імені Данила Галицького за відсутності контролю з боку МОЗ у 2010 році при укладанні договорів з фізичними особами розмір плати за надання освітньої послуги встановлював без урахування офіційно визначеного індексу інфляції за календарний рік, що передував укладанню договору, внаслідок чого недоотримано доходів до спеціального фонду держбюджету в сумі 1,2 млн грн., що призвело до втрат бюджету;

– у порушення Правил складання паспортів бюджетних програм, звіту про їх виконання, а також здійснення оцінки ефективності бюджетних програм, затверджених наказом Мінфіну від 29.12.2002 № 1098, МОЗ та Мінфіном затверджено на 2011 рік паспорт бюджетної програми на здійснення із загального фонду капітальних видатків для зміцнення матеріально-технічної бази навчального закладу в сумі 10,4 млн грн. без визначення напрямку їх використання.

10. Загалом на підготовку та підвищення кваліфікації медичних і фармацевтичних кадрів МОЗ з порушенням чинного законодавства та неефективно використано 930,8 млн грн., у тому числі з порушенням чинного законодавства та іншими бюджетними правопорушеннями – 912,1 млн грн., неефективно – 18,7 млн гривень. Кошти в сумі 9,8 млн грн. внаслідок неефективних управлінських дій МОЗ і Мінфіну у 2010 році навчальними закладами не використано та повернуто наприкінці року до держбюджету.

### **Пропозиції до Звіту:**

1. Направити інформацію за результатами аудиту Голові Верховної Ради України.

2. Направити інформацію за результатами аудиту Кабінету Міністрів України з пропозиціями доручити Міністерству фінансів України та Міністерству економічного розвитку і торгівлі України:

2.1. Розробити нормативи вартості навчання одного фахівця, індивідуальні нормативи фінансування державних вищих навчальних закладів та порядок визначення адміністративно-обслуговуючого персоналу.

2.2. Розробити та подати на затвердження нормативи фінансування діяльності національних закладів (установ) України та здійснювати планування видатків за економічно обґрунтованими показниками.

2.3. Розробити нормативно-правовий акт, яким передбачити порядок відшкодування вартості навчання за державним замовленням випускниками, які не працюють за направленням державного замовника, та витрат на навчання студентів, яких відраховано з неповажних причин.

2.4. При формуванні державного замовлення на підготовку фахівців за напрямом «Медицина» враховувати потребу галузі охорони здоров'я у лікарях.

3. Направити Висновок за результатами аудиту Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України для відповідного реагування і запропонувати забезпечити розроблення та затвердження нормативних документів щодо організації навчального процесу в умовах кредитно-модульної системи відповідно до вимог чинного законодавства.

4. Направити Звіт за результатами аудиту Міністерству охорони здоров'я України для вжиття заходів щодо усунення виявлених порушень і попередження їх надалі та запропонувати:

4.1. Забезпечити виконання завдань і заходів щодо подальшого удосконалення кадрової політики в галузі, розвитку вищої медичної та фармацевтичної освіти, реального початку реформування галузі охорони здоров'я, на усіх її рівнях, визначених законами України, указами Президента України, розпорядчими документами Уряду та власними рішеннями.

4.2. При складанні бюджетних запитів та паспортів бюджетних програм враховувати і зазначати як результативний показник рівень забезпечення потреби галузі охорони здоров'я у лікарях і провізорах, підготовлених за рахунок коштів державного бюджету, показник ефективності — рівень їх працевлаштування у державному секторі економіки.

4.3. Розробити та впровадити нормативи фінансового забезпечення підпорядкованих вищих закладів освіти і здійснювати планування видатків за економічно обґрунтованими показниками.

4.4. Припинити практику прийому та випуску спеціалістів, підготовлених за кошти державного бюджету, понад державне замовлення.

4.5. Притягнути до відповідальності посадових осіб Міністерства охорони здоров'я та підвідомчих йому установ, які скоїли бюджетні правопорушення.

**Головний контролер — директор департаменту  
з питань науки та гуманітарної сфери**

**Фліссак Я. А.**



## **ВИТЯГ ЗІ ЗВІТУ**

**про результати аудиту ефективності використання бюджетних коштів, виділених Міністерству внутрішніх справ України на підготовку кадрів для органів внутрішніх справ вищими закладами освіти III і IV рівнів акредитації**

*(затверджений постановою Колегії Рахункової палати від 10.03.2011 № 5-2)*

### **Висновки до Звіту:**

1. Існуюча в Міністерстві внутрішніх справ України у 2009–2010 роках система підготовки кадрів вищими навчальними закладами була неефективною, затратною та не відповідала реальним потребам Міністерства.

Дванадцять відомчих вищих навчальних закладів, отримавши з державного бюджету України протягом останніх двох років 1,3 млрд грн., щороку здійснювали випуск понад 13,7 тис. фахівців, з яких лише половина залишалася на службі в органах внутрішніх справ. Решта дипломованих спеціалістів випускалися з вільним працевлаштуванням, без будь-якого урахування можливостей ринку праці. Зусилля понад трьох тис. науково-педагогічних працівників навчальних закладів, 2/3 з яких мають науковий ступінь доктора і кандидата наук, виявилися марними.

Внаслідок неефективної системи управління процесом підготовки кадрів для органів внутрішніх справ, відсутності практичних заходів щодо реорганізації обтяжливої для державного бюджету системи вищих навчальних закладів щороку збільшувалися обсяги підготовки фахівців з вищою освітою та розпорозувалися бюджетні кошти на їх утримання. При цьому стан укомплектованості органів внутрішніх справ кваліфікованими кадрами не покращився.

Управлінські дії МВС, замість оптимізації відомчої системи підготовки кадрів з метою максимального її наближення до затверджених на ці цілі бюджетних призначень, спрямовувалися на збільшення видатків на утримання фінансово обтяжливих для державного бюджету 12-ти вищих навчальних закладів.

Лише останнім часом МВС розпочало вживати конкретні заходи для виправлення становища, що склалося в системі відомчої освіти.

Отже, є нагальна необхідність у продовженні кардинальної перебудови існуючої системи вищих навчальних закладів МВС з урахуванням реальних кадрових потреб органів внутрішніх справ. ««

1.1. У порушення порядку перерозподілу бюджетних призначень, встановлених статтею 26 законів України «Про Державний бюджет України на 2009 рік» та «Про Державний бюджет України на 2010 рік», бюджетні кошти в сумі 18597,9 тис. грн. за основною бюджетною програмою

Міністерства (КПВКВ 1001050), метою якої є забезпечення органами внутрішніх справ захисту прав і свобод громадян та охорона громадського порядку, були використані на утримання вищих навчальних закладів МВС.

1.2. Запроваджена у МВС система формування та виконання державного замовлення була неефективною. Порядок визначення потреб у підготовці фахівців та включення її до державного замовлення на 2009 та 2010 роки спрямовувався переважно на завантаження вищих навчальних закладів відповідно до їх штатних можливостей. Встановлені таким чином обсяги прийому фахівців на навчання перевищували реальні потреби головних управлінь, управлінь МВС в областях та на транспорті, що призводило до неефективного витрачення бюджетних коштів на їх навчання в сумі, щонайменше, 11,5 млн грн. щороку.

1.3. У результаті відсутності реальних розрахунків кадрових потреб у Департаменті кадрового забезпечення МВС (колишній начальник Криволапчук В. О.) та у Департаменті освіти та науки МВС (колишній начальник Горбачевський В. Я.) випускники вищих навчальних закладів відповідно до спеціалізації й отриманої ними кваліфікації не працевлаштовувалися. Зокрема, із 133 випускників Херсонського юридичного інституту, підготовлених за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст» за спеціалізацією «Слідчий», у 2010 році на посаду слідчого було призначено лише 69 випускників. Тобто, кожен другий випускник цього навчального закладу призначався на посаду, яка не відповідає здобутій ним спеціалізації. Аналогічна ситуація мала місце і в інших навчальних закладах.

Через неефективну управлінську діяльність цих департаментів щороку збільшувалися обсяги підготовки фахівців з вищою освітою, які не були працевлаштовані за отриманими спеціалізаціями та на навчання яких неефективно використано державні кошти в сумі 12030,9 тис. гривень. У той же час, внаслідок неналежного вивчення реальних потреб в кадрах на регіональному рівні та незабезпечення комплектуючими підрозділами належного конкурсу, усіма вищими навчальними закладами були допущені значні витрати бюджетних коштів на підготовку курсантів за державним замовленням, які припинили навчання за власним бажанням, у загальній сумі 1694,7 тис. гривень.

2. Внаслідок відсутності в МВС ефективної системи управління процесом підготовки кадрів для органів внутрішніх справ, фінансовими і матеріальними ресурсами Міністерством були допущені бюджетні правопорушення та неефективне використання державних коштів, у т. ч.:

витрачено з порушенням бюджетного законодавства 35 627,9 тис. грн.

— на надання вищими навчальними закладами освітніх послуг за відсутності ліцензій, понад затвержені ліцензійні обсяги та за

неакредитованими спеціальностями — 5273,3 тис. грн. (відповідальні: колишній ректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ Негодченко О. В.; колишні ректори Львівського державного університету внутрішніх справ Ортинський В. Л. і Щур Б. С., нинішній ректор Марін О. К.; колишній ректор Одеського державного університету внутрішніх справ Долженков О. Ф. та нинішній ректор Волощук А. М.; начальник Донецького юридичного інституту Бесчастний В. М., колишні начальники Кримського юридичного інституту Конопльов В. В., Іллічов М. О. та нинішній Бірюков В. П.; колишній начальник Прикарпатського юридичного інституту Рахівський Ю. В. та нинішній Бучко М. Б.);

— порушення встановленого порядку перерозподілу бюджетних призначень та здійснення фінансування вищих навчальних закладів за КПКВ 1001050 — 18 597,9 тис. грн. (відповідальний — колишній директор ДФЗБО Копитов С. М.);

— порушення законодавчо встановленого порядку при здійсненні закупівель товарів, робіт і послуг за державні кошти — 5593,5 тис. грн. (відповідальні: колишній ректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ Негодченко О. В., колишні ректори Львівського державного університету внутрішніх справ Ортинський В. Л., Щур Б. С. та нинішній ректор Марін О. К.; ректор Луганського державного університету внутрішніх справ ім. Е. О. Дідоренка Комарницький В. М.);

— недотримання вимог встановлених порядків бухгалтерського обліку та звітності — 6163,2 тис. грн. (відповідальний — колишній директор ДФЗБО Копитов С. М.);

неефективно використано 48502,7 тис. грн.:

— на підготовку кадрів за державним замовленням в обсягах, які перевищували потреби головних управлінь, управлінь МВС в Автономній Республіці Крим, областях, містах Києві та Севастополі, — 30 454,2 тис. грн. (відповідальний — колишній начальник Департаменту освіти та науки Горбачевський В. Я.);

— на підготовку кадрів, які працевлаштовані не за отриманою спеціалізацією, — 12030,9 тис. грн. (відповідальний — колишній начальник Департаменту освіти та науки Горбачевський В. Я.);

— на підготовку фахівців, які були відраховані з вищих навчальних закладів, не прибули до місця призначення або достроково звільнилися з органів внутрішніх справ, не відпрацювавши трьох років після їх закінчення, — 3066,7 тис. грн. (відповідальні: колишній начальник Департаменту освіти та науки Горбачевський В. Я., начальник Департаменту кадрового забезпечення Криволапчук В. О.);

— на закупівлю вищими навчальними закладами матеріальних цінностей для подальшої передачі структурним підрозділам МВС, діяльність

яких не пов'язана з підготовкою кадрів, — 1618,7 тис. грн. (відповідальний — колишній заступник Міністра Ворона Д. М.);

— на утримання працівників Центру спеціалізації та підвищення кваліфікації Криворізького факультету Дніпропетровського університету внутрішніх справ за період, коли підвищення кваліфікації Центром не здійснювалося, — 1332,2 тис. гривень (відповідальний — колишній ректор Дніпропетровського державного університету внутрішніх справ Негодченко О. В.).

3. Керівництво МВС, незважаючи на недостатній рівень забезпечення вищих навчальних закладів матеріально-технічними засобами, приймало неефективні управлінські рішення щодо закупівлі матеріальних цінностей для структурних підрозділів Міністерства, діяльність яких не пов'язана із підготовкою кадрів для органів внутрішніх справ. Зокрема, за розпорядженням колишнього заступника Міністра Ворони Д. М. (лист від 08.11.2010 № 20717/Вн) Харківським національним університетом внутрішніх справ за рахунок власних надходжень навчального закладу у грудні 2010 року було закуплено матеріальних цінностей на загальну суму 1618,7 тис. грн., з них: наручників металевих — 666 шт., комплектів захисту рук та ніг — 188 шт., комп'ютерної техніки — 171 одиниця.

Таким чином, керівництво МВС, зобов'язавши вищі навчальні заклади закупити та передати матеріальні цінності до підрозділів, діяльність яких не пов'язана з підготовкою кадрів для органів внутрішніх справ, намагалося задовольнити потребу останніх за рахунок вищих навчальних закладів.

4. З порушенням норм чинного законодавства — без проведення конкурсів та укладання контрактів — призначалися на посади керівників вищих навчальних закладів посадові особи, які не мали вченого звання професора, наукового ступеня доктора або кандидата наук і стажу науково-педагогічної діяльності не менше ніж 10 років. Призначення керівників вищих навчальних закладів відбувалося без достатньої освітянської кваліфікації та з порушенням встановлених кваліфікаційних вимог.

5. Відсутність контролю з боку Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України, а також Міністерства економічного розвитку і торгівлі України за формуванням та виконанням МВС державного замовлення у сфері вищої освіти створила умови, за яких вищі навчальні заклади практично не несуть відповідальності за виконання якісних показників підготовки кадрів, що впливає на законність та обґрунтованість використання бюджетних коштів.

У порушення статті 2 Закону України «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб» і Порядку формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних

потреб і контролю за їх виконанням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.02.1996 № 266, розміщення державного замовлення на підготовку фахівців для потреб Міністерства здійснювалося без укладання державних контрактів. МВС своїми наказами визначало обсяги набору на навчання до вищих навчальних закладів та доводило їх до виконавців планами — рознарядками.

Неврахування реальної потреби у фахівцях призвело до збільшення кількості підготовлених за державним замовленням фахівців з вищою освітою.

6. Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України фактично не здійснювало контролю за своєчасним проведенням вищими навчальними закладами МВС ліцензійних та акредитаційних процедур, унаслідок чого у перевірений період п'ять із 12 вищих навчальних закладів МВС не були акредитовані за статусом вищого закладу освіти, а три не пройшли акредитації за спеціальностями та не підтвердили відповідності діяльності своїх навчальних закладів державним вимогам і стандартам освіти.

Недотримання керівництвом вищих навчальних закладів норм чинного законодавства у сфері ліцензування та акредитації призвело до численних порушень з надання освітніх послуг. У порушення статті 9 Закону України «Про вищу освіту» за неакредитованими спеціальностями вищими навчальними закладами МВС у 2009–2010 роках було випущено 225 фахівців, відповідність рівня підготовки яких державним вимогам за цими спеціальностями офіційно не підтверджена, а на підготовку яких витрачено 2190,8 тис. гривень.

Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України не лише не контролювало процес видачі таких дипломів, а й з перевищенням своїх повноважень, визначених статтею 18 Закону України «Про вищу освіту», замість видачі вищим навчальним закладам МВС сертифікатів про акредитацію видавало їм листи-дозволи на видачу дипломів за неакредитованими спеціальностями.

За відсутності ліцензій вищі навчальні заклади у 2009–2010 роках незаконно отримали і використали 501,9 тис. гривень. Понад ліцензійні обсяги на навчання у цьому ж періоді до вищих навчальних закладів МВС було зараховано 232 особи. За розрахунками вартість їх навчання та підвищення кваліфікації становила 587,2 тис. гривень.

7. У порушення вимог пункту 2 Порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах Міністерства внутрішніх справ, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.2007 № 313, МВС протягом чотирьох років не спромоглося разом з Мінфіном встановити порядок розрахунку витрат, пов'язаних з утриманням осіб у вищих навчальних закладах МВС.

Неврегульованим на законодавчому рівні залишилося питання щодо відшкодування витрат державі за навчання фахівців, відрахованих за невиконання навчального плану, в результаті чого державний бюджет знає значних збитків.

### **Пропозиції до Звіту:**

1. Про результати аудиту поінформувати Верховну Раду України з пропозицією доручити Комітету Верховної Ради України з питань науки та освіти розглянути на засіданні Комітету за участю представників МВС, Міністерства освіти і науки, молоді та спорту, Рахункової палати питання перебудови існуючої системи вищих навчальних закладів МВС з урахуванням реальних кадрових потреб органів внутрішніх справ.

2. Поінформувати Кабінет Міністрів України про результати аудиту з пропозиціями:

— доручити Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України:

— разом з МВС України переглянути і внести зміни в Програму оптимізації системи підготовки фахівців для Міністерства внутрішніх справ, затверджену спільним наказом від 20.01.2011 № 15/49, щодо реорганізації мережі вищих навчальних закладів, врахувавши економічні розрахунки реальної потреби у фінансових та матеріально-технічних ресурсах;

— встановити дієвий контроль за своєчасним проведенням вищими навчальними закладами МВС України ліцензійних та акредитаційних процедур;

— дати оцінку кадровим призначенням ректорів вищих навчальних закладів МВС України, які призначені на посади з порушеннями чинного законодавства про освіту.

— доручити МВС України:

підготувати проект постанови Уряду про внесення змін до Порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах МВС, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.2007 № 313, щодо відшкодування витрат держави на навчання фахівців, відрахованих за невиконання навчального плану.

3. Висновок Колегії Рахункової палати до «Звіту про результати аудиту ефективності використання бюджетних коштів, виділених Міністерству внутрішніх справ України на підготовку кадрів для органів внутрішніх справ вищими закладами освіти III і IV рівнів акредитації» направити Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України для відповідного реагування та Міністерству внутрішніх справ України для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків і порушень, з пропозиціями:

— разом з Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України внести зміни до Програми оптимізації системи підготовки фахівців для Міністерства внутрішніх справ, затвердженої спільним наказом від

20.01.2011 № 15/49, щодо реорганізації мережі вищих навчальних закладів, врахувавши в ній економічні розрахунки реальних потреб у фінансових та матеріально-технічних ресурсах;

— ініціювати внесення змін до Порядку відшкодування особами витрат, пов'язаних з їх утриманням у вищих навчальних закладах МВС, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 01.03.2007 № 313, щодо відшкодування витрат державі за навчання фахівців, відрахованих за невиконання навчального плану;

— разом з Мінфіном встановити порядок розрахунку витрат, пов'язаних з утриманням осіб у вищих навчальних закладах МВС, відповідно до вимог постанови Кабінету Міністрів України від 01.03.2007 № 313;

— забезпечити формування та виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою для органів внутрішніх справ з урахуванням реальних потреб Міністерства в кадрах;

— організувати проведення у вищих навчальних закладах МВС суцільної перевірки дотримання ними ліцензованого обсягу підготовки фахівців;

— скасувати як такі, що суперечать вимогам статті 51 Бюджетного кодексу України та пункту 83 Положення про державний вищий навчальний заклад, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 05.09.1996 № 1074, раніше прийняті рішення про закупівлю вищими навчальними закладами матеріальних ресурсів за рахунок власних надходжень та передачу їх до підрозділів, діяльність яких не пов'язана з підготовкою кадрів. Придбані за розпорядженням колишнього заступника Міністра Ворони Д. М. Харківським національним університетом внутрішніх справ матеріальні цінності в сумі 1618,7 тис. грн. використати у навчальному процесі вищого навчального закладу;

— вжити необхідних заходів щодо посилення відомчого фінансового контролю за використанням бюджетних коштів;

— вжити заходів щодо усунення виявлених порушень при використанні бюджетних коштів і притягнення до відповідальності винних у цьому посадових осіб.

4. Використати матеріали звіту при аналізі виконання Державного бюджету за 2011 рік.

**Головний контролер — директор  
департаменту з питань оборони  
та правоохоронної діяльності**

**Невідомий В. І.**

## ВИТЯГ ЗІ ЗВІТУ

### про результати аудиту використання коштів державного бюджету на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів для митної служби України

(затверджений постановою Колегії Рахункової палати від 23.02.2011 № 3-5)

#### Висновки до Звіту:

1. Державною митною службою України (голова — Хорошковський В. І., Макаренко А. В., Калетнік І. Г.) через неефективну систему координації та контролю за діяльністю митних закладів освіти не забезпечено належне виконання завдань з підготовки кадрів для митних органів та підвищення кваліфікації їх особового складу, що зумовило використання коштів Державного бюджету України за відповідними бюджетними програмами з порушенням законодавства в сумі 10,5 млн грн. та неефективно в сумі 4,6 млн грн., що складає 9,8 % до загального обсягу використаних коштів. Втрати доходів державного бюджету склали в сумі 0,8 млн гривень.

Як наслідок, потреба митних органів у висококваліфікованих фахівцях забезпечується не в повному обсязі.

Так, у 2008–2010 роках отримали роботу за фахом тільки 94,6 % випускників, що здобули за кошти державного бюджету вищу освіту галузевого спрямування. В інших державних органах та приватному секторі працевлаштовані 5,4 %, щороку зростає частка молодих фахівців, звільнених з митних органів в перший рік роботи, яка в 2010 році досягла 13 %.

2. Міністерством фінансів України (міністр — Пинзеник В. М., в.о. — Уманський І. І., Ярошенко Ф. О.) у 2008–2010 роках не виконувались вимоги Закону України від 22.12.95 № 493 «Про державне замовлення для задоволення пріоритетних державних потреб» та Порядку формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.02.96 № 266, в частині укладання державних контрактів з митними закладами освіти на підготовку кадрів та підвищення кваліфікації.

3. Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України (міністр — Вакарчук І. О., Табачник Д. В.), як головним органом у системі центральних органів виконавчої влади із забезпечення реалізації державної політики у сфері освіти, не виконуються функції щодо здійснення аналізу та прогнозування потреб фахівців митної справи, що не сприяє досягненню оптимального співвідношення підготовки митників різного фаху. Не вважений підхід Міністерства до оцінки вивчення вищими навчальними



зкладами потреби галузі у фахівцях за професіями митного спрямування призвів до видачі їм ліцензій на підготовку фахівців за спеціальністю «Товарознавство та експертиза в митній справі» понад потребу галузі та ринку праці.

Так, тільки у 2010 році у дев'ятох вищих навчальних закладах за вказаною спеціальністю за державним замовленням зараховано на навчання 0,6 тис. студентів, що склало лише 10 % від ліцензованого обсягу, що свідчить про незначний попит серед вступників та митних органів на цю професію.

4. Підготовка кадрів для митних органів здійснювалась в умовах неузгодженості та неврегульованості нормативно — правових актів в сфері вищої освіти, які регулюють взаємовідносини між вищими навчальними закладами, роботодавцями та випускниками, що призвело до недостатнього забезпечення потреб митних органів у кваліфікованих фахівцях у визначених ними обсягах та знизило ефективність використання бюджетних коштів, спрямованих на цю мету.

5. Держмитслужбою при плануванні видатків на підготовку, для митних органів не забезпечено збалансування вартісних і кількісних показників державного замовлення із обсягом надання освітніх послуг підвідомчими закладами, що зумовило необґрунтоване завищення обсягів бюджетного фінансування на його виконання в сумі 2,2 млн гривень.

Формування та виконання показників кошторисів у 2008-2010 роках здійснювалось Академією митної служби (ректор Ченцов В. В, в. о. ректора Сорока Л. С.) за відсутності науково-обґрунтованих нормативів фінансового забезпечення та розмежування видатків за цільовою спрямованістю, внаслідок чого без належних економічних обґрунтувань заплановано видатки на оплату енергоносіїв в сумі 7,3 млн грн., безпідставно занижено на 2,6 млн грн. обсяг стипендіального фонду на 2009 рік та не досягнуто прозорості у виконанні бюджетних програм.

6. Через неналежну координацію та контроль діяльності підпорядкованих закладів освіти з боку Держмитслужби надання ними освітніх послуг не в повній мірі відповідає визначеним ліцензійним умовам, що негативно впливає на здобуття курсантами професійних знань за фахом, та створює передумови для порушень в цій сфері.

Так, недотримання Академією нормативно-правових актів з питань ліцензування освітніх послуг призвело до порушень чинного законодавства в сумі 4,2 млн гривень.

Хмельницьким центром (директор — Войцещук А. Д.) необґрунтовано видано свідоцтва державного зразка (замість сертифікату) про підвищення кваліфікації 835 митникам, які не навчалися за професійними програмами, спрямованими на фахове удосконалення та оновлення знань працівників.

Маючи єдиний профільний заклад в системі вищої освіти — Академію митної служби, ліцензійні можливості якої щодо підготовки кадрів для державних потреб використовуються на 45 %, Держмитслужбою щорічно замовляються біля 100 фахівців (40 % до випуску Академії) за професіями митного спрямування в інших непрофільних вищих навчальних закладах.

7. В Академії митної служби на недостатньому рівні перебуває навчально-методичне забезпечення учбового процесу, а потреба в навчальних посібниках по обов'язкових дисциплінах задоволена лише на 41 % до нормативу. В ряді регіональних митниць не організовано належним чином проходження виробничої практики курсантами, що не дозволяє майбутнім фахівцям здобути необхідних практичних навичок.

Академією впродовж двох років не забезпечено вжиття дієвих заходів стосовно приведення земельних та майнових відносин у відповідність до вимог чинного законодавства та не ініційовано переукладання договорів оренди з суб'єктами господарювання, що призвело до втрат бюджету розрахунково в сумі 0,8 млн гривень.

За пасивної позиції Академії підрядником «Ватер-Пайп» на теперішній час не введено в експлуатацію котельню (термін — грудень 2009 року), що призвело до неефективного використання коштів на її будівництво в сумі 1,5 млн гривень.

8. За відсутності дієвого контролю з боку Мінфіну та Держмитслужби за виконанням держзамовлення на підготовку та підвищення кваліфікації кадрів митних органів та недосконалості процедури його формування підпорядкованими навчальними закладами використано з порушенням чинного законодавства 6,3 млн грн., та неефективно 3,1 млн гривень.

### **Пропозиції до Звіту:**

1. Інформацію про результати аудиту використання коштів державного бюджету на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів для митної служби України направити до Верховної Ради України.

2. Направити Кабінету Міністрів України інформацію про результати аудиту та рекомендувати доручити Міністерству фінансів України та Державній митній службі України:

— з метою забезпечення прозорості бюджетного процесу на всіх його стадіях при формуванні проектів законів України про державний бюджет здійснити розмежування видатків на підвищення кваліфікації кадрів митних органів за визначеною окремою бюджетною програмою;

— забезпечити вжиття дієвих заходів щодо приведення структури та чисельності Академії у відповідність до вимог нормативно-правових актів, які регулюють зазначені питання з метою оптимізації витрат на її утримання;

— доручити Академії митної служби України вжити заходів щодо ефективного використання коштів спеціального фонду та спрямування отриманих доходів на покриття витрат, пов'язаних із організацією та наданням платних послуг, та розвиток матеріальної бази установи;

— привести у відповідність до чинного законодавства майнові та договірні відносини щодо використання державного майна в митних закладах освіти, які перебувають у сфері управління Держмитслужби, забезпечивши проведення інвентаризації договорів оренди;

— вжити заходів щодо усунення виявлених порушень і недоліків при плануванні та використанні коштів державного бюджету.

3. Висновок про результати аудиту направити Міністерству фінансів України та Державній митній службі України та рекомендувати:

— з метою забезпечення прозорості бюджетного процесу на всіх його стадіях при формуванні проектів законів України про державний бюджет здійснити розмежування видатків на підвищення кваліфікації кадрів митних органів за визначеною окремою бюджетною програмою;

— забезпечити вжиття дієвих заходів щодо приведення структури та чисельності Академії у відповідність до вимог нормативно-правових актів, які регулюють зазначені питання з метою оптимізації витрат на її утримання;

— доручити Академії митної служби України вжити заходів щодо ефективного використання коштів спеціального фонду та спрямування отриманих доходів на покриття витрат, пов'язаних із організацією та наданням платних послуг, та розвиток матеріальної бази установи;

— привести у відповідність до чинного законодавства майнові та договірні відносини щодо використання державного майна в митних закладах освіти, які перебувають у сфері управління Держмитслужби, забезпечивши проведення інвентаризації договорів оренди;

— вжити заходів щодо усунення виявлених порушень і недоліків при плануванні та використанні коштів державного бюджету.

4. Направити «Звіт про результати аудиту використання коштів державного бюджету на підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів для митної служби України» Академії митної служби України для вжиття заходів щодо усунення виявлених недоліків і порушень.

**Заступник директора департаменту з питань  
використання коштів державного бюджету  
фінансовими та контролюючими органами**

**Огонь Ц. Г.**

**Начальник територіального управління  
Рахункової палати по Дніпропетровській  
та Запорізькій областях (м. Дніпропетровськ)**

**Кущенко Л. В.**

## ВИТЯГ ЗІ ЗВІТУ

### про результати аудиту ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Міністерству аграрної політики України на підготовку кадрів для агропромислового комплексу (затверджений постановою Колегії Рахункової палати від 25.03.2011 № 6-5)

#### Висновки до Звіту:

1. Мінагрополітики, яке є найбільш вагомим державним замовником з галузевої підготовки кадрів і відповідальним за реалізацію державної аграрної політики і комплексний розвиток сільських територій, не забезпечило належних управлінських рішень і узгодженої діяльності з визначення реальних потреб у фахівцях. Як наслідок, не досягнуто ефективного використання коштів державного бюджету.

Мета бюджетних програм з підготовки кадрів для агропромислової, природоохоронної та рибної галузей не передбачала кінцевого результату – задоволення потреб аграрного сектору в спеціалістах з вищою освітою, а була орієнтована лише на процес їх підготовки.

Запроваджені Міністерством заходи з реформування системи підготовки і практичного навчання фахівців не досягли гармонізації потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Отже, не забезпечено гарантованого надання першого робочого місця випускникам, які навчалися за державним замовленням, у тому числі і за цільовими направленнями.

Не дотримуючись законодавства у сфері державного замовлення, Мінагрополітики спрямувало виконавцям на підготовку фахівців 2,6 млрд. грн. без укладання державних контрактів, внаслідок чого сторони не несли юридичної відповідальності за недосягнення запланованих результатів.

2. Формування державного замовлення Мінагрополітики здійснювалося за відсутності визначеної реальної потреби у спеціалістах з аграрною освітою, хоча це є вирішальним для забезпечення ефективного використання бюджетних коштів на підготовку фахівців.

2.1. Через невиконання Мінекономіки та Мінпраці своїх повноважень і доручень Президента України, понад 15 років у державі відсутні прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку економіки та відповідний механізм формування держзамовлення.

Державні програми розвитку галузей аграрного сектору та територій не містять балансу ринку праці, положень щодо розвитку трудових ресурсів і механізмів їх закріплення на селі. Науково-дослідним інститутом продуктивності агропромислового комплексу Мінагрополітики аналіз ринку праці не проводиться і не розробляються рекомендації щодо перспектив розвитку кадрового потенціалу галузі; розроблена

Інститутом методика планування потреби регіонів не застосовується через складність обчислень.

У результаті при поданні пропозицій до держзамовлення вищі навчальні заклади орієнтувалися на ліцензовані обсяги та попит вступників, а управління агропромислового розвитку — на попередні показники замовлень.

2.2. Реалізуючи надані державою повноваження на підготовку кадрів, Мінагрополітики обмежило свою функцію як центрального органу виконавчої влади щодо формування держзамовлення зведенням і узагальненням отриманих пропозицій, погодженням квоти головним управлінням агропромислового розвитку облдержадміністрацій та розподілом затверджених показників на вступ між ВНЗ. Обґрунтованість замовлень і пропозицій на вступ не перевірялася, виконання державного замовлення із випуску до ВНЗ не доводилося і не контролювалося.

В управліннях агропромислового розвитку та у вищих навчальних закладах бази даних обліку отриманих пропозицій, виданих направлень, фактичного працевлаштування випускників та відпрацювання ними трирічного терміну відсутні, відповідний моніторинг не запроваджено.

2.3. Колективна безвідповідальність як центральних, так і місцевих органів влади призвела до збільшення диспропорції між реальною потребою регіональних ринків праці і обсягами підготовки фахівців.

Подані агроуправліннями пропозиції на вступ до 2,5 раза перевищували замовлення сільгосп підприємств на підготовку фахівців у ВНЗ, а прийом за цільовими направленнями зменшувався і у 2010 році становив 69,1 %. Аналіз виконання державного замовлення і квоти у розрізі напрямів підготовки та спеціальностей в Мінагрополітики відсутній.

У зв'язку з відсутністю нормативів вартості підготовки одного фахівця відповідної спеціальності за рахунок державного замовлення здійснювалося утримання ВНЗ.

2.4. Внаслідок незабезпечення Міністерством ефективної роботи з координування й концентрації напрямів і обсягів підготовки фахівців, можливості аграрних ВНЗ III–IV рівнів акредитації використовуються на 50–60 %, а отже, розпоршуються кошти державного бюджету.

За відсутності реального прогностичного планування потреб у кадрах аграрні ВНЗ основні зусилля зосередили на підготовці фахівців з економічного напрямку як такого, що користується попитом у вступників, і за цим напрямом навчали від 25 до 50 % усіх студентів. Водночас за такими напрямами, як біотехнологія, селекція і генетика, що забезпечують інноваційний розвиток аграрного сектору, ліцензовані обсяги і прийом не перевищували 0,5 %.

3. Через завищення потреби у фахівцях та зарахування вступників за цільовими направленнями практично без конкурсу, приймалися

абітурієнти з низьким рівнем знань, яких надалі доводилося відраховувати у зв'язку з неопануванням навчального плану. В Мінагрополітики інформація про відрахованих студентів відсутня, аналіз причин не здійснюється.

Загалом за порушення дисципліни та невиконання навчального плану у 2008–2010 роках у 18 ВНЗ відраховано 9486 студентів, на підготовку яких лише за останній рік навчання неефективно витрачено кошти державного бюджету в сумі 67636,3 тис. грн., проте чинне законодавство не передбачає відшкодування таких витрат, понесених державою.

Невідповідність положень щодо порядку зарахування за цільовими направленнями сучасним умовам прийому до ВНЗ не дає змоги забезпечити належний конкурс під час вступу шляхом коригування квоти.

4. Внаслідок неналежного контролю Мінагрополітики за виконанням державного замовлення, не підтверджується звітність Міністерства про стовідсоткове його виконання за всіма параметрами. Запроваджена Держкомстатом статистична звітність не дає можливості контролювати виконання державного замовлення на підготовку кадрів.

На навчання 544 осіб, прийнятих до ВНЗ у 2008–2009 роках понад обсяги держзамовлення, з порушенням чинного законодавства витрачено кошти державного бюджету в сумі 8254,3 тис. гривень. За 2010 рік результати прийому Міністерством станом на 01.03.2011 не узагальнено.

Незважаючи на часткове заповнення вивільнених через відрахування бюджетних місць студентами контрактного навчання, не забезпечується виконання державного замовлення з випуску.

Лише за останній рік на навчання бакалаврів, спеціалістів, магістрів, аспірантів і докторантів — загалом 3086 осіб, державне замовлення з випуску яких не виконано, — аграрними ВНЗ неефективно використано кошти державного бюджету в сумі 51 902,9 тис. гривень.

5. Відсутність державної політики розвитку трудових ресурсів аграрного сектору економіки та гарантованого працевлаштування спричинює неефективне використання бюджетних коштів. Безконтрольність Мінагрополітики призводить до використання коштів з порушенням чинного законодавства.

5.1. Преференції, надані аграрному сектору (з часткою державних підприємств до 0,6 %) для підготовки кваліфікованих фахівців за рахунок державного замовлення, не сприяли ні гарантованому працевлаштуванню випускників, ні закріпленню молоді на селі й відпрацюванню ними обов'язкового терміну. У 2008–2010 роках роботодавці відмовили 612 фахівцям у працевлаштуванні, 216 випускників самі відмовилися працювати за направленнями, 4802 випускники не підтвердили працевлаштування.

У результаті на підготовку цих 5630 випускників неефективно використано кошти державного бюджету в сумі 115885,6 тис. гривень.

5.2. Внаслідок прийняття керівниками ВНЗ неправомірних управлінських рішень, на навчання 390 осіб з порушенням чинного законодавства та неефективно витрачено 4463,6 тис. грн. державного бюджету. Допускалося зарахування на навчання за цільовими направленнями осіб, що не проживають у сільській місцевості; всупереч ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» не укладалися тристоронні угоди між студентами, роботодавцями та вищим навчальним закладом і видавалися направлення на роботу до комерційних структур, діяльність яких не пов'язана з агрокомплексом.

5.3. За відсутності законодавчо встановленого порядку відшкодування вартості навчання особою, яка навчалася за державним замовленням, але не відпрацювала за місцем призначення три роки, ВНЗ, Мінагрополітики та обласні управління агропромислового розвитку не проводять моніторингу відпрацювання випускниками встановленого терміну.

Водночас протягом першого року звільняється 65–80 % молодих спеціалістів, які пояснюють це незадовільною зарплатою, умовами праці, відсутністю інфраструктури в сільській місцевості та соціально-економічних пільг, що передбачені чинним законодавством для закріплення молодих спеціалістів на селі, але не реалізуються.

Надалі на адаптацію молодих спеціалістів, що не працевлаштувалися після завершення навчання, держава витрачає додаткові кошти.

6. Через незабезпечення Мінагрополітики комплексного підходу до визначення завдань розвитку вищої освіти, нормативну неврегульованість ряду питань життєдіяльності ВНЗ, не досягається оновлення матеріальних ресурсів для якісної підготовки фахівців з аграрною освітою.

6.1. Відсутність нормативів вартості підготовки одного фахівця відповідної спеціальності, невжиття Міністерством заходів для приведення структури бюджетних асигнувань у відповідність з реальними потребами забезпечення навчального процесу, неврегульованість засад розвитку дослідних баз ВНЗ обмежують можливості вивчення останніх досягнень науки і техніки в агропромисловому комплексі, удосконалення практичних навичок випускників.

Свій ресурс повністю використало понад 80 % техніки, і її оновлення не забезпечується коштами від виробничої діяльності навчально-дослідних господарств ВНЗ. Проте Мінагрополітики при затвердженні Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року не передбачило заходів із зміцнення і розвитку цих підрозділів як баз практичної підготовки фахівців. Не враховано потреби й Урядом при затвердженні Міністерству бюджетних призначень на 2010–2011 роки.

6.2. Відсутність реагування з боку МОН на запити щодо отримання грифів на електронні засоби навчання перешкоджає їх застосуванню за

межами ВНЗ Мінагрополітики, у тому числі для підготовки робітничих кадрів аграрними профтехзакладами, які МОН такими засобами не забезпечило.

7. Не вирішено питання щодо підпорядкування відповідно до Закону України «Про вищу освіту» провідного закладу у вищій аграрній освіті — Національного університету біоресурсів і природокористування.

8. Мінагрополітики не забезпечено збереження земель дослідних господарств вищих навчальних закладів. Лише протягом 2008–2010 років для навчального процесу втрачено 26,3 тис. га, продовжується негативна практика створення госпрозрахункових структур за рахунок земель дослідних господарств, що створює ризики їх втрати для навчального процесу.

9. Внаслідок недосконалої системи формування державного замовлення, безвідповідальності замовників за обсяги цільової квоти і працевлаштування випускників, неефективних рішень Мінагрополітики та незабезпечення дієвого контролю за дотриманням вищими навчальними закладами фінансово–господарської дисципліни, використано з порушеннями чинного законодавства та незаконно 53 331,2 тис. грн., неефективно — 237 264,9 тис. грн., втрачено для розвитку ВНЗ — 1030,1 тис. грн. (заступники міністра Я. М. Гадзало, М. Д. Мельничук, перший заступник міністра С. І. Мельник).

Затвердження Мінагрополітики Концепції реформ і розвитку аграрної освіти і науки за відсутності науково обґрунтованих прогнозування розвитку ринку праці та нормативів вартості підготовки одного фахівця за напрямками підготовки створює ризики планування витрат на попередніх засадах, що надалі може призвести до неефективного використання бюджетних коштів.

### **Пропозиції до Звіту:**

1. Направити інформацію за результатами аудиту Голові Верховної Ради України.

2. Направити інформацію за результатами аудиту Кабінету Міністрів України з пропозиціями доручити:

— Міністерству економіки із залученням зацікавлених міністерств розробити і подати на затвердження Кабінету Міністрів України відповідні сучасному стану економіки порядки формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою та їх працевлаштування;

Міністерству аграрної політики та продовольства забезпечити усунення виявлених аудитом порушень і недоліків; подати пропозиції щодо:

внесення змін до Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року в частині визначення заходів з розвитку



навчально-дослідних господарств вищих навчальних закладів та нормативного регламентування їх діяльності;

урегулювання положень порядку зарахування за цільовими направленнями із сучасними умовами прийому до ВНЗ.

3. Направити інформацію Міністерству освіти і науки, молоді та спорту.

4. Направити Звіт про результати аудиту Міністерству аграрної політики та продовольства України для вжиття заходів щодо усунення виявлених порушень і попередження їх надалі та запропонувати:

— підготувати та подати Кабінету Міністрів України зміни до Державної цільової програми розвитку українського села на період до 2015 року в частині визначення заходів з розвитку ВНЗ і їх навчально-дослідних господарств та пропозиції щодо нормативного регламентування їх діяльності;

— привести положення порядку зарахування за цільовими направленнями у відповідність із сучасними умовами прийому до ВНЗ;

— забезпечити координування й концентрацію напрямів і обсягів підготовки фахівців в аграрних ВНЗ III-IV рівнів акредитації;

— привести статус Національного університету біоресурсів і природокористування у відповідність із Законом України «Про вищу освіту».

**Головний контролер — директор департаменту  
з питань науки та гуманітарної сфери**

**Фліссак Я. А.**

**ВИТЯГ ЗІ ЗВІТУ**  
**про результати аудиту ефективності використання коштів**  
**Державного бюджету України на підготовку кадрів**  
**та підвищення кваліфікації для галузі соціального забезпечення**  
**та соціального захисту**

*(затверджений постановою Колегії Рахункової палати  
від 21.06.2011 № 12-5)*

**Висновки до Звіту:**

1. Міністерство соціальної політики України (міністри Денисова Л. Л., Надрага В. І., віце-прем'єр-міністр України — міністр соціальної політики Тигіпко С. Л.), маючи у своїй системі розгалужену мережу установ у сфері зайнятості, трудової міграції, соціального захисту населення, у тому числі інвалідів, не забезпечило належних управлінських рішень і узгодженої діяльності з визначення реальних потреб галузі на підготовку фахівців, контролю і координування роботи з підвищення їх кваліфікації. Як наслідок, не досягнуто ефективного використання коштів державного бюджету.

Не дотримуючись законодавства у сфері державного замовлення, Мінсоцполітики спрямувало виконавцям на підготовку фахівців і підвищення їх кваліфікації 81,7 млн грн. без укладання державних контрактів, отже, сторони не несли юридичну відповідальність за недосягнення запланованих результатів і не відповідали за неузгодження потреб і пропозицій на підготовку кадрів.

Мета бюджетних програм з галузевої підготовки кадрів та підвищення кваліфікації фахівців не передбачала кінцевого результату — задоволення потреб установ у таких фахівцях, була орієнтована лише на процес їх підготовки і не враховувала особливості діяльності технікумів-інтернатів.

Доручення Уряду з розробки концепції розвитку і вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців соціальних служб та надавачів соціальних послуг лишилося не виконаним. Видача цільових направлень на навчання перетворилася на отримання лише додаткової пільги при вступі до вищого навчального закладу. У результаті не забезпечено гарантоване надання першого робочого місця випускникам, які навчалися за державним замовленням, у тому числі і за цільовими направленнями. Водночас, до 20 % працівників галузі не мають спеціалізованої освіти та кваліфікації.

2. Через відсутність прогностичної потреби у кадрах, вищими навчальними закладами державне замовлення формувалося виходячи з власних можливостей та попиту абітурієнтів; визначені законодавством тристоронні угоди, які гарантують працевлаштування згідно з держ-

замовленням, не уклалися. Моніторинг відпрацювання випускником встановленого терміну ніким не здійснювався.

2.1. У результаті понад 50 % випускників Чернігівського державного інституту права, соціальних технологій та праці не отримали направлення на роботу. На навчання 246 осіб, які не працевлаштовані або працюють у приватних структурах, неефективно використано 4,3 млн гривень.

Неузгодженість законодавства у сфері держзамовлення та державної служби не дає змоги молодим спеціалістам з дипломами юриста і соціального працівника працевлаштовуватися за направленнями в органи державної влади і місцевого самоврядування, оскільки однією з умов прийняття на роботу в ці органи є проходження конкурсного відбору. В свою чергу, незабезпечення житлом та іншими соціальними пільгами не задовольняло молодих спеціалістів.

2.2. Формально визначивши надання технікумами-інтернатами вищої освіти інвалідам як для потреб галузі, Мінсоцполітики відсторонилося від проблем їх працевлаштування; Харківським обліково-економічним технікумом-інтернатом ім. Ф. Г. Ананченка направлення на роботу взагалі не видавалися. Незмінність напрямів підготовки в технікумах-інтернатах не сприяла отриманню інвалідами спеціальності, актуальної на ринку праці, на відміну від підготовки центрами професійної реабілітації інвалідів, що створюються і утримуються за рахунок коштів фонду соціального захисту інвалідів.

Як наслідок, не працевлаштовано і не адаптовано до суспільного життя 250 осіб, видатки на навчання яких становили 11 млн гривень. З тих студентів, що знайшли роботу, до 60 % працевлаштовані у комерційній структурі, що не передбачено законодавством у сфері держзамовлення.

3. Через недосконале законодавство у сфері державного замовлення кадрів та формальне визначення його показників, відсутній взаємозв'язок між затвердженими обсягами держзамовлення і коштами, передбаченими на їх виконання, а також відповідальність за результативність використання бюджетних ресурсів.

3.1. Мінсоцполітики при погодженні постанов Уряду про державне замовлення на підготовку кадрів виконання своїх повноважень із забезпечення реалізації державної політики у сфері зайнятості та трудової міграції звело до вимог врахування показників вступу до підвідомчих ВНЗ.

У сфері галузевої підготовки кадрів Міністерством обґрунтованість замовлень і пропозицій на вступ не перевірялася, державне замовлення по випуску до ВНЗ не доводилося і не контролювалося, аналіз виконання державного замовлення і квоти у розрізі напрямів підготовки та спеціальностей не здійснювався.

Результатом безконтрольності Мінсоцполітики стало невиконання у 2008–2010 роках показників державного замовлення по вступу 177 осіб

і по випуску 91 особи, що призвело до неефективних витратків у сумі 2841,0 тис. грн.; в результаті прийому на навчання 23 осіб, держзамовлення на підготовку яких відсутнє, з порушенням законодавства використано 345,1 тис. гривень.

Прорахунки у проведенні вступної кампанії, прийом абітурієнтів з низьким рівнем знань мали наслідком подальше їх відрахування через невиконання навчального плану. На навчання 95 студентів, відратованих за порушення дисципліни та академічну заборгованість, неефективно використано бюджетні кошти в сумі 663,9 тис. гривень.

3.2. Мінекономіки не виконало функції провідного органу в частині реалізації державної політики у сфері державного замовлення та не забезпечило затвердження змін постановою Уряду, підтверджуючи формальний характер свого контролю в цій сфері.

Міністерство фінансів не реагувало на необхідність приведення фінансових показників державного замовлення до фактично затверджених асигнувань, оскільки вважало достатнім обґрунтування витратків установ показниками затрат, в першу чергу, соціального спрямування, що і вимагало у своїх розпорядчих документах.

Як наслідок, у 2008–2009 роках Мінсоцполітики на підготовку фахівців затверджено витратки на 1857,3 тис. грн. більше обсягів держзамовлення, а у 2010 році – на 2581,3 тис. грн. менше. Відсутність взаємозв'язку між обсягами держзамовлення і коштами на їх виконання дозволила закладам за умов зменшення і невиконання показників вступу змінити цільове призначення соціальних виплат та додаткових асигнувань на енергоносії загалом в сумі 1626,8 тис. грн., спрямувавши вивільнені ресурси на незаплановані потреби.

У результаті таких дій розпорюшуються кошти державного бюджету та зменшується результативність їх використання. Визначена як показник ефективності вартість навчання одного студента зростає, а використання ліцензованих обсягів на підготовку фахівців технікумів-інтернатів (утримання яких майже повністю забезпечується коштами загального фонду) зменшилося з 40 до 29 %.

3.3. Внаслідок безпідставного проведення короткострокових семінарів як державного замовлення на підвищення кваліфікації працівників органів соціального захисту і соціального забезпечення, виконання державного замовлення установою, що не відповідала вимогам у сфері післядипломної освіти та у сфері підвищення кваліфікації державних службовців, з порушенням чинного законодавства використано кошти державного бюджету в сумі 1890,8 тис. гривень.

Після завершення курсів слухачі отримували сертифікат про підвищення кваліфікації, але нормативно форму такого документу не затверджено. Постановою Кабінету Міністрів України від 12.11.97 № 1260

«Про документи про освіту та вчені звання» затверджено форму свідоцтва про підвищення кваліфікації, водночас, у статті 10 Закону України «Про вищу освіту» визначено, що зразки документів про післядипломну освіту затверджуються спеціально уповноваженим органом виконавчої влади у галузі освіти. Крім того, у Законі України «Про вищу освіту» відсутні норми щодо обов'язкового надання документу державного зразка у разі проведення підвищення кваліфікації за державним замовленням.

За неприйняттям Міністерством реальних дій, наміри щодо створення Методично-навчального ресурсного центру та розвитку системи підвищення кваліфікації працівників галузі обмежилися перейменуванням Курсів у Центр підвищення кваліфікації працівників сфери управління Мінсоцполітики. У результаті відсутнє науково-методичне супроводження навчальної діяльності галузевих закладів вищої освіти. Водночас підвищення кваліфікації працівників галузі забезпечується іншими закладами післядипломної освіти, проте Мінсоцполітики не володіє такими даними. Аудит показав, що кожний працівник сфери праці та соціального захисту мав можливість підвищити свою кваліфікацію лише один раз у 24 роки.

4. За відсутності нормативів вартості навчання одного фахівця, в тому числі у спеціалізованих закладах, за рахунок держзамовлення здійснювалося утримання навчальних закладів. Прорахунки у плануванні та практика забезпечення соціальних виплат мали наслідком численні коригування напрямів використання виділених асигнувань, особливо по Харківському технікуму, та призвели до порушень у використанні коштів державного бюджету і неефективного управління ними.

4.1. Внаслідок планування у загальному фонді видатків на утримання гуртожитків та навчання студентів-контрактників, на приведення штатної чисельності науково-педагогічного персоналу у відповідність з нормативами, необґрунтованого затвердження видатків на капітальне будівництво з порушенням чинного законодавства заплановано видатки в сумі 9122,4 тис. гривень. За відсутності контролю з боку Мінсоцполітики за джерелами надходжень, без розрахунків затверджено доходи в сумі 21148,6 тис. гривень.

Запроваджений порядок визначення і задоволення потреби ВНЗ у коштах не сприяв розрахунку обґрунтованої вартості навчання та пропорційному встановленню її складових за бюджетною та контрактною формами, у результаті структура видатків була викривленою.

Через відсутність відповідних бюджетних призначень та обмеженого терміну дії дозвільних документів, керівництвом Чернігівського інституту прийнято рішення акумулювання залишків спеціального фонду для початку будівництва нового навчального корпусу, здійснюючи поточні видатки госпрозрахункової діяльності за рахунок коштів загального фонду.

4.2. Внаслідок прорахунків у плануванні, неналежного контролю Міністерства і навчальних закладів за фінансовою дисципліною, неприйняття своєчасних управлінських рішень, з порушенням чинного законодавства використано 9631,2 тис. грн. та отримано доходи в сумі 767,7 тис. грн., неефективні видатки склали 18854,3 тис. гривень. В умовах обмежених фінансових ресурсів допущено збитки державного бюджету в сумі 178,0 тис. грн. та неефективне управління коштами в сумі 2216,5 тис. грн., в т.ч. на капітальне будівництво.

5. Виконуючи Комплексний план заходів з розвитку освіти в Україні на період до 2011 року МОНмолодьспорт вибірково підійшло до вибору вищих навчальних закладів, які належить передати йому в управління, обмежившись двома найпотужнішими закладами, один з яких — госпрозрахунковий. Станом на 21.06.2011 рішення щодо подальшої їх діяльності не визначено, як не визначено й долю інших вищих навчальних закладів Мінсоцполітики.

#### **Пропозиції до Звіту:**

1. Направити інформацію за результатами аудиту Голові Верховної Ради України та запропонувати:

— внести зміни до статті 10 Закону України «Про вищу освіту» в частині повноважень із затвердження зразка документа про післядипломну освіту та унормувати у цьому Законі питання щодо обов'язкового надання документа державного зразка у разі проведення підвищення кваліфікації за державним замовленням.

— матеріали аудиту розглянути на засіданні профільного комітету Верховної Ради України.

2. Направити інформацію за результатами аудиту Кабінету Міністрів України та запропонувати:

— забезпечити контроль за розробленням, прийняттям і виконанням заходів з розвитку і вдосконалення системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців соціальних служб та надавачів соціальних послуг;

— розглянути питання щодо реорганізації Харківського обліково-економічного технікуму-інтернату ім. Ф. Г. Ананченка та створення на його базі центру професійної реабілітації інвалідів;

доручити:

— Головдержслужбі подати Кабінету Міністрів України пропозиції щодо змін до Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 № 564, в частині затвердження форми сертифіката, який має видаватися після завершення короткострокових семінарів, та визначення умов проведення такого виду підвищення кваліфікації, зокрема, за державним замовленням та неакредитованими закладами;

— Міністерству економічного розвитку і торгівлі України при розробленні проекту нового порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою та їх працевлаштування урегулювати засади направлення молодих спеціалістів на роботу в органи державної влади і місцевого самоврядування; врахувати особливості підготовки осіб з обмеженими фізичними властивостями у спеціалізованих закладах;

— Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України виробити комплексні підходи до передачі галузевих вищих навчальних закладів у своє підпорядкування; визначити статус і засади діяльності отриманих вищих навчальних закладів, забезпечити збереження профільної підготовки фахівців для галузі соціального захисту за замовленням Міністерства соціальної політики України;

— Міністерству соціальної політики України забезпечити усунення виявлених аудитом порушень і недоліків; розробити та подати на затвердження Концепцію державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (післядипломної освіти) працівників соціальних служб; подати пропозиції щодо реорганізації Харківського обліково-економічного технікуму-інтернату ім. Ф. Г. Ананченка та створення на його базі центру професійної реабілітації інвалідів; узгодити з МОНмолодьспорт обсяги державного замовлення на підготовку фахівців для потреб галузі соціального забезпечення та соціального захисту.

3. Направити інформацію Міністерству освіти і науки, молоді та спорту та запропонувати:

— виробити комплексні підходи до передачі галузевих вищих навчальних закладів у своє підпорядкування; визначити статус і засади діяльності отриманих вищих навчальних закладів, забезпечити збереження профільної підготовки фахівців для галузі соціального захисту за замовленням Міністерства соціальної політики України;

— подати до Кабінету Міністрів України пропозиції щодо змін до статті 10 Закону України «Про вищу освіту» в частині повноважень із затвердження зразка документа про післядипломну освіту та унормувати у цьому Законі питання щодо обов'язкового надання документа державного зразка у разі проведення підвищення кваліфікації за державним замовленням.

4. Направити Висновок Колегії Рахункової палати про результати аудиту Міністерству соціальної політики України для вжиття заходів щодо усунення виявлених порушень і попередження їх надалі та запропонувати:

— підготувати та подати Кабінету Міністрів України на затвердження Концепцію державної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації (післядипломної освіти) працівників соціальних служб;

- вжити заходів для повноцінного функціонування Центру підвищення кваліфікації працівників сфери управління Мінсоцполітики;
- забезпечити узгодження з МОНмолодьспорт обсягів підготовки фахівців для потреб галузі соціального забезпечення та соціального захисту;
- розглянути питання реорганізації Харківського обліково-економічного технікуму-інтернату ім. Ф. Г. Ананченка та створення на його базі центру професійної реабілітації інвалідів;
- розробити заходи з розвитку Кам'янець-Подільського планово-економічного технікуму-інтернату, забезпечити результативність бюджетних видатків на його утримання шляхом максимального використання потужностей і можливостей навчального закладу;
- розробити галузевий порядок встановлення квоти підготовки фахівців у вищих навчальних закладах для роботи в закладах соціального захисту в сільській місцевості;
- внести зміни до відомчого порядку взаємодії органів праці та соціального захисту населення, центрів зайнятості, відділень Фонду захисту інвалідів, центрів професійної реабілітації інвалідів і навчальних закладів системи Мінсоцполітики в частині забезпечення працевлаштування інвалідів, які отримали вищу освіту у навчальних закладах Міністерства.

**Головний контролер — директор департаменту  
з питань науки та гуманітарної сфери**

**Я. А. Фліссак**



# ЗВЕДЕНІ МАТЕРІАЛИ РАДИ МІНІСТРІВ АВТОНОМНОЇ РЕСПУБЛІКИ КРИМ, ОБЛАСНИХ ТА МІСЬКИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ ДО КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ

## АВТОНОМНА РЕСПУБЛІКА КРИМ

Чисельність наявного населення Автономної Республіки Крим на 1 січня 2011 року становила 1963,5 тис. осіб. За цим показником республіка займає 8 місце серед регіонів України.

У 1994 році в Криму вперше за післявоєнні роки було зафіксовано зменшення чисельності населення, яке триває дотепер (табл.1). Протягом 1994–2011 років вона скоротилася на 272,1 тис. осіб, або на 12,2 %. За цей період кількість міських мешканців зменшилася на 183,1 тис. (на 12,9 %), сільських – на 88,3 тис. (на 10,8 %). Рівень урбанізації змінився незначно – з 63,4 до 62,8 % (в середньому по Україні – 68,5 %). Щільність населення склала 75 осіб на 1 кв. км.

*Таблиця 1*

**Динаміка чисельності наявного населення  
Автономної Республіки Крим**

Рік	Чисельність наявного населення (на початок року), тис. осіб	У відсотках до попереднього року
1989 р.*	2063,6	—
2001 р.*	2033,7	—
2002 р.	2031,7	—
2003 р.	2018,4	99,3
2004 р.	2005,1	99,3
2005 р.	1994,3	99,5
2006 р.	1983,8	99,5
2007 р.	1977,1	99,7
2008 р.	1971,0	99,7
2009 р.	1967,3	99,8
2010 р.	1965,3	99,9
2011 р.	1963,5	99,9

\* За даними переписів населення: на 12 січня 1989 р.; на 5 грудня 2001 р. з 2002 р. по 2011 р. — на початок року.

У 1992–1993 роках загальне зростання кількості населення Автономної Республіки Крим забезпечувалося виключно позитивним сальдо міграції. Починаючи з 1994 року сальдо набуло негативного значення, що посилювало демографічну кризу. З 2001 року темпи зниження чисельності населення Автономної Республіки Крим сповільнилися, що було викликане зменшенням міграційного відтоку населення. Показники покращали з 2002 року, коли вперше за 8 років зафіксовано міграційний приріст населення (табл. 2).

За міграційною привабливістю Автономна Республіка Крим входить до числа провідних регіонів України, що обумовлено специфікою її історичного розвитку і географічного розташування, кліматичними і ландшафтними умовами. По сальдо міграції у 2007–2010 роках республіка займала друге-третє місце по Україні.

Найпривабливішими для мігрантів є столиця Автономної Республіки Крим і міста півдня Криму. По міграційному приросту лідирують м. Судак, м. Ялта, м. Феодосія, м. Алушта, м. Сімферополь, м. Євпаторія, Сімферопольський район. Найбільше скорочення населення за рахунок міграційного руху зафіксовано у м. Джанкой, м. Саки, Первомайському та Джанкойському районах.

Таблиця 2

**Формування приросту (скорочення –) населення  
в Автономній Республіці Крим**

Період	Загальний приріст (скорочення –), тис. осіб	Зокрема:	
		природний приріст (скорочення –)	міграційний приріст (скорочення –)
1989	36,8	7,4	29,4
2000	-28,3	-13,6	-14,7
2001	-19,0	-13,7	-5,3
2002	-13,3	-13,8	0,5
2003	-13,3	-13,1	-0,2
2004	-10,9	-12,2	1,3
2005	-10,4	-13,2	2,8
2006	-6,7	-10,5	3,8
2007	-6,0	-9,6	3,6
2008	-3,8	-7,3	3,5
2009	-2,0	-5,0	3,0
2010	-1,8	-5,2	3,4

Природне скорочення населення в Автономній Республіці Крим спостерігається з 1992 року (в Україні – з 1991 року). У 2010 році воно склало 5,2 тис. осіб, або 2,7 осіб на 1000 населення (в Україні – 4,4 осіб

на 1000 населення). Причинами цього процесу є перевищення смертності над народжуваністю.

Слід відзначити наявність позитивних тенденцій у сфері народжуваності протягом останніх років (табл. 3). У 2010 році в Автономній Республіці Крим народилося 23,2 тис. осіб, або 11,8 осіб на 1000 населення (в середньому по Україні – 10,8 осіб на 1000 населення).

На відміну від народжуваності позитивні зміни щодо зниження смертності в республіці зафіксовано тільки у 2009–2010 роках, коли у порівнянні з попередніми роками відбулося зниження смертності відповідно на 2,9 та 2,2 тис. осіб (табл. 3). Коефіцієнт смертності склав 14,5 осіб на 1000 населення (в середньому по Україні – 15,2 осіб на 1000 населення).

Таблиця 3

**Природний рух населення в Автономній Республіці Крим**

Період	Тис. осіб			На 1000 населення		
	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст	Кількість народжених	Кількість померлих	Природний приріст
1989	28,4	21,0	7,4	13,5	9,9	3,6
2001	15,1	28,8	-13,7	7,4	14,1	-6,7
2002	16,2	29,9	-13,7	8,0	14,7	-6,7
2003	17,4	30,5	-13,1	8,7	15,2	-6,5
2004	17,9	30,1	-12,2	9,0	15,1	-6,1
2005	17,9	31,2	-13,3	9,0	15,7	-6,7
2006	20,0	30,6	-10,5	10,1	15,4	-5,3
2007	21,7	31,3	-9,6	11,0	15,8	-4,8
2008	23,3	30,6	-7,3	11,9	15,6	-3,7
2009	23,5	28,5	-5,0	12,0	14,5	-2,5
2010	23,2	28,4	-5,2	11,8	14,5	-2,7

Серед основних причин смертності слід назвати незадовільний стан здоров'я, нездоровий спосіб життя (алкоголізм, наркоманія), а також високий травматизм на роботі та дорогах. Так, у 2010 році в Автономній Республіці Крим померло:

– від хвороб системи кровообігу – 19,7 тис. осіб (69,1 % від загальної кількості померлих);

– від злоякісних новоутворень – 3,5 тис. осіб (12,1 %);

– від нещасних випадків, отруень і травм – 2,0 тис. осіб (7,2 %), зокрема від самогубств – 0,5 тис. осіб, нещасних випадків на транспорті – 0,3 тис. осіб, алкогольних отруень – 0,2 тис. осіб;

– інфекційних хвороб – 0,8 тис. осіб (2,9 %), зокрема від туберкульозу – 0,4 тис. осіб, хвороб, обумовлених ВІЛ – 0,4 тис. осіб.

Серйозну занепокоєність викликає висока смертність населення у працездатному віці, яка складає 24 % від загальної кількості померлих. Смертність чоловіків цієї вікової категорії значно вище ніж у жінок: їх питома вага складає 78 % від померлих у працездатному віці.

Внаслідок збільшення рівня смертності зменшився показник очікуваної тривалості життя при народженні. Якщо у 1989–1990-х роках він складав 70,7 року, то у 2008–2009 роках дорівнював 69,3 року, при цьому різниця між віком чоловіків і віком жінок перевищила 11 років (в економічно розвинених країнах – 5–6 років).

Особливості природного і міграційного руху населення зумовили зміну його вікової структури у бік старіння. Впродовж 1989–2010 років в Автономній Республіці Крим зменшилася питома вага осіб молодше працездатного віку з 24,2 % до 15,2 %. При цьому збільшився відсоток населення працездатного віку з 57,4 % до 60,3 % (що стало результатом підйому народжуваності в середині 80-х років ХХ століття) та старше за працездатний вік з 18,2 % до 24,5 % (табл. 4).

Таблиця 4

**Структура постійного населення за основними віковими групами в Автономній Республіці Крим**

Період	Населення у віці					
	молодше працездатного		працездатному		старше працездатного	
	тис. осіб	% до загальної чисельності	тис. осіб	% до загальної чисельності	тис. осіб	% до загальної чисельності
1989*	493,5	24,2	1167,3	57,4	371,0	18,2
2001	364,6	18,0	1203,8	59,5	454,9	22,5
2003	344,0	17,1	1211,4	60,3	454,3	22,6
2004	326,8	16,4	1218,3	61,0	451,2	22,6
2005	312,5	15,7	1220,0	61,5	543,0	22,8
2006	300,8	15,2	1220,8	61,8	453,4	23,0
2007	293,3	14,9	1218,4	61,9	456,7	23,2
2008	289,5	14,8	1211,9	61,8	460,9	23,5
2009	290,3	14,8	1203,1	61,4	465,1	23,7
2010	293,2	15,0	1190,5	60,8	472,9	24,2
2011	296,5	15,2	1178,6	60,3	479,7	24,5

\* За даними переписів населення: на 12 січня 1989 р.; на 5 грудня 2001 р.; з 2002 р. по 2011 р. – на початок року.

У 1999–2005 роках в Автономній Республіці Крим спостерігався щорічний приріст чисельності населення у працездатному віці, що було пов'язано з впливом демографічних хвиль народжуваності (з одного боку — зниження народжених у роки війни та перехід їх до категорії старшого віку, а з іншого боку — збільшення народжених у 1982–1987 роках і вступ їх до працездатного віку). Чисельність населення вказаної вікової групи на 01.01.2006 складала 1220,8 тис. осіб, проте на 01.01.2011 зафіксовано її скорочення до 1178,6 тис. осіб, і за прогнозою оцінкою, в подальші роки тенденція зменшення кількості населення у працездатному віці збережеться і буде зростати навіть при підвищенні пенсійного віку для жінок.

Співвідношення чисельності чоловічого та жіночого населення практично не змінилося та склало відповідно 45,7 та 54,3 %.

Питома вага осіб віком 60 років і старше в загальній чисельності населення у 2010 році в Автономній Республіці Крим складала 20,4 %, що згідно зі шкалою демографа Россета характеризується як населення дуже високого рівня демографічної старості (від 18 % і вище).

Середній вік населення Автономної Республіки Крим досяг 40,2 року. Такі зміни привели до скорочення демографічного навантаження (співвідношення осіб непрацездатного віку до 1000 населення працездатного віку) у 1989–2010 роках з 741 до 659 осіб. При цьому навантаження особами молодше за працездатний вік скоротилося на 40,4 % (з 423 до 252 осіб), а старше за працездатний вік — збільшилося на 28 % (з 318 до 407 осіб).

На перспективу стрімке зменшення питомої ваги дітей одночасно з істотним збільшенням % осіб старшого віку ускладнять демографічну ситуацію, можуть призвести до дефіциту трудових ресурсів.

Основними напрямками демографічної політики у республіці є збереження життєвого потенціалу населення і його відтворювання шляхом:

- зміцнення здоров'я населення;
- збільшення рівня народжуваності;
- зниження рівня смертності;
- оптимізації міграційного руху;
- зниження рівня смертності немовлят і чоловіків працездатного віку.

Ці заходи передбачено та реалізуються через Стратегію економічно-го та соціального розвитку Автономної Республіки Крим до 2020 року та галузеві програми автономії.

Розвиток економіки Криму забезпечило зростання економічної активності населення. Загальна чисельність економічно активного населення Автономної Республіки Крим у 1 півріччі 2011 року порівняно з аналогічним періодом 2010 року збільшилася з 964,7 до 971,2 тис. осіб.

За цей період чисельність зайнятого населення у структурі економічно активного населення також збільшилася з 901,3 до 908,8 тис. осіб.

В республіці спостерігається прискорення процесу переміщення робочої сили із сектора найманої праці в сектор самостійної зайнятості. За 2005–2010 роки питома вага населення, зайнятого в офіційному секторі економіки, за даними статистики, зменшилася з 63,5 % до 56,7 % (табл. 5).

Основною сферою праці самозайнятих в містах є оптова та роздрібна торгівля, в сільській місцевості — сільськогосподарське виробництво.

Таблиця 5

**Динаміка розподілу чисельності зайнятих в галузях та сферах економічної діяльності у 2005–2010 роках**

Показники	Одиниця виміру	2005	2009	2010
Зайнято в усіх сферах діяльності	тис. осіб	906,1	905,7	904,5
Зайнято в галузях економіки	тис. осіб	575,5	540,9	513,1
з них:				
промисловість	тис. осіб	103,5	82,7	78,3
сільське господарство	тис. осіб	69,5	43,9	37,8
будівництво	тис. осіб	38,4	28,2	23,4
транспорт та зв'язок	тис. осіб	49,1	50,5	49,6
торгівля, готелі та ресторани	тис. осіб	57,1	58,8	55,5
охорона здоров'я та соціальна допомога	тис. осіб	76,3	88,9	80,8
освіта	тис. осіб	64,6	70,8	63,6
Інші галузі економіки	тис. осіб	117,0	117,1	124,1
Зайнято в інших сферах економічної діяльності	тис. осіб	330,6	364,8	391,4

Вирішення питань зайнятості населення є пріоритетним напрямом роботи уряду. В республіці розроблена та затверджена постановою Верховної Ради Автономної Республіки Крим від 28.12.2010 № 162-61/10 Програма соціального захисту та зайнятості населення Автономної Республіки Крим на 2011–2013 роки. Аналогічні програми затверджено в усіх регіонах республіки. Основними пріоритетами програм є збереження діючих та створення нових робочих місць за рахунок розширення інвестиційної діяльності, підтримки підприємництва та самозайнятості населення, розвитку курортно-рекреаційного комплексу та інших заходів.

З кожним роком збільшується кількість підприємців-фізичних осіб, які відкрили власну справу, в податкових органах республіки станом

на 01.10.2011 року їх зареєстровано 112,6 тис. осіб (на 01.10.2010 – 111,1 тис. осіб).

Зростає число найнятих працівників у підприємств-фізичних осіб, за 9 міс. 2011 року їх чисельність збільшилася на 2,4 тис. осіб та склала 51,2 тис. осіб.

З метою врегулювання питань у соціально-економічній сфері в Автономній Республіці Крим, в тому числі забезпечення гідного рівня оплати праці, стабілізації соціального клімату здійснюються заходи щодо розвитку та вдосконалення соціального діалогу між представниками органів виконавчої влади та місцевого самоврядування, організацій роботодавців та профспілок.

Питання щодо підвищення рівня оплати праці на республіканському рівні вирішуються шляхом колективних переговорів і укладання Регіональної угоди Автономної Республіки Крим між трьома сторонами.

З метою посилення взаємодії з представниками профспілок та роботодавців автономії укладено Регіональну угоду Автономної Республіки Крим між Радою міністрів Автономної Республіки Крим, республіканськими об'єднаннями, організаціями роботодавців і профспілок на 2009–2012 роки, яка передбачає близько 170 норм та зобов'язань сторін, відповідно до їх компетенції.

Сторонами соціального діалогу (органи виконавчої влади, роботодавці і профспілки) в 2011 році мінімальна тарифна ставка робітника 1 розряду, передбачена Регіональною угодою Автономної Республіки Крим на 2009–2012 роки, підвищувалася чотири рази: з 1 січня, з 1 квітня, з 1 серпня, з 1 жовтня. Згідно з останнім підвищенням, мінімальна тарифна ставка робітника 1 розряду встановлена з 1 жовтня 2011 року у розмірі 1034 грн. (розмір мінімальної заробітної плати з 01.10.2011 становить 985 грн.). За рахунок застосування міжгалузевої диференціації гарантій з оплати праці перевищують встановлений законом розмір мінімальної заробітної плати до 60 %.

На виробничому рівні питання, пов'язані із забезпеченням зайнятості, гідних умов та оплати праці вирішуються шляхом укладання колективних договорів. Міністерством соціальної політики Автономної Республіки Крим спільно з Федерацією незалежних профспілок Криму розроблено Макет колективного договору підприємства на 2011 рік, яким передбачено гарантії найманим працівникам. Макет колективного договору доведено місцевим органам з праці для використання в роботі підприємствами, закладами та установами регіонів.

Відповідно до повноважень Ради міністрів Автономної Республіки Крим, республіканських і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування вживаються заходи щодо дотримання мінімальних гарантій з оплати праці, у тому числі мінімальної заробітної плати.

Станом на 01.10.2011 фахівцями регіональних органів з праці проведено 515 перевірок щодо дотримання законодавства про працю, у тому числі і мінімальної заробітної плати, з них 240 — проведено самостійно, 275 — спільно з контролюючими органами.

На підприємствах, що належать Автономній Республіці Крим і комунальній власності, мінімальна заробітна плата, встановлена законом, забезпечується.

Середньомісячна заробітна плата за січень-вересень 2011 року склала в Автономній Республіці Крим 2239 грн. (Україна — 2571 грн.), в порівнянні з відповідним періодом минулого року зросла на 15,5 %.

За розміром середньої заробітної плати Автономна Республіка Крим займає 10 місце серед областей України (без м. Києва та Севастополя).

Частка працівників з рівнем заробітної плати нижче розміру прожиткового мінімуму з червня 2010 по червень 2011 року зменшилася із 9,3 % до 7,1 %. За цим показником республіка знаходиться на 7 місці в Україні.

З метою вдосконалення соціального діалогу в Автономній Республіці Крим, забезпечення взаємодії органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, професійних спілок у вирішенні основних проблемних та перспективних питань соціально-економічного розвитку та трудових відносин, сприяння ефективній реалізації в республіці норм і зобов'язань Генеральної, Регіональної Автономної Республіки Крим угод, які регулюють виробничі, трудові і соціально-економічні відносини, у республіці створено та здійснює діяльність Республіканська тристороння соціально-економічна рада, до складу якої увійшло по 12 осіб від сторін виконавчої влади, роботодавців та профспілок. У поточному році відбулося засідання (27.05.2011) на якому серед інших питань розглянуто питання щодо заходів поліпшення ситуації на ринку праці, легалізації заробітної плати та трудових відносин, вдосконалення підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів.

Вживаються заходи щодо укладення територіальних угод у містах та районах республіки з метою вирішення на цьому рівні на тристоронній основі питань у соціально-трудої сфері з урахуванням специфіки кожного регіону. Станом на 1 жовтня 2011 року такі угоди за участю представників трьох сторін укладено в 13 регіонах автономії.

Для забезпечення відповідності професійно-кваліфікаційного рівня громадян, які шукають роботу, потребам ринку праці та конкретним вимогам роботодавців державна служба зайнятості організує професійне навчання так, щоб гарантувати ефективність результату — працевлаштування безробітних. У січні-вересні 2011 року можливістю професійного навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації за направленням



служби зайнятості скористалося 6945 осіб, працевлаштовано після проходження профнавчання 4703 особи (71,9 %). Одним з пріоритетних напрямків роботи в профнавчанні безробітних в 2011 році є організація професійної підготовки кваліфікованих кадрів, в першу чергу, з робочих професій на конкретні робочі місця. Фахівцями служби зайнятості Криму постійно проводяться заходи, спрямовані на підвищення ефективності професійного навчання відповідно до потреб роботодавців та вимог ринку праці. Здійснюються такі форми професійного навчання безробітних, як: навчання по індивідуальних навчальних планах та програмах під замовлення роботодавця, підвищення кваліфікації шляхом стажування на виробництві та на курсах цільового призначення. Налагоджено тісні зв'язки з підприємствами — замовниками кадрів, з якими узгоджуються навчальні плани та програми. Роботодавці беруть участь у роботі державних кваліфікаційних комісій. Виробниче навчання та практика слухачів курсів здійснюється на підприємствах, на яких вони в подальшому залишаються працювати.

За 9 місяців поточного року для організації професійного навчання 5611 безробітних було укладено 1534 договори більш ніж з 770 навчальними закладами, підприємствами, установами, організаціями. Навчання здійснюється в 22 регіонах автономії. На курси підвищення кваліфікації шляхом стажування направлено 1345 осіб (23,9 % від загального числа безробітних, направлених на навчання за цей період). В умовах посилення вимог до якості робочої сили та з метою сприяння повній та продуктивній зайнятості безробітних громадян, одним із завдань служби зайнятості Криму є максимальне використання навчальної бази Кримського центру професійно-технічного навчання державної служби зайнятості (далі — Кримський центр) з метою забезпечення потреб роботодавців висококваліфікованими працівниками. Основними завданнями Кримського центру є: створення нових навчальних відділень, удосконалення матеріально-технічної бази, проходження ліцензування на підготовку слухачів з нових професій, підвищення якості навчання слухачів. Професійне навчання безробітних громадян на базі Кримського центру здійснювалося з 23 професій, які мають попит на регіональному ринку праці. За 9 місяців п.р. направлено на професійне навчання в Кримський центр 2794 особи, що складає 49,8 % від загальної кількості осіб, направлених на профнавчання.

За рахунок коштів бюджету Автономної Республіки Крим фінансується 30 професійно-технічних навчальних закладів, у тому числі: 11 вищих професійних училищ (ВПУ), 11 професійних ліцеїв (ПЛ) і 8 професійно-технічних училищ (ПТУ), що здійснюють підготовку з 106 професій для 6 галузей економіки (будівництво, промисловість, транспорт, сільське господарство, торгівля, харчування). Середньорічний контингент

учнів становить 13,6 тис. осіб. На сьогодні мережею професійно-технічних навчальних закладів охоплено 20 міст і районів автономії. Щорічно у професійно-технічних навчальних закладах республіки за рахунок коштів республіканського бюджету навчається понад 7 тис. учнів, 95 % яких працевлаштовується після випуску.

У 30 професійно-технічних навчальних закладах введено нові види професійної підготовки (професійно-технічне навчання, підвищення кваліфікації, перепідготовка). 65 % професійно-технічних навчальних закладів здійснюють не менше трьох-чотирьох видів підготовок.

Професійні ліцеї здійснюють допрофесійну підготовку учнів старших класів загальноосвітніх шкіл в містах Алушта, Бахчисарай, Джанкой, Євпаторія, Керч, Саки, Сімферополь, Феодосія, смт. Красногвардійське, с. Ставки Советського району.

За останні 5 років перепрофільовано 40 % професійно-технічних навчальних закладів.

На базах кращих професійно-технічних навчальних закладів відкрито Навчально-практичні центри інноваційних технологій, що дозволяє акумулювати кошти на модернізацію навчально-виробничої бази, створення банку необхідного інформаційного забезпечення груп споріднених професій.

Професійно-технічними навчальними закладами автономії розроблено 11 та впроваджено 68 затверджених Державних стандартів професійно-технічної освіти України.

Помітно підвищився якісний склад педагогічних працівників: збільшилася частка майстрів виробничого навчання та викладачів, які мають педагогічні звання, їх кількість зросла з 101 чол. до 546 чол.

У багатьох училищах створено нові виробничі майстерні та лабораторії (придбано техніку, нове обладнання, матеріали, меблі, комп'ютерну техніку, електронні бібліотеки, спеціальну літературу), методичні кабінети, кабінети спеціальних і загальноосвітніх дисциплін, впроваджено теплозберігаючі технології.

З метою вивчення та використання досвіду професійної освіти і навчання робочих кадрів, а також здійснення стажувань співробітників і учнів, впровадження сучасних технологій виробництва ряд професійно-технічних училищ тісно співпрацюють з підприємствами та організаціями зарубіжних країн.

Протягом останніх п'яти років учні професійно-технічних навчальних закладів автономії ставали призерами Всеукраїнських та міжнародних конкурсів професійної майстерності, спортивних змагань.

В Автономній Республіці Крим функціонує 91 вищий навчальний заклад. Із загальної кількості тільки 29 ВНЗ є юридичними особами, частковими правами юридичної особи користуються Південна філія

Національного університету біоресурсів і природокористування України «Кримський агротехнологічний університет», Кримський економічний інститут Державного вищого навчального закладу «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана». Інші — це структурні підрозділи без права юридичної особи, з них ВНЗ III–IV рівнів акредитації — 44, ВНЗ I–II рівнів акредитації — 18.

До республіканської форми власності відносяться 13 вищих навчальних закладів: до сфери управління Міністерства освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим — 5, Міністерства культури Автономної Республіки Крим — 4, Міністерства охорони здоров'я Автономної Республіки Крим — 4.

Для здобуття якісної вищої освіти на території автономії Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України спільно з Міністерством освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим проводиться постійна робота з оптимізації мережі вищих навчальних закладів, здійсненню їх діяльності у відповідності з нормами чинного законодавства і вимогами ліцензійних умов. За останні 5 років в Автономній Республіці Крим мережу вищих навчальних закладів і структурних підрозділів ВНЗ було скорочено з 126 (у 2006 році) до 91 (у 2011 році).

Середньорічний контингент студентів за останні 5 років значно зменшився — з 104 740 чоловік в 2007 році до 79750 в 2011 році.

Навчальний процес забезпечують 10 702 педагогічних і науково-педагогічних працівники, з них 58 % є штатними співробітниками.

Важливим чинником збільшення якісного рівня трудового потенціалу є система професійної підготовки кадрів на виробництві, якісне оновлення якої уповільнилося в період реформування економіки.

Зменшується частка працівників, які оволоділи новими професіями на середніх та великих підприємствах, якщо у 2006 році вона складала 2,3 % загальної чисельності штатних працівників підприємств різних галузей економіки, то у 2010 — році тільки 1,6 %. Частка працівників, що підвищили кваліфікацію, знизилась з 8 % (2006 рік) до 7,8 % (2010 року). Це доволі низькі показники порівняно із реальними потребами економіки. При цьому, як правило, якість підготовки працівників за умови неналежного методичного забезпечення, застарілої матеріальної бази, відсутності кваліфікованих викладацьких кадрів і наставників не відповідає реальним вимогам робочих місць.

Як показали результати обстеження, проведеного Міністерством соціальної політики Автономної Республіки Крим, малі підприємства практично не займаються питаннями навчання персоналу. Переважна більшість керівників підприємств вважає основними стримуючими чинниками підготовки кадрів на виробництві необхідність максимально економити на витратах і те, що економічно вигідніше взяти працівника

із сторони, не спрямовуючи власні інвестиції на профпідготовку. Також керівники підприємств наголошують на необхідності спрощення процедури ліцензування навчальної діяльності на виробництві.

Можна зробити висновок, що сьогодні у роботодавців достатньо низький рівень відповідальності за професіоналізм та кваліфікацію працівників і не викоренено утриманські підходи в кадровій політиці, що склалися за період значного перевищення пропозиції робочої сили над попитом на неї.

Слід зазначити, що і самі працівники часто не зацікавлені в підвищенні свого професійно-кваліфікаційного рівня. Це пов'язано, перш за все, з тим, що сьогодні у значної частини роботодавців відсутня політика розподілу доходів залежно від реального внеску працівника. Як правило, домінує галузева диференціація в оплаті праці, не пов'язана з професійним рівнем конкретного працівника. За таких умов, працівники, які виконують некваліфіковану роботу в одних галузях, можуть мати заробітну платню значно вище, ніж фахівці з високою кваліфікацією в інших сферах економіки.

Близько половини опитаних роботодавців наголошують на низькому рівні підготовки кадрів у системі професійної освіти, що свідчить про те, що ринок освітніх послуг також не готовий сьогодні повністю задовольнити попит роботодавців у кадрах та оперативно реагувати на зміни у їх потребах.

Сьогодні на державному рівні відсутня методика прогнозування розрахунку потреби галузей економіки у кваліфікованих кадрах та, відповідно, розрахунку потреби у підготовці кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами.

Відсутність планового регулювання призводить до ситуації, коли республіканські органи влади не мають у своєму розпорядженні повної інформації про перспективні плани підготовки фахівців усіма навчальними закладами, розташованими на території автономії і, як наслідок, до проблем безробіття та необхідності перекваліфікації незайнятого населення через державну службу зайнятості.

В автономії ініційовано рух «соціально-відповідальний бізнес», проведено ряд «круглих столів» за участю представників органів виконавчої влади та місцевого самоврядування автономії, служби зайнятості, об'єднань профспілок та роботодавців, керівників найбільших підприємств автономії. На них розглядалися питання укомплектування підприємств висококваліфікованими кадрами, спільної роботи усіх зацікавлених сторін у зниженні дисбалансу на ринку праці автономії. При цьому наголошено на важливості підвищення конкурентоспроможності трудового потенціалу як стратегічної мети, досягнення якої буде сприяти зростанню соціальних стандартів життя кримчан.

Перспективні напрями розвитку автономії, зокрема збереження та розвиток трудового потенціалу, сформовано у Плані реалізації першого етапу (2011–2013) Стратегії економічного та соціального розвитку Автономної Республіки Крим до 2020 року, затвердженого постановою Верховної Ради Автономної Республіки Крим від 20 серпня 2011 року № 329-6/11. Визначено наступні стратегічні вектори розвитку: економічний, соціальний та екологічний.

Для вирішення проблемних питань розвитку трудового потенціалу, подолання дисбалансу між підготовкою кадрів і потребами роботодавців, підвищення ефективності використання трудового потенціалу молоді вважаємо за доцільне на державному рівні:

- розробити механізми формування об'ємів та напрямів підготовки кадрів у вищих та професійно-технічних навчальних закладах відповідно до прогнозних потреб економіки конкретних регіонів за участю регіональних органів виконавчої влади в цьому процесі;

- розробити нормативно-правові акти, спрямовані на посилення координуючих функцій держави щодо формування мережі вищих навчальних закладів та профілю підготовки фахівців залежно від потреб ринку праці;

- розробити механізм стимулювання підприємств, що приймають на практику та стажування учнів, студентів навчальних закладів і створюють робочі місця для молодих фахівців.

## **ВІННИЦЬКА ОБЛАСТЬ**

На підставі Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, з метою подальшої розбудови сучасної професійно-технічної освіти як головного джерела забезпечення регіональної економіки кваліфікованими робітниками, створення сприятливих умов для якісної підготовки робітничих кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави, забезпечення рівного доступу до професійно-технічної освіти, управлінням освіти і науки Вінницької обласної державної адміністрації розроблено Регіональну програму підготовки кваліфікованих робітників на 2011–2015 роки, яка затверджена рішенням 4 сесії 6 скликання обласної Ради № 64 від 4 березня 2011 року.

Відповідно до потреб ринку праці змінилася мережа ПТНЗ. З метою забезпечення економіки області робітничими кадрами високого рівня кваліфікації, підготовкою кваліфікованих робітників для галузей переробної промисловості на рівні 4–5 розрядів, організації проведення підвищення кваліфікації дорослого населення, Вінницькому професійному

ліцею переробної промисловості надано статус Центру професійно-технічної освіти переробної промисловості, одночасно до Міністерства освіти і науки, молоді та спорту подано пропозиції щодо ліквідації Новогребельської філії ПТУ № 21 м. Калинівки. Призупинено підготовку з ряду професій, на які не було попиту на ринку праці, розширено підготовку кваліфікованих робітників м'ясопереробної, молочної, хлібопекарської галузі, збережено підготовку робітничих професій металообробного профілю, цукроваріння.

Працює навчально-виробничий комплекс з впровадження сучасних виробничих агротехнологій на базі Гушинецького ВПУ. Спільно із корпорацією «Хенкель Баутехнік» на базі Барського професійного будівельного ліцею у 2011 році відкрито навчальний центр будівельного профілю. Для реалізації проекту компанією поставлено будівельних матеріалів та навчальної літератури на суму близько 30 тис.грн.

Станом на 01.10.2011 р. із обласного бюджету на розвиток професійно-технічної освіти спрямовано 430 тис. грн. Три заклади професійно-технічної освіти отримали гранти обласної Ради та обласної адміністрації загальною сумою 100 тис.грн. на впровадження інноваційних технологій.

Гарантовано із державного бюджету фінансувались заробітна плата і стипендія, заборгованість з цих виплат відсутня. Переважна більшість питань життєзабезпечення навчальних закладів вирішуються за рахунок позабюджетних надходжень. У ході підготовки до роботи в осінньо-зимовий період 2011–2012 навчального року проведено ремонти 7,4 тис. кв.м. покрівель, близько 36 тис. кв.м. приміщень гуртожитків і 50 тис. кв.м лабораторій, кабінетів та майстерень, 677 м. теплотрас тощо. На проведення ремонтних робіт витрачено близько 1,9 млн грн.

На міжнародних освітянських виставках у 2011–2011 роках представлені та відзначені найвищими нагородами авторські електронні підручники, методичні матеріали педагогічних працівників профтехучилищ Вінниччини. Спільна проектна робота Козятинського міжрегіонального училища залізничного транспорту, Доправної академії (Словаччина) та Сілламаяського професійно-технічного училища (Естонія), представлена у Києві на II Міжнародній виставці «Сучасні навчальні заклади – 2011», удостоєна почесного звання «Лауреат конкурсу» і нагороджена Золотою медаллю у номінації «Співпраця професійно-технічних навчальних закладів з виробництвом».

Учні ПТНЗ області у 2010–2011 роках ставали переможцями Всеукраїнських, міжнародних конкурсів професійної майстерності – бронзові, срібні, золоті медалі, Гран-Прі.

Поглибилось та розширилось міжнародне співробітництво, у якому безпосередньо беруть участь 8 професійно-технічних училищ.

Відбувається інтеграція закладів професійно-технічної освіти у Європейський освітній простір. Зокрема, Козятинське міжрегіональне вище професійне училище залізничного транспорту пройшло процедуру сертифікації компанією Education Society Ltd, London у Міжнародному центрі сертифікації з 6 професій, чим забезпечило місце навчального закладу на міжнародному ринку праці за дванадцятибальною IES шкалою. Тепер випускники училища — власники міжнародних Сертифікатів IES — мають порівняно з конкурентами на українському та світовому ринку праці переваги щодо працевлаштування.

Проблемами професійно-технічної освіти переймаються соціальні партнери та роботодавці. Для прикладу — ювелірною фірмою «Мальва» у ЦПТО № 1 м. Вінниці обладнано кабінет та виробничу майстерню для підготовки робітників за професією «Ювелір», на що витрачено близько 100 тис. грн.

Разом із тим, недостатнім є забезпечення підручниками із спеціальних дисциплін. Більша частина сільськогосподарської техніки та виробничого устаткування фізично зношені та морально застаріли.

Профільне навчання учнів на матеріальній базі та кадровим забезпеченням професійно-технічних навчальних закладів не набуло масовості та поширення в зв'язку із відсутністю механізмів взаєморозрахунків між ПТНЗ та загальноосвітніми школами.

Через відсутність фінансування не забезпечуються належні умови проживання учнів в гуртожитках. Не створено в усіх навчальних закладах кімнати готельного типу для проживання дітей-сиріт.

## **ВОЛИНСЬКА ОБЛАСТЬ**

Сучасна мережа професійно-технічної освіти Волинської області відповідає вимогам часу та в основному задовольняє потреби ринку праці регіону в кваліфікованих робітничих кадрах і налічує 22 навчальні заклади державної форми власності, 19 з яких безпосередньо підпорядковані управлінню освіти і науки облдержадміністрації та 3 навчальні заклади, які є структурними підрозділами вищих навчальних закладів. Практично вся первинна професійна підготовка молоді за державним замовленням здійснюється у цих навчальних закладах більш ніж за 100 професіями. Окрім того, професійну підготовку робітників проводять 40 ПТНЗ I атестаційного рівня різних форм власності та підпорядкування.

З метою випереджувального розвитку професійно-технічної освіти, спрямованої на задоволення освітніх потреб особистості та економіки країни у кваліфікованих робітниках та забезпечення рівня їх кваліфікації

вимогам роботодавців є можливим, перш за все, за умови удосконалення законодавчої бази.

Проведений Рахунковою палатою України аудит ефективності використання коштів державного бюджету, виділених Міністерству освіти і науки на підготовку робітничих кадрів у 2010 році, відзначив, що на сьогодні державне замовлення на підготовку робітничих кадрів, яке за своєю суттю повинне задовольняти потреби сучасної економіки і гарантувати працевлаштування випускників ПТНЗ, фактично цих функцій не виконує. За часів незалежності в Україні не прийнято на державному рівні жодного нормативного акту з урегулювання питання вивчення ринку праці та формування держзамовлення на підготовку робітничих кадрів. Як результат — обсяги державного замовлення визначаються за відсутності економічних механізмів їх формування.

Не виконане доручення Верховної Ради України від 11 березня 2010 року щодо створення нової методики науково обґрунтованого прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням програм розвитку галузей економіки.

Практично державне замовлення на даний час формується професійно-технічними навчальними закладами на підставі:

— Постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилась за державним замовленням»;

— Порядку формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 29.02.1996 № 266;

— Порядку формування обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у ПТНЗ, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 16.05.2006 № 373.

У формуванні пропозицій до державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах державної форми власності області задіяні Головне управління праці, соціальних питань та у справах захисту населення від наслідків Чорнобильської катастрофи, Головне управління економіки, інші галузеві управління обласної державної адміністрації, обласний центр зайнятості, місцеві органи влади. Така система формування державного замовлення на сьогодні дає можливість забезпечити першим робочим місцем близько 80 % випускників навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням.

Однак згадана модель формування державного замовлення дає можливість спрогнозувати потреби ринку праці на найближчу перспективу.



Механізм визначення обсягів потреби у робітничих кадрах на середньостроковий та довгостроковий період на сьогодні відсутній. Це породжує неузгодженість між ринком праці та ринком освітніх послуг на рівні регіону та й в цілому на рівні держави.

З метою сприяння розв'язанню вищезгаданої проблеми, яка характерна для усіх регіонів країни, управління освіти і науки вважає за доцільне: створити у структурі головного управління економіки підрозділ (центр моніторингу перспективних потреб економіки регіону), який проведив би науково обґрунтоване прогнозування перспективних потреб ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку економіки, програм інноваційного та соціального розвитку області.

Через відсутність державного фінансування на розвиток цієї освітньої галузі, професійно-технічні навчальні заклади залучають кошти підприємств-замовників робітничих кадрів на оновлення матеріально-технічної бази училищ, використовують інтегровані системи навчання (дуальну систему), розширюють сферу розвитку соціального партнерства щодо посилення відповідальності за якісну підготовку кваліфікованих робітників.

На сьогоднішній день не визначені концептуальні засади розбудови фінансово-економічної діяльності професійно-технічних навчальних закладів, відсутня сучасна методика розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників. Тому пропонуємо:

- вирішити на законодавчому рівні питання щодо передачі майна професійно-технічних навчальних закладів із державної у спільну власність територіальних громад області та враховувати витрати на розвиток навчально-матеріальної бази навчальних закладів, їх капітальний ремонт та реконструкцію місцевим бюджетам при розрахунку обсягів міжбюджетних трансфертів на 2012 та наступні роки;

- створити систему пільг для роботодавців щодо їх зацікавленості у зміцненні та модернізації матеріальної бази навчальних закладів, проходження учнями виробничої практики, працевлаштування, стажування майстрів виробничого навчання;

- розробити та затвердити методику розрахунку мінімального рівня фінансового забезпечення функціонування професійно-технічних навчальних закладів та вартості підготовки одного кваліфікованого робітника.

Разом із тим, існує проблема з питання підготовки водіїв транспортних засобів, організації роботи професійно-технічних навчальних закладів відповідного профілю. Це пов'язано з передачею функцій контролю за підготовкою водіїв транспортних засобів головному управлінню Державтоінспекції. Ускладнилися, подекуди штучно, питання реєстрації груп, видачі документів (посвідчення водія), атестації матеріальної

бази. Вважаємо за доцільне спростити процедуру одержання свідоцтв про закінчення навчального закладу з підготовки водіїв транспортних засобів.

## ДНІПРОПЕТРОВСЬКА ОБЛАСТЬ

Згідно з даними обласної служби зайнятості, станом на 1 липня 2011 р. у Дніпропетровській області перебували на обліку 33384 безробітних громадян, із них 17 342 (52 %) – це особи з робітничою кваліфікацією, на 1 січня 2011 р. – 37 120 і 19 461(52 %), на 1 липня 2011 р. 26 894 і 12 565 (47 %) осіб відповідно.

Потреба регіонального ринку праці у робітничих кадрах на 01.07.11 р. складала 4101 вакансію, на 01.01.11 р. – 3196 вакансій відповідно. Співвідношення кількості запропонованих підприємствами регіону вакансій до загальної кількості безробітних склало за ці періоди в середньому від 4 до 6 осіб на одне вакантне робоче місце. Встановлена певна сезонна закономірність збільшення безробітних громадян у зимовий період.

Проаналізовано потребу у робітниках з масових професій, які є актуальними для підприємств області на ринку праці. Встановлено, що у розрізі професій станом на 01.07.2011 р. та аналогічний період 2010 р. на ринку праці була потреба у фахівцях з таких галузей виробництва:

- обробка металу (токарь, токарь-розточувальник, фрезерувальник);
- зварювальне виробництво (електрозварник ручного зварювання, електрогазозварник, газорізальник);
- будівництво (столяр, тесляр, маляр, муляр, штукатур, бетоняр);
- електротехнічне виробництво (електромонтер з обслуговування електроустаткування, електрослюсар (слюсар) черговий, слюсар-електрик з ремонту електроустаткування);
- промисловість (слюсар з механоскладальних робіт, слюсар-ремонтник, слюсар з ремонту автомобілів, машиніст крана (кранівник);
- швейне виробництво (швачка)).

Майже відсутні вакансії на регіональному ринку праці на професії, за якими здійснюється підготовка робітничих кадрів в професійно-технічних навчальних закладах області за державним замовленням: «Продавець продовольчих і непродовольчих товарів», «Контролер-Касир», «Касир (в банку)», «Секретар» «Кухар», «Перукар», «Тракторист-машиніст сільськогосподарського виробництва», «Водії автотransпортних засобів», «Оператор комп'ютерного набору», «Провідник пасажирського вагону», «Конторський службовець (реєстрація та облік)». Разом із тим, є потреба у робітниках за професіями «Кондуктор громадського

транспорту», «Робітник з комплексного обслуговування й ремонту будинків», за якими не здійснюється підготовка в ПТНЗ.

Згідно з опитуванням, в області рівень відповідності кваліфікації випускників ПТНЗ до вимог роботодавців складає близько 70 %. Але, за даними опитування, 30–40 % молодих робітників протягом року залишають робочі місця.

Щорічно виникають проблеми для навчальних закладів у відмові підприємств працевлаштовувати випускників за укладеними угодами та їх подальшого перерозподілу на інші виробництва. Статистика свідчить, що певна частина випускників професійно-технічних навчальних закладів не працевлаштовуються взагалі, або стають на облік служби зайнятості. У кризовому 2010 році 5 % випускників не були працевлаштовані, а по професійно-технічних навчальних закладах галузі промисловості 8 % випускників не мали можливості влаштуватися на виробництво.

Враховуючи такий стан справ з підготовкою та працевлаштуванням робітничих кадрів в цілому по державі та області, зокрема, вважаємо за доцільне при обговоренні цього питання на засіданні Комітету Верховної Ради зосередити увагу на розгляді таких питань:

- визначення єдиного координатора формування трудового робітничого потенціалу в державних професійно-технічних навчальних закладах;
- визначення на законодавчому рівні ролі і місця роботодавців як учасників підготовки робітничих кадрів в державних професійно-технічних навчальних закладах;
- розроблення та запровадження єдиної методики розрахунку вартості підготовки робітничих кадрів в державних професійно-технічних навчальних закладах з конкретних професій.

## **ДОНЕЦЬКА ОБЛАСТЬ**

Діяльність органів влади, об'єднань роботодавців, закладів профтехосвіти при формуванні трудового потенціалу економіки області, підготовці кваліфікованих робітників зосереджена на реалізації стратегічних напрямів, визначених «Програмою підготовки і використання кадрів в економіці Донецької області», яка затверджена розпорядженням голови облдержадміністрації у січні 2005 року та розрахована до 2020 року. Положення цієї програми щодо розвитку профтехосвіти детально конкретизовані в обласній Програмі «Освіта Донеччини. 2007–2011 рр.».

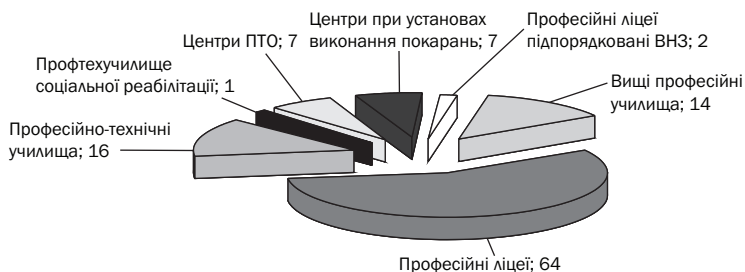
З поточного року заклади профтехосвіти області також націлені на виконання «Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки», яка затверджена Постановою Кабінету Міністрів України від 13 квітня 2011 р. № 495.

На сьогоднішній день кваліфікованих робітників для підприємств Донеччини готують 488 навчальних установ, серед яких:

- 341 установа, що належить підприємствам та організаціям (навчально-курсові комбінати, автомобільні школи, навчальні пункти при підприємствах та інше);
- 37 вищих навчальних закладів, що мають ліцензії на підготовку кваліфікованих робітників;
- 111 державних ПТНЗ, статус яких наведено в діаграмі 1.

*Діаграма 1*

### Державні професійно-технічні навчальні заклади (всього – 111)

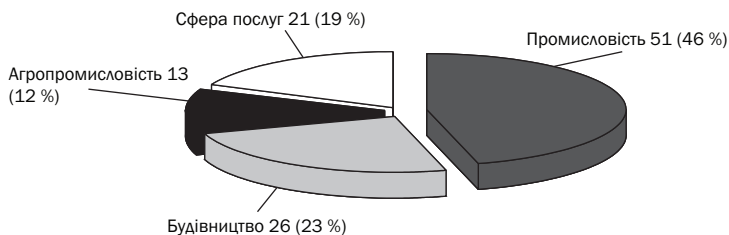


За галузевим спрямуванням (діаграма 2) ПТНЗ розподіляються наступним чином:

- Промисловість – 51 (у т. ч. транспорт – 7, зв'язок – 1);
- Будівництво – 26;
- Агропромисловість – 13;
- Сфера послуг – 21.

*Діаграма 2*

### Державні ПТНЗ, що надають первинну професійно-технічну освіту за галузевим спрямуванням (всього 111)



Згідно з демографічними змінами перебудовою структури ринку праці, кількість професійно-технічних навчальних закладів, які підпорядковані

безпосередньо Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України, починаючи з 2001 року зменшилася зі 119 до 101 одиниці.

Відповідно до демографічних змін спостерігалася також тенденція зменшення чисельності учнів ПТНЗ. Так, якщо на початок 2001 року контингент учнів в державних ПТНЗ області, які надавали первинну професійну підготовку за державним замовленням, склав біля 62,9 тис. осіб, то на 1 січня 2011 року – тільки 37,4 тис. осіб. Таким чином, зменшення наявного контингенту за 10 років склало понад 25 тис. учнів (40,1 %) (діаграма 3).

Діаграма 3

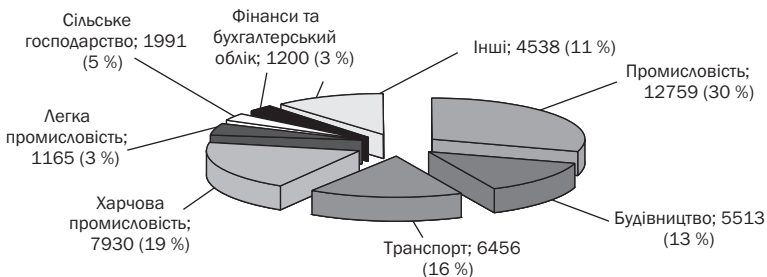


## АНАЛІЗ КОНТИНГЕНТУ УЧНІВ ТА ВИПУСКНИКІВ ПТНЗ

Контингент учнів та слухачів станом на 15.11.2011 р., в державних ПТНЗ становить 37429 осіб (35812 з них навчаються за рахунок державного бюджету).

Розподіл загального контингенту учнів за галузевим спрямуванням виглядає наступним чином:

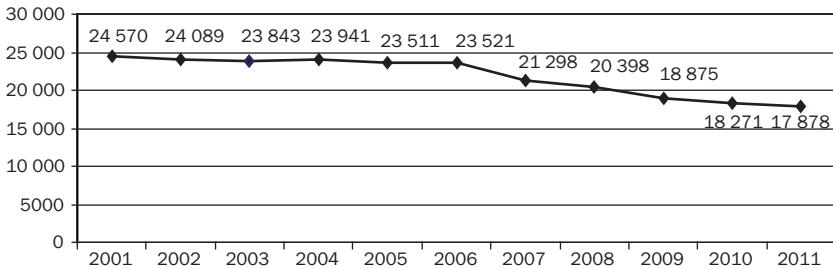
Діаграма 4



Динаміка випуску учнів ПТНЗ, які навчалися за державним замовленням наведена в діаграмі 5.

Діаграма 5

**Динаміка випуску учнів ПТНЗ, які навчалися за державним замовленням**



У 2011 році загальний випуск кваліфікованих робітників у 111 ПТНЗ області склав 22 497 осіб, з них за рахунок державного бюджету професійну освіту отримали 17 975 осіб, а саме:

– у 101 ПТНЗ, підпорядкованих безпосередньо Міністерству освіти і науки України – 19 970 осіб, із них за бюджетні кошти навчалися 16663 особи, за контрактами – 569 осіб, за курсовою формою навчання 4050 осіб;

– у 2 ПТНЗ, підпорядкованих вищим навчальним закладам – 80 осіб, які отримали професійну підготовку за кошти державного бюджету;

– у 7 навчальних центрах при установах виконання покарань – 1215 осіб, які отримали професійну підготовку за кошти державного бюджету;

– у 1 професійному училищі соціальної реабілітації – 17 осіб, які отримали професійну підготовку за кошти державного бюджету.

Понад 10,7 тис. випускників опанували 2 і більше професії. Серед випускників 2011 року близько 10 % від загальної кількості одержали дипломи з відзнакою. Разом з професією отримали повну загальну середню освіту майже 8 тис. випускників.

Працевлаштування випускників ПТНЗ 2011 року, які навчалися за кошти державного бюджету, виглядає наступним чином:

Всього – 16 663 особи (75,41 %) (без випускників центрів при установах виконання покарань), з них:

– працевлаштовано – 13176 осіб;

– призвано до збройних Сил України – 279 осіб;

– продовжили навчання у ВНЗ – 1067 осіб;

– не працюють з різних причин (зміна місця проживання, догляд за малолітніми дітьми та ін.) – 2141 особи.

У 2012 році планується випустити за рахунок державного бюджету 11 896 кваліфікованих робітників.

При формуванні трудового потенціалу області важлива увага приділяється роботі з безробітними громадянами, в першу чергу їх професійному навчанню. В поточному році при організації їх професійного навчання пріоритетними напрямами були:

1. Навчання під конкретне замовлення роботодавців, що забезпечує високий рівень працевлаштування після професійного навчання.

2. Підвищення кваліфікаційного розряду безробітних, розширення професійної компетенції шляхом стажування та навчання на курсах цільового призначення безпосередньо на робочому місці.

3. Залучення безробітних до професійного навчання основам бізнесу, відповідно до чинного законодавства, з метою набуття знань та підготовки бізнес-планів для ефективного здійснення власної справи за обраними видами економічної діяльності та з виплатою одноразової допомоги по безробіттю для зайняття підприємницькою діяльністю.

4. Поглиблення роботи з молоддю та особами, які до отримання статусу безробітного не мали професії або займали робочі місця, які не потребували спеціальної підготовки, в т.ч. шляхом організації їх професійної підготовки за професіями, актуальними на ринку праці.

5. Розширення переліку професій підготовки та перепідготовки безробітних шляхом оперативного реагування на потреби роботодавців для вирішення кадрових проблем кожного підприємства.

6. Активне використання навчальної бази центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, в першу чергу – Донецького ЦПТО.

З метою реалізації зазначених завдань упродовж 9 місяців 2011 року за направленням обласної служби зайнятості проходили професійне навчання 12896 безробітних або 17,9 % від тих, які мали статус безробітного.

Цей результат забезпечено комплексною роботою спеціалістів регіонального та базового рівня, налаштованою на досягнення максимальної взаємодії між відділами, чіткого розуміння поставлених цілей та стратегії їх виконання.

В області проводиться робота щодо широкого залучення роботодавців до організації професійного навчання безробітних безпосередньо на робочих місцях підприємств, адже все частіше роботодавці відчують потребу в кадрах не за новими професіями, а в нових якостях робочої сили, які відповідають потребам сучасного ринку праці. Саме тому підвищенню кваліфікації безробітних, в тому числі на конкретних робочих місцях, надається особливе значення. Але перш, ніж організувати таке навчання, центрами зайнятості області проводиться велика

організаційна робота щодо інформування роботодавців та пропагування такої послуги, як професійне навчання безробітних, з роботодавцями щодо реалізації різних форм навчання, зокрема безпосередньо на виробництві. Розглядаються такі питання:

- форми та методи професійного навчання безробітних за направленням служби зайнятості;
- порядок організації профпідготовки безробітних під заявку роботодавців;
- задоволення потреб роботодавців у кваліфікованих робітниках та спеціалістах;
- результативне працевлаштування безробітних шляхом тісної взаємодії з роботодавцями;
- урахування вимог ринку праці, перспектив розвитку регіону у професійному навчанні безробітних, тощо.

Результатом проведення даних заходів стало розширення кола підприємств, які співпрацюють із службою зайнятості з питань підготовки кадрів під замовлення роботодавців.

За 9 місяців 2011 року 10174 особи або 78,9 % від загальної кількості проходили підвищення кваліфікації, з них 2255 осіб або 22,6 % проходили професійне навчання шляхом стажування, 6193 особи або 60,9 % — на курсах цільового призначення безпосередньо на виробництві. Така форма роботи дозволила наблизити зміст навчання до потреб конкретних клієнтів, використати в процесі навчання нову техніку, залучити до навчального процесу кваліфікованих спеціалістів — наставників, спростити процес пошуку роботи для частини безробітних.

В міських та районних центрах зайнятості Донецької області проводиться системна робота щодо сприяння у працевлаштуванні осіб з обмеженими фізичними можливостями шляхом підвищення їх конкурентоспроможності на ринку праці за допомогою організації профнавчання з урахуванням індивідуальних потреб та програм професійно — трудової реабілітації інвалідів.

Проведений аналіз дозволяє зробити висновок, що формування трудового потенціалу області буде забезпечено шляхом: покращення демографічних характеристик трудового потенціалу, підвищення освітньо-кваліфікаційного рівня, створення умов для безперервного навчання, підвищення якості підготовки кадрів вищими і професійно-технічними навчальними закладами, зменшення відтоку трудової міграції, удосконалення системи оплати та нормування праці, стабілізації зайнятості населення, підвищення економічної активності населення, посилення мотивації населення, розвитку малого та середнього підприємництва, проведення моніторингу розвитку трудового потенціалу, удосконалення трудового законодавства.



Для виконання поставленої мети повинні бути вирішені, в першу чергу, такі завдання:

I. Інституційний розвиток надбудови перспективних шляхів та напрямків формування трудового потенціалу. Натепер день на національному рівні відсутній науковий інститут, який би комплексно підходив до питань поточного та перспективного характеру ринку праці держави і регіонів, прогнозування потреби роботодавців у професійно-кваліфікаційному розрізі.

— Всім сторонам соціального діалогу взяти участь у визначенні механізму щорічної потреби ринку праці у кваліфікованих робітниках відповідно до потреб економіки.

II. Створення механізму довгострокового ресурсного забезпечення (відтворення трудового потенціалу) з урахуванням перенавчання протягом усього життя та міграційної складової.

— На законодавчому рівні забезпечити надання соціального пакету випускникам дефіцитних професій (додаткових матеріальних стимулів, забезпечення житлом й ін.).

— Розробити спільно із сторонами соціального діалогу механізм залучення роботодавців до оновлення та поповнення матеріально-технічної бази навчальних закладів, визначення змісту освіти до реальних потреб галузей економіки

— Запроваджувати сучасні інформаційні технології, форми дистанційної освіти, особливо у сільській місцевості з метою усунення регіональної диференціації до можливостей підготовки кваліфікованих робітників.

III. Подальше вдосконалення нормативної бази в частині застосування заходів щодо попередження втрат трудового потенціалу та захисту національного ринку праці, створення умов для молоді, випускників навчальних закладів по реалізації отриманих знань і навичок в Україні.

## **ЖИТОМИРСЬКА ОБЛАСТЬ**

Формування трудового потенціалу області та професійна підготовка кваліфікованих робітників для сучасної економіки регіону здійснюється відповідно до швидкозмінних потреб регіонального ринку праці, потреб місцевих громад у професійному навчанні та роботодавців у кваліфікованій робочій силі за безпосередньої участі місцевих органів виконавчої влади, галузевих управлінь облдержадміністрації, управління освіти і науки, обласного центру зайнятості, професійно-технічних навчальних закладів.

Підготовку кваліфікованих робітників за 18 напрямками економічної та господарської діяльності в регіоні здійснюють 28 державних

професійно-технічних навчальних закладів, в тому числі: 4 вищі професійні училища, 1 центр професійно-технічної освіти, 14 професійних ліцеїв, 8 професійно-технічних училищ, 1 навчальний центр (з трьома філіями) при установах виконання покарань.

10,4 тис. учнів професійно-технічних навчальних закладів області здобувають робітничі професії за галузевим спрямуванням: будівництво — 8 ПТНЗ; промисловість — 8 ПТНЗ; сільське господарство — 9 ПТНЗ; торгівля і громадське харчування — 1 ПТНЗ.

Зважаючи на стрімкі зміни, що відбуваються на регіональному ринку праці, обласна державна адміністрація здійснює заходи щодо оптимізації мережі професійно-технічних навчальних закладів з урахуванням демографічних та економічних реалій. Так, практично 80 % навчальних закладів здійснили перепрофілювання структури підготовки кваліфікованих робітників. А з огляду на стратегічну доцільність функціонування окремих навчальних закладів, в рамках реалізації Програми розвитку професійно-технічної освіти Житомирщини на 2011–2015 роки заплановано реорганізацію окремих малокомплектних навчальних закладів шляхом злиття та відкриття на базі потужних професійно-технічних навчальних закладів сучасних центрів із впровадження інноваційних технологій за галузевим спрямуванням.

З метою вирішення проблем формування трудового потенціалу області та професійної підготовки робітничих кадрів для економіки регіону обласною державною адміністрацією проводиться робота щодо удосконалення механізму формування та розміщення державного замовлення на регіональному рівні. Безпосередню участь у формуванні державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників беруть управління праці та соціального захисту населення, обласний центр зайнятості, підприємства-замовники кадрів.

Двічі на рік обласний центр зайнятості надає управлінню освіти і науки облдержадміністрації розгорнуту інформацію щодо потреби підприємств та організацій області у робітничих кадрах. Таким чином визначається нестача чи надлишок робочої сили за конкретними професіями.

Надана інформація враховується управлінням освіти і науки облдержадміністрації, професійно-технічними навчальними закладами при формуванні регіонального державного замовлення, контрольні показники якого затверджуються за результатами минулорічного працевлаштування з конкретних робітничих професій.

Так, за результатами моніторингу регіонального ринку праці на 2011 рік укладено 1225 договорів на підготовку 4980 кваліфікованих робітників за державним замовленням з 894 підприємствами та організаціями області.

На виконання Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням, затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 27.08.10 № 784, договори про надання освітніх послуг погоджуються в установленому порядку управлінням освіти і науки та управлінням праці та соціального захисту населення облдержадміністрації.

Професійно-технічні навчальні заклади області гнучко реагують на потреби регіонального ринку праці. На вимогу підприємств-замовників робітничих кадрів щороку впроваджуються нові професії. Розпочато підготовку кваліфікованих робітників за професіями: монтажник гіпсокартонних конструкцій, опоряджувальник будівельний, монтажник систем утеплення фасадів, майстер ресторанного обслуговування, електрослюсар (слюсар) черговий та з ремонту устаткування, фермер, асистент референта.

Управлінням освіти і науки, обласним центром зайнятості, професійно-технічними навчальними закладами вживаються заходи щодо сприяння працевлаштуванню випускників професійно-технічних навчальних закладів. Так, працюючи у взаємодії з місцевими органами самоврядування, державною службою зайнятості та замовниками-роботодавцями, професійно-технічні навчальні заклади щорічно поповнюють та оновлюють банк даних роботодавців-замовників робітничих кадрів, зокрема, щодо наявності у них вакансій, відповідних умов праці та заробітної плати. Працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів здійснюється відповідно до прогностичних показників, укладених договорів з роботодавцями про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти. У 2011 році випущено 4693 осіб, з них працевлаштовано 81,1 %.

Надійним соціальним партнером органів освіти області у питанні формування трудового потенціалу регіону є обласний центр зайнятості. Значну роль в цій співпраці відіграє система інформатизації населення області та учнів професійно-технічних навчальних закладів щодо наявних робітничих вакансій. Випускники навчальних закладів отримують інформацію щодо можливостей працевлаштування на підприємствах та організаціях області, в тому числі і на підставі укладених договорів.

Близько третини професійно-технічних навчальних закладів щорічно здійснюють підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації дорослого населення за 10–15 професіями на замовлення обласного центру зайнятості.

Велику роль у формуванні трудового потенціалу регіону, зростанні якості професійної підготовки кваліфікованих робітників відіграє впровадження в навчальний процес державних стандартів професійно-технічної освіти. Соціальні партнери, в тому числі, роботодавці-замовники

робітничих кадрів, прийняли активну участь у розробці більш як 20 державних стандартів нового покоління. Всього у професійно-технічних навчальних закладах області різних форм власності та підпорядкування запроваджені державні стандарти зі 102 робітничих професій. Доопрацьовано і направлено на затвердження державний стандарт з професії «Асистент референта». Розпочато роботу щодо розробки державного стандарту професійно-технічної освіти, заснованого на компетенціях, з професії «Маляр». Спільно з Міністерством праці та соціальної політики розпочато роботу з розробки кваліфікаційної характеристики з професії «Складальник верху взуття».

Зростає роль роботодавців у формуванні трудового потенціалу області та підготовці кваліфікованих робітників для економіки регіону. Надзвичайно важливим є участь майбутніх роботодавців у підготовці робітників, в частині надання робочих місць учням для проходження виробничого навчання та виробничої практики. Як приклад, співпраця ПТУ-4 м. Бердичева та ПАТ «Бердичівський машинобудівний завод «Прогрес»», ПТУ-12 м. Бердичева та ПАТ «Бердичівська фабрика одягу», Житомирського професійного ліцею легкої промисловості та ВАТ «Крок», АТЗТ «Україна», ДПТНЗ «Житомирський професійний технологічний ліцей» та ПАТ «Житомирський завод огорожувальних конструкцій», Житомирського професійного ліцею харчових технологій та ЗАТ «Золотий караван».

Професійно-технічні навчальні заклади області тісно співпрацюють з провідними фірмами та підприємствами з питань впровадження в навчальний процес інноваційних виробничих технологій. Така співпраця дала можливість на базі навчально-практичного будівельного центру ДНЗ «Житомирське вище професійне училище будівництва та дизайну» за участі компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)» здійснювати підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання та працівників підприємств будівельної галузі.

З метою координації діяльності галузевих управлінь, структурних підрозділів облдержадміністрації, місцевих органів виконавчої влади, роботодавців, професійно-технічних навчальних закладів щодо формування трудового потенціалу регіону та професійної підготовки кваліфікованих робітників оновлено склад міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти при обласній державній адміністрації. Основними напрямками діяльності ради є питання обґрунтованості обсягів державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, внесення пропозицій щодо поліпшення якості професійної підготовки кваліфікованих робітників для потреб регіонального ринку праці та перспектив розвитку професійно-технічної освіти області.

## ЗАКАРПАТСЬКА ОБЛАСТЬ

Професійно-технічна освіта Закарпатської області представлена 18 державними професійно-технічними навчальними закладами (13 професійних ліцеїв, 3 ВПУ, 1 ПТУ, 1 структурний підрозділ Київського національного торговельно-економічного університету – Ужгородське вище комерційне училище Київського національного торговельно-економічного університету).

Згідно з розпорядженням КМУ від 21 січня 2009 року № 42-р «Питання управління окремими державними професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН» із січня 2011 року фінансування 15 державних професійно-технічних навчальних закладів передано на місцевий (обласний) бюджет; три заклади (ВПУ № 34 м. Виноградів, ДПТНЗ «Мукачівський професійний аграрний ліцей ім. М. Данканича», Ужгородське вище комерційне училище КНТЕУ) фінансуються з державного бюджету.

Формування учнівського контингенту відбувається згідно з планом державного замовлення.

На державному рівні формується новий зміст професійно-технічної освіти, першим кроком якого є розробка та впровадження державних стандартів. Педагогічні працівники ПТНЗ області брали участь у розробці державних стандартів професійно-технічної освіти з 6-и професій: виробник художніх виробів з лози, виробник художніх виробів з дерева, оператор швацького устаткування, фрезерувальник, касир (на підприємстві, установі, організації), контролер радіоелектронної апаратури та приладів.

Для надання освітніх послуг у ПТНЗ проліцензовано 65 професій. У 2010/2011 навчальному році навчальні заклади області здійснювали підготовку кваліфікованих робітників із 52 професій. Із 2006 року запроваджено державні стандарти професійно-технічної освіти з 48 робітничих професій. Більшість із 18 ПТНЗ є багатопрофільними і готують кваліфікованих робітників для різних галузей. Так, 6 професійно-технічних навчальних закладів готують кваліфікованих робітників для промисловості, 5 – для сфери послуг, 4 – для сільського господарства, 4 – для будівництва.

Серед напрямів розвитку професійно-технічної освіти Закарпатської області пріоритетними є:

- упровадження в професійно-технічних навчальних закладах сучасних педагогічних, виробничих, інформаційних технологій;
- робота над створенням мережі електронних бібліотек;
- урізноманітнення інноваційної діяльності;
- удосконалення матеріально-технічної бази закладів професійно-технічної освіти;

— посилення зв'язків між професійно-технічними навчальними закладами та роботодавцями, взаємодії з центрами зайнятості у вивченні процесів, що відбуваються на регіональному ринку праці, моніторинг попиту на робітничі кадри для визначення реальної потреби в них при формуванні державного замовлення;

— соціальна реклама престижу висококваліфікованих робітничих професій.

Проблемні питання щодо функціонування професійно-технічних навчальних закладів області постійно розглядаються на колегіях управління освіти і науки, на нарадах керівників професійно-технічних навчальних закладів області.

16.11.2011 року на засіданні регіональної міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти при голові облдержадміністрації розглянуто низку питань щодо стану і розвитку професійно-технічної освіти області; виконання нормативно-правових актів у галузі ПТО, зокрема, про дотримання на підприємствах усіх форм власності вимог постанов КМУ від 07.06.1999 року № 992 «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики зі змінами», від 27.08.2010 року № 770 «Про внесення змін до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики», від 27.08.2010 року № 784 «Про порядок працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводиться за державним замовленням»; Про формування контрольних показників державного замовлення на підготовку робітничих кадрів професійно-технічними навчальними закладами на 2012 рік з урахуванням потреб регіонального ринку праці.

Слід зазначити, що сьогодні гостро постає проблема наявності кваліфікованих робітників за основними виробничими професіями. Такий стан справ потребує підвищення ролі професійно-технічних навчальних закладів у кадровому забезпеченні галузей економіки, які ще недостатньо займаються маркетинговим дослідженням регіонального ринку кваліфікованої робочої сили в професійному розрізі. У результаті переважна більшість із них із року в рік готують робітників за надлишковими професіями (перукарів, обліковців, барменів, офіціантів, секретарів, робітників автосервісу тощо), що поглиблює диспропорцію між попитом і пропозицією робочої сили та призводить до проблем у працевлаштуванні випускників.

За результатами виступів та обговорень з метою вивчення потреб регіонального ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах та визначення обсягів державного замовлення створено робочу групу із

представників галузевих управлінь облдержадміністрації, об'єднання організації роботодавців, обласної асоціації промисловців та підприємців, обласного центру зайнятості, а також підписано план спільних дій управління освіти і науки облдержадміністрації з обласним центром зайнятості для визначення професій, підготовка з яких здійснюється надлишково і таких, що не вистачає для галузей економіки.

У сучасних економічних умовах гостро постає питання підготовки кваліфікованого робітника. Сьогодення вимагає такої системи підготовки, яка б гнучко реагувала на кон'юнктуру ринку праці і, разом з тим, була економічно стійка, соціально захищена та конкурентноспроможна. Покращення у професійно-технічній освіті можливе через її постійний розвиток та підготовку кваліфікованого робітника, який би відповідав вимогам роботодавців.

Розв'язання проблем, пов'язаних із забезпеченням української економіки кваліфікованими робітниками, на нашу думку, можливе шляхом:

1) удосконалення законодавства:

— приведення нормативно-правової бази в галузі професійно-технічної освіти у відповідність до завдань її розвитку в умовах динамічних соціально-економічних змін;

2) підвищення ефективності управління:

— створення окремого центрального органу виконавчої влади у сфері професійно-технічної освіти, як це передбачено Законом України «Про професійно-технічну освіту», та удосконалення структури відповідних регіональних підрозділів, безпосередньо причетних до управління процесами розвитку цієї системи;

— реорганізація методичних служб професійно-технічної освіти МОН, створення на їх базі національного і регіональних Центрів якості професійно-технічної освіти;

3) забезпечення взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці:

— розроблення і впровадження єдиної методології моніторингу ринку праці та формування на цій основі державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах;

4) формування ефективних фінансово-економічних механізмів:

— розроблення і впровадження методики розрахунку вартості підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням складності професій, базової моделі розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного учня з професій;

— перегляд порядку стипендіального забезпечення учнів;

5) підвищення якості професійно-технічної освіти:

— оновлення структури і змісту державних стандартів.

З метою удосконалення порядку формування державного замовлення на надання професійно-технічної і вищої освіти залежно від потреб

ринку праці необхідно створити відповідні структури та підрозділи на рівні галузевих міністерств і державної служби зайнятості та відповідні регіональні служби, які б системно займалися моніторингом та прогнозуванням поточних та перспективних потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках і фахівцях з вищою освітою.

## ЗАПОРІЗЬКА ОБЛАСТЬ

Забезпечення потреб регіонального ринку праці у робітничих кадрах покладене на систему профтехосвіти, мережа якої охоплює практично усі райони області і налічує 42 професійно-технічних навчальних закладів, підпорядкованих Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України. Професійну освіту здобувають 17 792 учнів, що навчаються за державним замовленням за 110 професіями.

Обсяги державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у ПТНЗ формуються відповідно до Порядку, затвердженого наказом Міністерства освіти і науки України від 16.05.2006 № 373. Контрольні показники державного замовлення та їх фактичне виконання за остання 3 роки наведені в таблиці.

Рік	Контрольні показники (осіб)	Фактичний прийом	
		Осіб	%
2009	6653	7405	111,3
2010	8285	8131	98,2
2011	7720	6607	85,6

При формуванні пропозицій до контрольних показників державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, що доводяться Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України, враховується контингент учнів випускних класів загальноосвітніх шкіл. Пропозиції, як правило, становлять 75–80 % від потреб замовників, які визначаються укладеними договорами між ПТНЗ та підприємствами. Кількість випускників загальноосвітніх шкіл, які продовжують навчання у ПТНЗ, знаходяться у межах: 9 кл. – 24–30 %, 11 кл. – 27–32 %.

Рік	Випускників 9 класів (осіб)	Навчання в ПТНЗ		Випускників 11 класів (осіб)	Навчання в ПТНЗ	
		Осіб	%		Осіб	%
2009	12873	3833	29,8	13029	3572	27,4
2010	19139	4837	25,3	12596	3294	26,2
2011	16887	4034	23,9	7647	2449	32,0



Статистика свідчить, що переважна більшість випускників шкіл продовжують навчання у вищих навчальних закладах різних рівнів акредитації.

Прийом учнів на навчання до ПТНЗ залежить від напрямку підготовки. Так, у 2011 році контрольні показники прийому учнів за професіями залізничного, водного транспорту, сфери обслуговування виконані на 100 %, для будівельної галузі – 65,0 %, металургійного виробництва – 67,6 %, сільського господарства – 89,9 %.

Працевлаштування випускників ПТНЗ здійснюється відповідно до укладених договорів на підготовку робітничих кадрів із замовниками. Але частина випускників не можуть працевлаштуватися у зв'язку з відпусткою по догляду за дитиною, зміною місця проживання, хворобою та отримання диплома з правом самостійного працевлаштування.

Рік	Кількість випускників (осіб)	Працевлаштовані за професією, призвані на службу до ЗСУ, продовжують навчання		Не працевлаштовані у зв'язку з відпусткою по догляду за дитиною, зміною місця проживання, хворобою		Отримали дипломи з правом самостійного працевлаштування	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%
2009	6244	5740	91,9	353	5,7	151	2,4
2010	7253	6685	92,2	415	5,7	153	2,1
2011 (9 місяців)	4855	4510	92,9	256	5,3	89	1,8

На базі ПТНЗ здійснюється підготовка кваліфікованих робітників понад державне замовлення, перепідготовка та підвищення кваліфікації незайнятого населення, працівників підприємств, що сприяє більш повному забезпеченню потреб регіонального ринку праці. Їх частка у загальному випуску складає:

Рік	Загальний випуск (осіб)	Понад державне замовлення		Незайняте населення		Працівники	
		осіб	%	осіб	%	осіб	%
2009	9364	566	6	1702	18,2	852	9,1
2010	9902	392	4	1430	14,4	827	8,4
2011 (9 місяців)	7473	419	5,6	1465	19,6	734	9,8

Розпорядженням голови облдержадміністрації від 28.01.2010 № 21 «Про організацію роботи у сфері зайнятості населення та ринку праці Запорізької області» затверджені заходи щодо реалізації Концепції державної системи професійної орієнтації населення в Запорізькій області на період до 2011 року. Інформація про стан їх виконання щорічно надається до Міністерства соціальної політики України. Крім того, відповідно до спільного наказу Міністерства праці та соціальної політики України та Міністерства освіти і науки від 22.07.2005 № 232/430 «Про співробітництво Міністерства праці та соціальної політики та міністерства освіти і науки» з метою узгодження поточної і перспективної потреб регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг в області щороку проводиться анкетування економіко визначальних підприємств, установ та організацій області щодо поточної і перспективної потреби в кадрах за розробленими облдержадміністрацією формами. За даними зазначеного анкетування понад 200 суб'єктів господарювання, станом на 01.01.2011 потреба у фахівцях різних професій та спеціальностей складала 822 од. у т. ч. 602 робочих професій, 220 спеціалістів. Узагальнена інформація згрупована відповідно до класифікатора професій, надіслана до вищих навчальних закладів області для подальшого використання в роботі.

За даними служби зайнятості, у поточному році на ринку праці області існує попит на слюсарів, електрогазоварників, токарів, водіїв, кухарів, продавців, менеджерів, лікарів, бухгалтерів з досвідом роботи.

Кількість вакансій, наданих до центрів зайнятості області на 01.01.2011 зросла до 1,6 тис од. (проти 1,1 тис. на початок 2010 року), навантаження на одне вільне робоче місце склало 17 осіб (на 01.01.2010 – 25 осіб).

Чисельність незайнятих громадян, які перебувають на обліку в службі зайнятості у порівнянні з початком року зменшилась на 7,8 тис. і на 01.11.2011 становила 18,1 тис., з них майже 17,0 тис. осіб присвоєно статус безробітного, 11,5 тис. осіб отримували допомогу по безробіттю. Кількість вакансій, наданих до центрів зайнятості на 01.11.2011 становила 2,9 тис., у тому числі для робітників – 1,5 тис., для службовців – 1,0 тис. та 0,4 тис. для осіб, які не мають спеціальної підготовки.

Проте ситуація на фіксованому ринку праці не відображає повною мірою стан справ у сфері зайнятості населення. Рівень безробіття, що визначається за методологією МОП в області у першому півріччі цього року становив 8,2 % серед працездатного населення, що майже у 4 рази більше, ніж зареєстрований рівень безробіття (2,06 % на 01.07.2011).

Як свідчить аналіз даних державних органів статистики та служби зайнятості, лише 40 % вакансій надаються підприємствами до центрів зайнятості для підбору кадрів. При цьому така інформація не може служити для перспективного планування підготовки кадрів.

Тому для забезпечення формування трудового потенціалу та професійної підготовки кваліфікованих робітників в умовах сучасної економіки України вважаємо за необхідне на державному рівні розробити методику проведення моніторингу щодо визначення потреб регіональних ринків праці у фахівцях з вищою освітою та кваліфікованих робітниках.

З метою повного задоволення потреб регіонального ринку праці у робітничих кадрах, залучення молоді до навчання у професійно-технічних навчальних закладах є необхідність вжити заходи щодо підвищення соціального статусу робітника в суспільстві та підвищення престижу робітничої професії.

## **ІВАНО-ФРАНКІВСЬКА ОБЛАСТЬ**

В області функціонує 22 професійно-технічних навчальних заклади, підпорядкованих Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України.

Серед них є 8 вищих професійних училищ, 9 професійних ліцеїв, 1 Центр ПТО, 3 професійно-технічних училища та Коломийський навчальний центр № 41 при установі виконання покарань. Первинна професійна підготовка здійснюється за 87 професіями.

Загальний контингент учнів, які отримують професійно-технічну освіту у 21 навчальному закладі складає — 11,9 тис., з них 576 навчається за рахунок юридичних осіб. Дві третини учнів одночасно з професією здобувають повну загальну середню освіту. Кожен другий за час навчання отримує дві й більше професії, що підвищує їхню мобільність на ринку праці.

Щорічно ПТНЗ області випускають близько 5 тис. кваліфікованих робітників, з них — понад 75 % працюють за професією, 13 % продовжують навчання у ВНЗ, 2–3 % призвані до служби у Збройних силах.

Протягом останніх років спостерігається тенденція щодо збільшення контингенту учнів у професійно-технічних навчальних закладах області. Це свідчить про те, що кваліфіковані робітники сьогодні затребувані на ринку праці. Опитування роботодавців підтверджують, що 90 % випускників професійно-технічних навчальних закладів, в основному, підготовлені для роботи на виробництві та у сфері послуг. Саме вони стають висококваліфікованими фахівцями, раціоналізаторами, винахідниками.

Контрольні показники державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у 2011 році виконано у повному обсязі і складає 5055 осіб, коли по Україні державне замовлення виконано на 82 %.

На сьогодні механізм формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників функціонує зі значними збоями, по

суті, стихійно. У державі не визначена потреба у кваліфікованих робітниках за напрямами підготовки.

Професійно-технічна освіта області виконує надзвичайно важливу соціальну функцію, оскільки забезпечує умови для навчання дітей з фізичними та розумовими вадами, дітей-сиріт та тих, які залишилися без батьківського піклування, незалежно від соціального і фізичного стану, матеріальних статків родини, допомагає реалізувати на безкоштовній основі свої конституційні права на освіту.

Підготовка сучасного фахівця — це процес, який вимагає від суспільства значних матеріальних, фінансових та інтелектуальних затрат.

Вагомим внеском у зміцнення професійно-технічної освіти в області є реалізація підпрограми «Розвиток професійно-технічної освіти на 2008–2015 роки» Програми розвитку освіти Івано-Франківщини на 2008–2015 роки. Так, за три останні роки на цю мету з обласного бюджету виділено більше 3 млн грн., що дало змогу покращити матеріально-технічну базу навчальних закладів, частково забезпечити паливно-мастильними матеріалами, обладнати навчальні майстерні сучасним обладнанням.

Професійно-технічна освіта щільно інтегрована в економіку. З усіх освітянських ланок вона найбільше пов'язана з матеріальним виробництвом і випускники професійно-технічних навчальних закладів одразу беруть участь у виробничих відносинах.

Налагоджена добра співпраця ПТНЗ області з фірмами: ТДВ «БМФ» Івано-Франківськбуд, ВАТ «Житлобуд», АТЗТ «Опорядспецбуд», ДТГО «Львівська залізниця», ТзОВ «Авторембудсервіс», ВАТ ВТШГ «Галичина», ПАТ «Івано-Франківський локомотиворемонтний завод», ДКП «Електроавтотранс», ПАТ «Прикарпаттяобленерго», ТзОВ «Автолимаш», ВАТ «Івано-Франківськцемент».

Головним координатором у формуванні трудового потенціалу регіону є обласна державна адміністрація. З її ініціативи в листопаді 2011 року відбулися:

— робоча зустріч директорів професійно-технічних навчальних закладів області за участю голови обласної державної адміністрації, першого заступника прокурора області, начальника контрольно-ревізійного управління в Івано-Франківській області з питань формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, оплати за проходження виробничого навчання та виробничої практики учнями ПТНЗ на підприємствах та їх працевлаштування;

— зустріч директорів професійно-технічних навчальних закладів з керівниками підприємств та організацій.

В грудні поточного року питання щодо особливостей розвитку професійно-технічної освіти області буде розглянуто на колегії обласної державної адміністрації.

Основні проблеми регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та забезпечення конституційних прав і гарантій найманих працівників і роботодавців щорічно узгоджуються трьохсторонньою регіональною угодою за участю обласної державної адміністрації, громадських організацій роботодавців та профспілкових об'єднань.

Ринок праці області характеризується значним кількісним дисбалансом між попитом на робочу силу та її пропозицією.

Всього протягом січня-вересня 2011 року професійним навчанням за направленням служби зайнятості області охоплено 6824 особи з числа безробітних громадян, що складає 18,6 % від загальної кількості осіб, які зареєстровані як безробітні. Професійна підготовка, перепідготовка та підвищення кваліфікації безробітних здійснювались за 322 професіями. Впродовж 9 місяців 2011 року за поточною потребою роботодавців професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації проходили 5768 осіб, що становить 84,5 % від загальної кількості безробітних, які проходили професійне навчання.

Головним управлінням освіти і науки облдержадміністрації щорічно проводяться профорієнтаційні заходи серед учнів загальноосвітніх навчальних закладів області.

Зокрема, виставки технічної творчості учнів професійно-технічних навчальних закладів області, обласні конкурси з художньої обробки металу серед учнів 9-х класів загальноосвітніх шкіл, трансляції програм під рубрикою «Професійно-технічна освіта Прикарпаття» на обласному телеканалі «Галичина» з керівниками підприємств щодо вибору робітничих професій та екскурсії на підприємствах.

Ці здобутки є результатом плідної співпраці органів виконавчої влади з органами місцевого самоврядування та керівниками підприємств.

## **м. КИЇВ**

Завдяки активній позиції та діяльності Київської міської державної адміністрації, її підрозділів у місті проводиться робота щодо формування та збереження трудового потенціалу, становлення та розвитку цивілізованого ринку праці.

Поступове скорочення рівня безробіття, що залишається одним з найнижчих серед регіонів України, зростання зайнятості в усіх сферах економічної діяльності є позитивним явищем в соціально-економічному житті міста, результатом політики його ефективного розвитку. Місто-столиця Київ вносить значний вклад у сприяння зайнятості населення з інших регіонів держави, де спостерігається напруження на ринку праці.

Основну питому частку в підготовці робітничого трудового потенціалу займає професійно-технічна освіта, яка щільно інтегрована в економіку міста.

Мережа державних закладів професійно-технічних навчальних закладів м. Києва (далі — ПТНЗ) у 2011–2012 н.р. складається з 29:

- 23 ПТНЗ знаходяться в оперативному управлінні Головного управління освіти і науки та фінансуються через бюджет м. Києва,

- 6 навчальних закладів знаходяться в управлінні та фінансуються Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України.

Серед навчальних закладів: 9 професійних ліцеїв, 16 вищих професійних училищ, 2 міжрегіональні вищі професійні училища, 1 міжрегіональний центр професійно-технічної освіти та 1 Навчально-науковий центр професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України.

Підготовку кваліфікованих робітників у 2011–2012 н. р. ПТНЗ здійснюють за наступними галузями економіки (з врахуванням багатопрофільності підготовки в кожному навчальному закладі):

- промисловість — 27 ПТНЗ — 93,1% від загальної кількості;

- транспорт — 13 ПТНЗ — 44,8% від загальної кількості;

- зв'язок — 1 навчальний заклад — 3,4% від загальної кількості;

- будівництво — 8 ПТНЗ — 27,5% від загальної кількості;

- торгівля і громадське харчування — 7 ПТНЗ — 24,1% від загальної кількості;

- житлово-комунальне господарство і невиробничі види побутового обслуговування — 14 ПТНЗ — 48,2 % від загальної кількості.

Для підготовки фахівців з рівнем освіти, який відповідає вимогам сучасних технологій виробництва Головне управління освіти і науки створює для навчальних закладів умови для забезпечення одночасного здобуття випускниками ПТНЗ професійної та повної загальної середньої освіти, а також отримання випускниками високого рівня робітничої кваліфікації. В 2011–2012 н.р. надають повну загальну середню освіту 23 ПТНЗ для 12 тис. осіб, що становить 69 % від загального контингенту закладів столичної профтехосвіти. У 2011 році 3324 випускники отримали атестати про повну загальну середню освіту, з них 2 золоті та 2 срібні медалі.

У 2010–2011 н. р. в ПТНЗ столиці навчалася понад 19 тис. учнів за 167 робітничими професіями, випуск кваліфікованих робітників у 2011 р. становив 8573 особи, які отримали документи за освітньо-кваліфікаційними рівнями:

- 6958 осіб — дипломи кваліфікованого робітника;

- 487 — дипломи кваліфікованого робітника з відзнакою;

- 471 — свідоцтва про присвоєння робітничої кваліфікації;

- 482 — дипломи молодшого спеціаліста;
- 57 — дипломи молодших спеціалістів з відзнакою;

Зважаючи на те, що умови сучасного виробництва вимагають володіння кваліфікованими робітниками новими інформаційно-комп'ютерними технологіями Головне управління освіти і науки проводить курс на широке забезпечення закладів комп'ютерною та оргтехнікою. На сьогодні в ПТНЗ міста функціонує 94 комп'ютерні класи, в навчально-виробничому процесі використовуються 2877 сучасних комп'ютерів, що в середньому становить 96 комп'ютерів на навчальний заклад, або 1 комп'ютер на 7 учнів. Всі ПТНЗ м. Києва мають власні сайти, підключені до мережі Інтернет.

Головне управління освіти і науки здійснює контроль за виконанням ПТНЗ міста постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 784 «Про затвердження порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням». Зокрема, в 2011 році з 8573 випускників працевлаштовано за обраною професією 7410 осіб (86,1 %), продовжили навчання у вищих навчальних закладах 1070 осіб, призвані на службу до Збройних Сил України — 24 особи (12,8 %), що разом становить 98,9 % (8480 осіб). Не працевлаштовано 93 особи (1,1 %). Серед основних причин: за станом здоров'я молоді з обмеженнями життєдіяльності, відмова від запропонованого місця роботи.

Щороку відділ професійно-технічної освіти Головного управління освіти і науки шляхом анкетування випускників ПТНЗ і роботодавців в організаціях, установах, на підприємствах різної форми власності проводить моніторингові дослідження результатів працевлаштування випускників та їх закріплення на першому робочому місці. Зокрема, у 2010–2011 н. р. було проведено опитування серед 5340 випускників (що складає 65,7 % від загальної кількості випускників) з 28 ПТНЗ та анкетування 1200 роботодавців, що надали робочі місця випускникам ПТНЗ, за 62 професіями різних галузей економіки. Результати виявилися наступні: рівень задоволення респондентами рівнем професійної підготовки, набутої в ПТНЗ, складає 87 %, частково задоволені — 11 %, не задоволені — 2 %.

Формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.10.2010 року № 784 передбачає укладання договорів між ПТНЗ та підприємствами, установами, організаціями на підготовку кваліфікованих робітників відповідного профілю, рівня кваліфікації, спеціалізації. ПТНЗ протягом 2011 р. заключили 1551 договір на підготовку 18 398 молодих робітників із 156 професій. Ці договори зареєстровані у відділі Головного управління праці і соціальної політики та Головному управлінні освіти і науки,

що дає їм статус відповідності державного замовлення потребам регіонального ринку праці.

Київська міська влада взяла на себе обов'язки координатора діяльності профтехосвіти та роботодавців для об'єднання зусиль у вирішенні головних питань сьогодення у формуванні трудового потенціалу столиці:

1. Для вивчення розвитку ринку праці з урахуванням планових тенденцій розвитку економіки міста, визначення перспективних напрямів розвитку започатковано спільну дослідницьку роботу Київського міського центру зайнятості, Головного управління промислової політики та інноваційного розвитку виконавчого органу Київради (КМДА), Київської міської організації роботодавців, ПТНЗ.

2. Для вироблення механізму формування державного замовлення кадрів у м. Києві діє Міжгалузева рада з професійно-технічної освіти. Вона покликана допомогти відпрацювати чіткий механізм взаємодії місцевих органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, навчальних закладів при формуванні регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів для збалансування потреб ринку праці міста з пропозицією освітніх послуг навчальними закладами з врахуванням професійної орієнтації молоді.

До складу цього дорадчого органу входять керівники галузевих управлінь з економічної діяльності та представники громадських організацій роботодавців у м. Києві.

На засіданнях Міжгалузевої ради протягом 2011 року, які відбуваються раз на квартал, були заслухані наступні питання:

- забезпечення економіки міста кваліфікованими робітниками за галузями;
- проходження учнями ПТНЗ виробничого навчання та виробничої практики в умовах підприємств, організацій, установ та оплати їхньої праці;
- надання першого робочого місця випускникам ПТНЗ;
- бронювання робочих місць для випускників ПТНЗ з обмеженнями життєдіяльності та дітей-сиріт;
- моніторинг працевлаштування випускників закладів профтехосвіти у 2011 році;
- результати працевлаштування випускників закладів профтехосвіти та прийому учнів до професійно-технічних навчальних закладів столиці у 2011 році;
- затвердження стратегічної програми розвитку столичної професійно-технічної освіти «Київський робітник 2011–2015 рр.».

3. Київська міська влада для вирішення проблем формування трудового потенціалу започаткувала розробку програм на довгостроковій основі, які мають комплексний характер, оскільки поєднані з тенденціями та



перспективами соціально-економічного розвитку міста і передбачають системні заходи для вирішення проблем, які виникають на ринку праці столиці.

Рішенням Київської міської ради від 25.05.2011 № 196/5583 затверджена Миська цільова програма «Освіта Києва. 2011–2015 рр.», над втіленням якої зараз працює Головне управління освіти і науки.

Серед пріоритетних завдань підпрограми «Професійно-технічна освіта» визначено:

- приведення мережі державних ПТНЗ до потреб забезпечення держави і суспільства у кваліфікованих робітничих кадрах;
- створення нових типів навчальних закладів;
- створення механізму ефективної взаємодії між ПТНЗ та роботодавцями;
- запровадження інноваційних технологій у ПТНЗ.

Для виконання цієї підпрограми передбачено фінансування з бюджету м. Києва в 2012–2015 роках на загальну суму 56,156 млн грн.

Підрозділи Київської міської державної адміністрації працюють над виконанням Київської міської програми «Зайнятість населення на 2009–2012 роки», затвердженої рішенням Київської міської ради від 30.10.2008 № 565/565.

Зокрема, в межах виконання цієї програми Головним управлінням праці та соціального захисту населення виконавчого органу Київради (КМДА) проводиться постійний моніторинг стану справ на столичному ринку праці, здійснюється спрямування діяльності щодо перепідготовки незайнятого населення, підвищення кваліфікації працюючих. Результати діяльності київської міської влади відображають такі порівняльно-аналітичні дані.

Чисельність зайнятого населення столиці у віці 15–70 років в середньому за I півріччя 2011 року становила 1395,6 тис. осіб, що було на 6,3 тис. осіб більше, ніж у відповідному періоді 2010 року.

За результатами діяльності в сфері зайнятості м. Київ характеризується:

- найвищим з регіонів України рівнем зайнятості населення серед працездатного населення – 70,4 %, що на 4,2 % більше, ніж в середньому по Україні (довідково: у Дніпропетровській області – 70,1 %, Донецькій – 68,3 %, Харківській – 68,1 %, Черкаській – 67,4 %);

- найнижчим показником зареєстрованого безробіття: станом на 01.10.2011 р. на рівні 0,4 % від кількості населення працездатного віку – це в 3,8 разів менше середнього показника по державі (в Україні – 1,5 %), найвищий – в Житомирській (3,0 %), Рівненській та Черкаській (по 2,4 %), Кіровоградській (2,2 %), Сумській та Чернігівській (по 2,1 %) областях);

— найнижчим серед регіонів рівнем безробіття, визначеним за методологією Міжнародної організації праці — 5,9 % (по Україні — 8,2 %).

Станом на 01.10.2011 р. в загальноміській базі даних налічувалось майже 15,1 тис. вільних робочих місць (вакантних посад), серед них для робітників — 6,2 тис., для службовців — майже 6,3 тис., решта — для осіб без професії або які не потребують спецпідготовки. Навантаження на 10 вакантних робочих місць по м. Києву є найнижчим серед регіонів України — 5 осіб (в Україні — 48 осіб). Найбільше навантаження у Черкаській області (402 особи на 10 вакансій).

Одним з напрямків формування трудового потенціалу міста є раціональний перерозподіл ресурсів робочої сили.

У січні–вересні 2011 року на обліку в службі зайнятості столиці перебувало 23,9 тис. осіб, з яких майже 16,3 мали статус безробітного. Працевлаштовані 10,4 тис. незайнятих громадян, які звернулись за допомогою до служби зайнятості (з них 7,2 тис. осіб — за направленнями районних центрів зайнятості).

У січні–вересні 2011 року майже 5,2 тис. безробітних проходили професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації за професіями, які користуються попитом на ринку праці. До цієї роботи залучаються як спеціалізовані підрозділи Головного управління праці та соціального захисту, так і окремі ПТНЗ за співпрацею з Київським міським центром зайнятості (питома частка ПТНЗ близько 5 % від загальної кількості охоплених таким навчанням).

Столиця за січень–вересень 2011 року мала у 2,0 рази вищий, ніж середній по Україні, рівень професійного навчання безробітних — 31,9 % (по Україні — 15,9 %).

Для підтримки належного рівня кваліфікації, якості робочої сили Головне управління праці та соціального захисту населення здійснювало роботу з координації професійного навчання кадрів на виробництві та підвищення їх кваліфікації, включення до колективних договорів питань профнавчання кадрів.

Протягом 9 місяців 2011 року Головним управлінням праці та соціального захисту населення спільно з районними в місті Києві державними адміністраціями проводилось анкетування підприємств, установ та організацій міста щодо стану професійного навчання кадрів на виробництві, надавались практичні рекомендації керівникам підприємств. Вивченням стану професійного навчання кадрів на виробництві було охоплено 97 підприємств різних форм власності. Встановлено, що на 75,3 % обстежених підприємств передбачили питання організації та проведення професійного навчання персоналу в колективному договорі.

Іншим співвиконавцем Київської міської програми «Зайнятість населення на 2009–2012 роки» є Головне управління освіти і науки.

Порівняльний аналіз ринку праці за даними Київського міського центру зайнятості показав, що з 6,2 тис. вільних робочих місць для робітників найбільш гостродефіцитними в 2011 році є професії «Продавець» — 1,1 тис. вакансій, «Електромонтер» — 0,4, «Охоронник» — 0,3, «Слюсар-сантехнік» — 0,3, «Слюсар-ремонтник» — 0,24, «Водій» — 0,24, «Кухар» — 0,22, «Електрогазоварник» — 0,2, «Штукатур» — 0,16, «Арматурник» — 0,15, «Муляр» — 0,12, «Токар» — 0,1, «Тесляр» — 0,1. Необхідно також звернути увагу на зростання протягом 2009–2011 років попиту замовників кадрів з таких професій як: «Арматурник» — на 8 %, «Бетоняр» — на 33 %, «Електромонтер» — на 35 %, «Електрогазоварник» — на 30 %, «Кухар» — на 39 %, «Слюсар-ремонтник» — на 47 %, «Тесляр» — на 49 %, «Токар» — на 57 %, «Штукатур» — на 33 %. Зазначене є свідченням поживлення діяльності в місті підприємств промисловості та будівництва.

Ці тенденції враховує у роботі професійно-технічна освіта столиці.

Зокрема, за участю Головного управління освіти і науки, представників роботодавців:

— на базі трьох ПТНЗ створені та діють навчально-практичні центри:

1) спільно з компанію «Хенкель Баутехнік» на базі Київського професійного ліцею будівництва і комунального господарства;

2) спільно з компанією «Прага-Авто», автомобільною компанією «Укртранс» та ВАТ «Будмеханізація» на базі Міжрегіонального вищого професійно-технічного училища автомобільного транспорту та будівельної механізації;

3) спільно з фірмою «BOSCH» на базі Вищого професійного училища № 25 м. Києва.

— створена і діє на ВАТ «Київський завод «Радар» навчально-виробнича дільниця підготовки верстатників широкого профілю Міжрегіональним вищим професійним училищем зв'язку м. Києва.

З метою професійної орієнтації молоді на здобуття робітничих професій Головне управління освіти і науки щорічно організовує ряд загальнономіських заходів. Наприклад, у 2011 році:

13.04.2011 р. у Київському палаці дітей та юнацтва проведений загальнономіський профорієнтаційний захід «Ярмарок професій».

27.04.2011 р. і 12.05.2011 р. проведені загальнономіські заходи «Ярмарок-продаж виробів, виготовлених учнями столичної профтехосвіти» відповідно в Парку воїнів-інтернаціоналістів у Дарницькому районі та Парку культури та відпочинку «Перемога» в Дніпровському районі. В останньому з названих заходів брали участь працівники Дніпровського районного у м Києві центру зайнятості.

22.05.2011 р. проведено «Свято закінчення навчального року в закладах профтехосвіти м. Києва» на Хрещатику та Майдані Незалежності.

Інформація про загальнооміські профорієнтаційні заходи розміщується на сайтах відділу профтехосвіти м. Києва, Головного управління освіти і науки.

За участю Головного управління освіти і науки створений і протягом багатьох років працює профорієнтаційний Салон-виставка «Учні профтехосвіти — киянам» на базі Міжрегіонального вищого професійного училища зв'язку м. Києва, де учні загальноосвітніх навчальних закладів та їх батьки мають можливість ознайомитися з робітничими професіями, за якими здійснюється підготовка в ПТНЗ міста, з їх запитом на ринку праці.

В якості проблемних питань для комітетських слухань Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України можна запропонувати наступні:

1. Необхідне вдосконалення професійного відбору за здібностями та станом здоров'я молоді, а закріплення випускників ПТНЗ на виробництві вимагає комплексного підходу: без соціальних пілг, гарантій професійного зросту, матеріальної зацікавленості це не вирішити.

2. Слід сприяти молодіжному стажуванню за кордоном для запозичення досвіду іноземних країн та використання його в Україні.

3. За останні десять років в Україні зросла більш як удвічі чисельність осіб, що отримали вищу освіту, а кількість вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації збільшилася на 36,1 % (1995–1996 н. р. — 255, у 2004–2005 н. р. — 347), а I–II рівнів акредитації зменшилася за цей період на 20,9 % (2010–2011 н. р. — 782, у 2009–2010 н. р. — 619). Таке спровокувало дисбаланс на ринку праці, оскільки вищі навчальні заклади випускають спеціалістів за окремими напрямками більше, ніж потрібно державі. Це потребує прийняття державних рішень, зокрема на рівні Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України.

Програму кардинального покращення якості освіти пропонує проект «Київський стандарт освіти», розроблений з ініціативи Голови КМДА Олександра Попова, який визначає проблеми та завдання для гарантування стабільного розвитку економіки м. Києва, забезпечення ринку праці кваліфікованими робітничими кадрами, професійного і соціального становлення молоді столиці.

## **КИЇВСЬКА ОБЛАСТЬ**

На території Київської області за останніми статистичними даними проживає 1 718 400 осіб. Рівень зайнятості населення працездатного віку у минулому році в середньому становив 65 %, трудовою діяльністю охоплено понад 690 тис. осіб.

Станом на 1 жовтня 2011 року в регіоні функціонують 53 322 суб'єкти підприємницької діяльності, з них понад п'ять тис. (10 %) становить державний, казенний та комунальний сектор.

У базі даних обласної служби зайнятості на даний час зареєстровано 4026 вільних робочих місць, з них 3917 — заявлено роботодавцями у вересні поточного року.

Підготовку робітничих кадрів для підприємств, установ і організацій області здійснюють 118 навчальних закладів різних форм власності і підпорядкування, з них 21 — має статус державного професійно-технічного навчального закладу I–II атестаційного рівня.

Аналіз свідчить, що мережа державних закладів професійної освіти здатна забезпечити попит регіонального ринку праці у кваліфікованих фахівцях.

Пропозиції державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, що погоджуються обласною державною адміністрацією, формуються з урахуванням угод, укладених між навчальними закладами і підприємствами — замовниками трудових ресурсів.

Головним управлінням освіти і науки, професійно-технічними навчальними закладами постійно вивчаються запити роботодавців у кваліфікованих робітниках та спеціалістах з вищою освітою.

Спільно з обласним та районними центрами зайнятості постійно аналізується наявність вакантних робочих місць, попит та пропозиції робочої сили у розрізі професій та спеціальностей.

За ініціативою головного управління освіти і науки у березні 2011 року відбулася нарада з питання покращення забезпечення фахівцями підприємств, установ та організацій, до роботи якої були залучені представники ряду галузевих обласних управлінь.

З метою врегулювання інтересів ринку праці та ринку надання освітніх послуг у квітні поточного року за участю представників служб зайнятості, управлінь освіти і науки, навчальних закладів, роботодавців, засобів масової інформації проведено засідання «круглого столу» на тему «Професійно-технічна освіта: збереження та розвиток трудового потенціалу».

Водночас, відсутність механізму визначення потреби у фахівцях значно ускладнює забезпечення ринку праці трудовими ресурсами.

Програмами соціально-економічного розвитку регіонів передбачено створення нових підприємств, установ і організацій на перспективу. Проте кількісна потреба робітників та їх якісна структура за рівнем кваліфікації та професійним спрямуванням не визначена.

Наявність вакансій, що реєструється службами зайнятості, не відображає запити роботодавців у працівниках на найближчі роки.

Відмовляються від підписання угод на підготовку робітничих кадрів і керівники ряду підприємств, мотивуючи це нестабільністю економічної

ситуації та невпевненістю подальшого розширення виробництва і створення робочих місць.

Аудит потреб у кваліфікованих робітниках практично покладено на управління освіти і науки та директорів професійно-технічних навчальних закладів, які в міру своїх повноважень не можуть своєчасно прогнозувати та коригувати забезпечення ринку праці високо кваліфікованими фахівцями.

Упродовж 2010/2011 навчального року робітничу кваліфікацію у державних професійно-технічних навчальних закладах Київщини здобули 5958 вихованців, що на 1360 осіб (18,5%) менше у порівнянні з 2009–2010 навчальним роком.

За кошти державного бюджету було підготовлено 3938 робітників (66 % від загального випуску).

Протягом трьох останніх років спостерігається тенденція до зниження частки слухачів, що навчаються за кошти юридичних і фізичних осіб.

Якщо в 2008–2009 навчальному році кількість випускників із числа працюючого і незайнятого населення становила – 2994 осіб (41 %), у 2009–2010 навчальному році – 2887 осіб (39 %), то у 2011–2012 навчальному році лише 1912 осіб (32 %).

Незважаючи на зростання обсягів звернень до служби зайнятості незайнятих громадян у пошуках роботи (за 9 місяців поточного року звернулось 27,5 тис. осіб, за аналогічний період минулого року – 25,3 тис. осіб), перепідготовка слухачів у державних професійно-технічних навчальних закладах за направленнями служби зайнятості протягом останніх п'яти років скоротилася майже вдвічі: у 2007 році перепідготовлено 904 особи, у 2010 році – 414 осіб.

Однією з причин ускладнення організації професійного навчання незайнятого населення є прийняття Закону України «Про здійснення державних закупівель» в частині застосування тендерного відбору для закупівлі послуг з професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації безробітних, що набрав чинності з 30.07.2010 року.

Законодавчо визначені умови закупівлі послуг не сприяють оперативному реагуванню служби зайнятості на потреби ринку праці і забезпеченню роботодавців кваліфікованою робочою силою.

Терміни проведення торгів (півтора місяці) призводять до затримки організації професійного навчання незайнятого населення. Крім того неможливість передбачити кількість вивільнених робочих місць, категорії працівників, які звернуться до служби зайнятості, запити підприємств-замовників кадрів у фахівцях за рівнем кваліфікації і професійним спрямуванням, унеможливорює надання професійно-освітніх послуг безробітним з метою їх подальшого працевлаштування.

Всебічне інформування населення про можливість здобуття професії є важливим напрямом діяльності навчальних закладів. При Київській обласній державній адміністрації створено раду з питань професійної орієнтації населення.

У рамках угоди про співпрацю між обласною службою зайнятості і головним управлінням освіти і науки проводиться низка заходів, спрямованих на покращення профорієнтаційної роботи з молоддю. В області реалізується соціальний проєкт «Профорієнтація: наполегливість сьогодні — безперечний успіх завтра». Для інформування молоді про можливість здобуття професії створені мобільні центри профорієнтації населення, проводяться презентації професій, «Дні відкритих дверей», «Ярмарки вакансій», широко використовуються профорієнтаційні термінали, що встановлені років у загальноосвітніх навчальних закладах Київщини (протягом 2008–2011 років встановлено 354 термінали).

Фахівці Київського обласного центру зайнятості спільно з освітянами та представниками соціальних служб працювали з учнівською молоддю у літніх оздоровчих таборах. З використанням сучасних інформаційних технологій (мобільних центрів зайнятості) вони в інтерактивній ігровій формі знайомили дітей з основами професійного самовизначення, вивчали їх здібності та розширювали знання про світ професій.

Досвід організації профорієнтаційної роботи з молоддю та незайнятим населенням Київської обласної служби зайнятості було розглянуто на семінарі, що проводився Державним центром зайнятості у першому півріччі поточного року.

Особливу увагу педагогічні колективи професійно-технічних навчальних закладів приділяють якості підготовки кваліфікованих кадрів.

Кожний десятий випускник 2011 року отримав диплом кваліфікованого робітника з відзнакою, 52 % — оволоділи двома і більше професіями.

Упродовж останніх п'яти років майстрам виробничого навчання, які підготували переможців та призерів Всеукраїнського конкурсу професійної майстерності серед вихованців закладів професійної освіти встановлюється грошова премія голови Київської обласної державної адміністрації.

Підвищення рівня педагогічної та професійної майстерності викладачів і майстрів виробничого навчання сприяли проведені у січні поточного року педагогічних читання на тему «Взаємодія педагогів у процесі формування професійної компетентності майбутніх робітників».

Творчі доробки викладачів і майстрів виробничого навчання постійно висвітлюються у анотованому каталозі передового педагогічного досвіду педагогів Київщини.

На базі закладів професійної освіти працюють шість обласних шкіл педагогічного досвіду та школа молодого педагога.

Щорічно близько 200 педагогічних та керівних кадрів проходить навчання на курсах підвищення кваліфікації. Упродовж 2010–2011 навчального року сім майстрів виробничого навчання опанували сучасні виробничі технології шляхом стажування на базі профільних професійно-технічних навчальних закладів України.

Разом з тим, питання забезпечення педагогічними кадрами залишається надзвичайно актуальним.

У закладах професійно-технічної освіти Київщини працюють 1190 педагогічних працівників. Укомплектованість кадрами педагогів становить 93 %, в тому числі викладачами — 97 % (фактична кількість працюючих 402 особи, кількість вакансій — 14), майстрами виробничого навчання — 89 % (фактична кількість працюючих 507 осіб, кількість вакансій — 65).

Через низький рівень заробітної плати, відсутність житла молоді спеціалісти відмовляються від працевлаштування у професійно-технічних навчальних закладах.

Матеріально-технічне і фінансове забезпечення відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 січня 2009 року № 42-р «Питання управління окремими державними професійно-технічними закладами, підпорядкованими МОН» тимчасово здійснюється через обласну державну адміністрацію.

Кошторисом доходів на 2011 рік затверджено асигнувань 96 млн 410 тис. грн., що на 4 % менше у порівнянні з 2010 роком. Видатки споживання (заробітна плата, комунальні послуги, стипендіальний фонд, харчування, матеріальне забезпечення дітей-сиріт) складають 100%. Однак, зменшення на 17 % видатків на заробітну плату (у 2010 році — затверджено 43 млн 615 тис. грн., у 2011 році — 36 млн грн.) призвело до відсутності лімітних асигнувань по заробітній платі на листопад та грудень поточного року.

Оскільки основні фонди професійно-технічних навчальних закладів залишаються державною формою власності, кошти на розвиток навчально-матеріальної бази з обласного бюджету не виділяються. Видатки розвитку (капітальні видатки) взагалі не передбачені. Потребує внесення змін і доповнень законодавча та нормативно-розпорядча база з питань професійно-технічної освіти.

Виникає ряд неузгодженостей стосовно навчання «молодших спеціалістів» у вищих професійних училищах через неврегульованість державного замовлення на підготовку робітних кадрів та фінансового забезпечення підготовки зазначеної категорії фахівців.

Прийняття «Порядку підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації водіїв транспортних засобів», затвердженого постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2009 № 487 та «Порядку державної акредитації закладів, що проводять підготовку, перепідготовку і підвищення



кваліфікації водіїв транспортних засобів та атестації їх спеціалістів» (постанова Кабінету Міністрів України від 20.05.2009 № 490) значно ускладнили навчання робітничих кадрів для автотранспорту в державних професійно-технічних навчальних закладах.

Визначення показників матеріального та кадрового забезпечення для підготовки водіїв проводиться за методологією Державного департаменту ДАІ, що зорієнтована на курсове професійне навчання і не враховує інтеграцію професій і організацію навчально-виробничого процесу у ДПТНЗ. Окрім того, зазначені положення суперечать ст. 12 та ст. 14 Закону України «Про освіту».

Значні труднощі у керівників навчальних закладів виникають при укладанні з роботодавцями договорів про надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики. Причиною відмови підписання угоди є пункт стосовно обов'язкової оплати праці учнів та перерахунку коштів на рахунок навчального закладу для здійснення статутної діяльності, зміцнення навчально-матеріальної бази, на соціальний захист учнів, проведення культурно-масової та оздоровчо-спортивної роботи.

Потребує юридичного узгодження і укладання багатосторонніх договорів між замовником учнем та професійно-технічним навчальним закладом, передбачених «Порядком працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням», так як частина вихованців навіть на момент закінчення навчання не досягають повноліття.

Доцільно також переглянути типи професійно-технічних навчальних закладів та внести відповідні зміни до законодавства.

## **КІРОВОГРАДСЬКА ОБЛАСТЬ**

Однією із складових реформування системи загальноосвітньої підготовки є впровадження профільного навчання у загальноосвітніх навчальних закладах, яке сприяє визначенню учнів щодо майбутнього вибору професійної діяльності та визначення типу навчального закладу для продовження освіти.

В області діє обласна програма впровадження профільного навчання, затверджена розпорядженням голови обласної державної адміністрації від 22 травня 2009 року № 311-р.

У 2010–2011 навчальному році профільне навчання у 10–11 класах було організовано у 145-ти загальноосвітніх навчальних закладах I–III ступенів області (25 % від загальної кількості навчальних закладів), з них

60 навчальних закладів знаходяться у сільській місцевості. У профільних класах навчалось 5063 особи (5,3 % від загальної кількості учнів загальноосвітніх навчальних закладів області), з них у сільській місцевості — 1028 осіб. Профільним навчання було охоплено 46,3 % від загальної кількості учнів 10–11 класів.

У 2010/2011 навчальному році за природничо-математичним напрямом в області працювало 70 навчальних закладів, у яких навчалось 1532 учні; за суспільно-гуманітарним напрямом у 48 навчальних закладах навчалось 1028 учнів; за філологічним напрямом у 54 навчальних закладах — 1387 учнів; за технологічним напрямом у 44 навчальних закладах — 1037 учнів та за спортивним напрямом у 6 навчальних закладах — 79 учнів.

Починаючи з 2011–2012 навчального року, впровадження профільного навчання і допрофільної підготовки буде забезпечуватися на базі опорних шкіл освітніх округів.

Разом з тим, на рівні нормативних документів відсутнє положення про допрофесійну підготовку, яка є складовою професійно-технічної освіти. Таким чином, втрачено зв'язок між профільним навчанням у системі загальної середньої освіти і професійно-технічної освіти.

В області забезпечено співпрацю загальноосвітніх навчальних закладів з професійно-технічними навчальними закладами, щодо організації профорієнтаційної роботи учнів, однією з форм якої є проведення обласних конкурсів фахової майстерності серед учнів професійно-технічних навчальних закладів, з подальшим висвітленням в інформаційних передачах, на каналі обласної телерадіокомпанії та у друкованих матеріалах засобів масової інформації області.

Велику допомогу у цій співпраці надає обласний, міські та районні центри зайнятості. Домінують такі форми профорієнтаційної роботи: «День відкритих дверей»; тематичні зустрічі з учнями випускних класів загальноосвітніх навчальних закладів з метою популяризації окремих професій; «Ярмарок професій», який проводиться на базі професійного навчального закладу із залученням працівників центру зайнятості, роботодавців, представників місцевих органів влади та органів місцевого самоврядування.

Разом з тим, фінансування профорієнтаційних заходів не передбачене у структурі видатків навчальних закладів, а чинне законодавство не передбачає надання пільг для роботодавців через витрати на ці заходи.

З метою приведення у відповідність обсягів підготовки кваліфікованих робітників потребі ринку праці у регіоні, відповідно до розпорядження голови обласної державної адміністрації від 27 листопада 2007 року № 855-р «Про затвердження заходів, спрямованих на задоволення потреб ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах» щопівроку головне

управління праці та соціального захисту населення облдержадміністрації надає управлінню освіти і науки облдержадміністрації аналіз потреб ринку праці у робітниках певних професій, а Кіровоградський обласний центр зайнятості надає інформацію із зазначенням професій, щодо кількості робітничих вакансій та чисельності громадян, зареєстрованих у центрах зайнятості області. Зазначена інформація враховується під час формування пропозицій щодо обсягів державного замовлення та укладання навчальними закладами договорів з роботодавцями при наданні випускникам першого робочого місця.

Три роки поспіль за рахунок коштів обласного бюджету надаються гранти молодим науковцям для проведення досліджень ринку праці області та розробки механізмів визначення потреби у кваліфікованих робітниках і фахівцях на короткостроковий та середньостроковий періоди.

Разом з тим, відсутні нормативні документи або методичні рекомендації щодо визначення потреби ринку праці у професійно-кваліфікаційному розрізі, що призводить до імперичного підходу у формуванні державного замовлення.

Однією з найважливіших складових навчально-виробничого процесу підготовки робітничих кадрів є організація виробничого навчання та виробничої практики, під час яких учні отримують професійні навички та закріплюють їх на відповідному кваліфікаційно-професійному рівні.

У 2010–2011 навчальному році виробничу практику пройшли 6299 учнів, з яких 3902 учні проходили передвипускную практику.

Всі учні були забезпечені робочими місцями. З числа учнів, які пройшли передвипускную виробничу практику, 1824 учні (46,7 %) отримали заробітну плату (50 % якої перераховано до навчальних закладів); 205 учнів (5,3 %) отримали заробітну плату, проте, перерахування до навчального закладу не здійснювалось; 1549 учнів (39,7 %) пройшли виробничу практику без оплати праці.

Є ряд причин, через які тарифікувати, а відповідно й оплачувати виконані учнем роботи неможливо. Наприклад, тракторист, машиніст тепловозу або електровозу не може бути допущеним до виконання самостійних дій без наявності у нього відповідного посвідчення на право водіння транспортного засобу. У таких випадках учні проходять практику як дублери і не можуть виконувати виробничі завдання самостійно. За певними професіями є вікові обмеження щодо допуску до самостійного виконання обов'язків. Так, до 18 років не допускаються до самостійної роботи учні, які навчаються за професією «контролер-касир», «продавець», «обліковець». Також виникають проблеми з оплатою праці під час проходження практики учнями в державних закладах та установах, порядок фінансування яких не передбачає відповідних видатків. Протиріччя вимог статті 50 Закону України «Про професійно-технічну освіту»

вимогам інших законодавчих актів призводить до вимушеного порушення законодавства.

У 2011 році обсяг видатків за кодом «Економ класифікації 1131» у Кіровоградській області визначений у розмірі 589 тис. грн., з яких 347 тис. грн. витрачено на забезпечення соціальних гарантій для дітей-сиріт та інших пільгових категорій учнів. Сума у 242 тис. грн. є недостатньою для забезпечення навчально-виробничого процесу.

Такий стан справ впливає на необхідність залучення механізму добровільних внесків зі сторони учнів та їх батьків, що, в свою чергу, збільшує кількість звернень та скарг, оскільки добровільна доброчинність стає необхідною умовою виконання навчального процесу. Тому необхідно, щоб при розрахунках видатків на підготовку кваліфікованих робітників, що враховуються у трансфертах, фінансування придбання матеріалів для забезпечення навчально-виробничого процесу враховувалося у повному обсязі. В іншому разі виникне підґрунтя для прямого порушення законодавства щодо безоплатності освіти та боротьби з корупцією.

Обласна державна адміністрація пропонує розглянути можливість внесення змін до Закону України «Про професійно-технічну освіту» та нормативних документів, які регулюють функціонування системи професійно-технічної освіти, з метою врегулювання зазначених протиріч.

## **ЛУГАНСЬКА ОБЛАСТЬ**

Потребу ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах у Луганській області забезпечують 73 професійно-технічні навчальні заклади, серед них: 11 вищих професійних училищ, 2 центри професійно-технічної освіти, 52 професійні ліцеї, 1 профтехучилище, училище-агрофірма, 6 центрів при установах виконання покарань. Крім того підготовку робітничих кадрів здійснюють 8 структурних підрозділів вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації. Підготовка кваліфікованих робітників здійснюється для 7 основних галузей економіки області за 135 робітничими професіями.

Формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів здійснюється відповідно до Порядку формування та розміщення державного замовлення на постачання продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням, затвердженим постановою Кабінету Міністрів України від 29.02.1996 № 266, а також на підставі двосторонніх договорів між професійно-технічними навчальними закладами та підприємствами-замовниками робітничих кадрів, потреб ринку праці та громадян у професійно-технічній освіті. Щорічні обсяги та структура підготовки ро-

бітничих кадрів погоджуються на засіданні обласної Міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти, яку очолює заступник голови обласної державної адміністрації.

Із 31.12.2010 р. вступила в дію постанова Кабінету Міністрів України № 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням». Більшість підприємств області не є державними, тому відмовляють директорам ПТНЗ у підписанні договорів про надання освітніх послуг та наступне працевлаштування випускників протягом двох років, через те, що не можуть визначити довгострокову потребу у кваліфікованих робітниках, не мають вакансій для випускників ПТНЗ та не в змозі виконати зобов'язання, зазначені у договорі. Вирішити цю ситуацію можливо лише відміною або тимчасовим призупиненням зазначеної постанови.

Ще одна проблема, яка характерна для всієї України, – це фінансування навчальних закладів за рахунок міжбюджетних трансфертів. На підставі розпорядження Кабінету Міністрів України від 21.01.2009 № 42 функції управління, здійснення матеріально-технічного та фінансового забезпечення ПТНЗ МОН України передані обласним державним адміністраціям. Із вступом в дію цього розпорядження, з 1 січня 2011 року фінансуються по міжбюджетних трансфертах тільки захищені статті (заробітна плата, стипендія, харчування, придбання медикаментів, оплата комунальних послуг), зовсім не виділяються кошти на розвиток професійно-технічних навчальних закладів. Проблема в тому, що обласний бюджет не може здійснювати фінансування системи профтехосвіти, тому що будівлі та споруди ПТНЗ залишаються в державній власності і в обласну комунальну власність не передані. Вирішити це питання можливо або передачею права власності на місцевий рівень, або виділенням коштів на розвиток матеріально-технічної бази, капітальні та поточні ремонти з державного бюджету.

Управління освіти і науки Луганської облдержадміністрації направило до Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України свої пропозиції щодо передачі обласним державним адміністраціям функцій з оперативного управління державними професійно-технічними навчальними закладами та не заперечує проти наступних функцій:

- питання надання відпусток, відряджень, премій керівникам державних професійно-технічних навчальних закладів;
- зберігання та заповнення трудових книжок керівників навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти;
- проведення конкурсів на заміщення вакантних посад керівників професійно-технічних закладів, що підпорядковані Міністерству освіти і науки, молоді та спорту і перебувають у державній власності;

— контроль за використанням орендованого майна навчальних закладів;

— аналіз стану виконання керівниками професійно-технічних навчальних закладів, що підпорядковані Міністерству освіти і науки, молоді та спорту, умов контрактів, внесення пропозицій щодо встановлення (скорочення, продовження) терміну дії або розірвання (припинення дії) укладених контрактів;

— приведення у відповідність із законодавством установчих документів та положень для внутрішнього користування навчальними закладами;

— затвердження статутів у порядку, встановленому законодавством, та контроль за дотриманням зазначених у них вимог;

— проведення моніторингу працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням.

Якісне виконання перелічених функції можливе за наявності додаткових штатних одиниць в управлінні освіти і науки Луганської облдержадміністрації.

Директори ПТНЗ області, відповідно до укладених контрактів, здійснюють моніторинг ринку праці, аналізують зацікавленість роботодавців у працевлаштуванні випускників, вивчають попит на робітничі професії серед випускників загальноосвітніх навчальних закладів, реалізують регіональний компонент навчальних програм з метою задоволення потреб підприємств регіону.

Співпраця роботодавців із закладами профтехосвіти заснована на соціальному партнерстві, організації цільових семінарів з питань вивчення інноваційних виробничих технологій, наданні робочих місць для проходження виробничої практики учнями, участі у розробці та погодженні програм професійно-практичної підготовки, участі у заходах щодо популяризації робітничих професій тощо.

Яскравим прикладом плідної співпраці ПТНЗ з місцевими органами державної влади та місцевого самоврядування в частині залучення місцевого бюджету є співробітництво Новосвітлівського професійного аграрного ліцею з Краснодонською районною радою та райдержадміністрацією. На виконання районної програми підготовки робітничих кадрів Новосвітлівським ліцеєм отримано з районного бюджету коштів на суму 1 млн 500 тис. гривень.

На підставі пропозицій керівників професійно-технічних навчальних закладів області сформовані пропозиції щодо вирішення ключових питань про участь роботодавців в удосконаленні професійної підготовки кваліфікованих робітників для сучасної економіки України:

1. Залучити роботодавців до процесів удосконалення нормативно-правової бази з питань надання підприємствами державної та приватної

форм власності робочих місць для проходження виробничого навчання на виробництві та виробничій практиці.

2. Розробити та впровадити систему мотивації керівників підприємств щодо співпраці із закладами професійно-технічної освіти.

3. Відновити систему закріплення базових підприємств за ПТНЗ.

4. З метою вдосконалення набутих знань, практичних навичок, а також забезпечення соціальної, психологічної і професійної адаптації випускників в трудових колективах створити регіональні навчально-виробничі комплекси, до складу яких увійдуть підприємства регіону.

5. Під час визначення міжбюджетних трансфертів у державному бюджеті передбачити кошти на капітальні, поточні ремонти та оновлення навчально-матеріальної бази ПТНЗ.

6. З метою удосконалення профорієнтаційної роботи, популяризації робітничих професій та забезпечення високого професійного рівня майбутніх робітників створювати комплекси ступеневої освіти: загальноосвітній навчальний заклад – професійно-технічний навчальний заклад – вищий навчальний заклад.

7. Спільно із службою зайнятості забезпечити всебічне висвітлення питань профорієнтаційної роботи з молоддю, інформування про потреби галузей економіки у робітничих кадрах, популяризацію робітничих професій та їх престижність.

## **ЛЬВІВСЬКА ОБЛАСТЬ**

У професійно-технічних навчальних закладах Львівської області постійно проводиться робота щодо участі роботодавців, соціальних партнерів в організації навчально-виробничого процесу. Впроваджується в практику система підготовки робітничих кадрів за трьохсторонньою угодою: роботодавець – навчальний заклад – учень, для проходження виробничої практики з подальшим працевлаштування на цьому підприємстві.

Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України № 784 від 27.08.2010 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких проводилася за державним замовленням» з професійно-технічними навчальними закладами Львівської області у 2011 році підписано 1221 двохстороння угода для підготовки робітничих кадрів із підприємствами про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти.

Сьогодні професійно-технічні навчальні заклади мають оперативніше реагувати на зміни, що відбуваються на ринку праці та враховувати вимоги роботодавців. Тому соціальне партнерство дає можливість працювати за сучасними інноваційними технологіями.

Для вирішення кадрових проблем будівельної галузі та житлово-комунального господарства, виконання програм реформування професійно-технічної освіти шляхом оновлення її змісту та впровадження сучасних будівельних технологій у навчальний процес професійно-технічних навчальних закладів області створено ряд навчально-практичних будівельних центрів:

- за сприяння компанії «Хенкель Баутехнік (Україна)» на базі Львівського вищого професійного художнього училища (будівельна галузь);
- за сприяння фірми «Кнауф» на базі Львівського вищого професійно-технічного училища дизайну та будівництва (будівельна галузь);
- за сприяння міжнародного благодійного Фонду ім. Роберта Боша в рамках проекту «Покращення професійно-практичної освіти в Україні» на базі Львівського професійного ліцею харчових технологій (хлібопекарська галузь);
- за рахунок ресурсів навчального закладу на базі Львівського ВПУ ресторанного сервісу та туризму (галузь туризму, комерційної діяльності, готельної справи).

Головне завдання таких центрів: впровадження нових технологій у навчальний процес, оновлення змісту професійно-технічної освіти відповідно до досягнень науки і техніки з урахуванням регіональних та галузевих особливостей, вимог роботодавців, стану проблем працевлаштування, залучення соціальних партнерів.

Водночас, існують певні проблеми щодо взаємодії професійно-технічних навчальних закладів із роботодавцями, а саме:

- нестабільність роботи підприємств, які діють в економічній зоні регіону;
- незацікавленість роботодавців у забезпеченні платною виробничою практикою учнів;
- недосконалість законодавчої бази щодо соціального партнерства.

Загалом, розвиток соціального партнерства надає можливість професійно-технічним навчальним закладам забезпечити якісну підготовку висококваліфікованих робітників.

## **ОДЕСЬКА ОБЛАСТЬ**

Відповідно до розпорядження Одеської обласної державної адміністрації від 18 січня 2008 року № 6/А-2008 «Про стан професійно-технічної освіти в Одеській області», середньострокову перспективу розвитку закладів професійно-технічної освіти, що фінансуються з обласного бюджету за рахунок міжбюджетних трансфертів, враховано під час укладання комплексної програми «Освіта Одещини» на 2011–2014 роки.



Відповідно до 5 розділу додатку № 2 із обласного бюджету на розвиток 26 закладів професійно-технічної освіти заплановано виділити 27 840 тис. грн., з інших джерел — 1200 тис. грн. Облдержадміністрацією систематично контролюється якість впровадження державних стандартів з професійно-технічної освіти. Крім того, відповідними структурними підрозділами облдержадміністрації, обласною організацією роботодавців, центром зайнятості систематично проводиться моніторинг стану забезпечення економіки регіону висококваліфікованими робітниками. В області функціонує Регіональна експертна рада з питань ліцензування та атестації навчальних закладів, зокрема установ професійно-технічної освіти, яка забезпечує створення сприятливих умов для врівноваження балансу між попитом і пропозицією на ринку праці, осучаснення змісту професійної освіти.

На виконання розпорядження голови обласної державної адміністрації від 18.08.2010 р. № 686/А–2010 в Одеській області утворено міжгалузеву раду з професійно-технічної освіти — дорадчо-консультативний та координаційний орган облдержадміністрації, основними напрямками діяльності є сприяння реалізації державної політики у сфері професійно-технічної освіти, координація дій закладів профтехосвіти з підприємствами, установами та організаціями у забезпеченні потреб економіки області кваліфікованими робітничими кадрами, регулювання ринку праці та соціального захисту випускників професійно-технічних навчальних закладів. Аналогічні дорадчо-консультативні та координаційні органи утворено при райдержадміністраціях області.

Облдержадміністрацією систематично проводиться моніторинг стану та результатів взаємодії районних (міських) органів виконавчої влади та місцевого самоврядування з державними професійно-технічними навчальними закладами у сфері професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів. Позитивний досвід такої співпраці відзначений у Савранському, Татарбунарському, Любашівському районах області, у містах Іллічівськ, Котовськ, Теплодар та ін.

Тарутинська райдержадміністрація надала навчально-виробничому господарству Тарутинського професійного аграрного ліцею у постійне користування 50 га із земель запасу. Балтська райдержадміністрація виступила з рядом ініціатив щодо удосконалення навчально-виробничого процесу підготовки кравців в Балтському професійно-технічному аграрному училищі. Савранська райдержадміністрація забезпечила надання Савранському професійно-технічному аграрному училищу лісоматеріалів для виробничого навчання підготовки столярів.

Особливої уваги заслуговує позитивна практика підтримки професійної освіти місцевою владою м. Іллічівськ. У місті діє програма підтримки і розвитку навчально-матеріальної бази та соціального захисту

учнів професійно-технічних закладів. Кошторисом на 2011 р. передбачено виділення з місцевого бюджету для ДНЗ «Іллічівське вище професійне училище морського транспорту» та «Іллічівський професійний судноремонтний ліцей» понад 300 тис. грн. Свого часу Овідіопольська районна державна адміністрація організувала і забезпечила проведення газифікації усіх навчальних корпусів і гуртожитку аграрного училища на загальну суму майже 900 тис. грн.

Беручи до уваги те, що стан матеріально-технічної бази первинної підготовки, насамперед, з професій сільськогосподарського профілю, у зв'язку із використанням понад 20 років зношених на 90 %, обласні органи виконавчої влади та місцевого самоврядування у 2010 р. передали Тарутинському професійному аграрному ліцею, Овідіопольському професійно-технічному аграрному училищу, Березівському професійному аграрному ліцею три комбайни КЗС-812 сх на загальну суму 2850 тис. грн.

Разом з тим, існують причини, які обмежують участь облдержадміністрації у вирішенні на місцевому рівні проблем забезпечення регіонального ринку праці кваліфікованими робітниками.

Починаючи з січня поточного року, фінансування 26 закладів професійно-технічної освіти області здійснюється з обласного бюджету за рахунок міжбюджетних трансфертів. Решта, 8 закладів ПТО, як і раніше, фінансуються з державного бюджету, хоча, згідно зі статутами училищ, усі вони — державні навчальні заклади.

Крім того, Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України зберегло за собою усі головні, окрім аспекту фінансування, управлінські функції, зокрема, у частині вирішення майнових питань і питань кадрових питань призначень та звільнень керівників закладів ПТО. Виникло очевидне правове протиріччя: контракти директорів затверджує МОН-молодьспорт України, а фінансове забезпечення життєдіяльності закладу і виконання умов фінансового блоку цього контракту здійснюють регіональні органи виконавчої влади та місцевого самоврядування.

Однак найактуальнішою проблемою, обумовленою кризою в управлінні професійно-технічною освітою, що виникла внаслідок очевидних протиріч паралельного існування централізованих і децентралізованих управлінських функцій, є проблема утримання, збереження та раціонального використання нерухомого майна, що обліковується на балансі МОНмолодьспорт України та перебуває в оперативному управлінні закладу ПТО, який утримується за рахунок обласного бюджету.

Реальні показники цієї проблеми такі:

— МОНмолодьспорт України, будучи балансоутримувачем нерухомого майна та земельних ділянок, що перебувають в оперативному управлінні закладу ПТО, упродовж багатьох років не вирішувало питання

фінансового забезпечення виготовлення правоустановчих документів на нерухоме майно та земельні ділянки училищ. Тому освітні заклади були вимушені проводити цю роботу за рахунок позабюджетних надходжень. На сьогодні лише 3 (три) заклади ПТО, із 24-х, що знаходяться на обласному бюджеті, мають повні пакети правоустановчих документів на нерухоме майно та земельні ділянки;

— відсутність повноважень місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування щодо прийняття оперативних рішень стосовно управління майном училищ, що передані на фінансування з обласного бюджету, що зумовлює неможливість організації ефективного управління.

Виходячи із викладеного вище, пропонуємо внести зміни до ст. 6–9 Закону України «Про професійно-технічну освіту», інших законодавчих актів, якими передбачити передачу від Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України місцевим органам виконавчої влади та самоврядування усіх повноважень управління професійно-технічною освітою в закладах, що фінансуються з місцевих бюджетів за рахунок міжбюджетних трансфертів.

В умовах централізованої економіки для прогнозування показників, що характеризують стан зайнятості населення, використовувався баланс трудових ресурсів.

При переході на систему міжнародних показників оцінки стану розвитку трудового потенціалу, зокрема зайнятості населення, поняття «трудові ресурси» було змінено поняттям «економічно активне населення», що відповідає рекомендаціям Міжнародної організації праці (МОП) та 13-ої Міжнародної конференції статистиків праці від 29 жовтня 1982 року.

Завдяки реалізації в області державної політики зайнятості, спрямованої на забезпечення державою захисту конституційних прав і гарантій громадян на працю та соціальний захист від безробіття, обрання ними видів діяльності та місця роботи, а також інтересів роботодавців щодо залучення працівників необхідної професії і кваліфікації до праці, створення умов для повної, продуктивної і вільно обраної зайнятості громадян, показники економічної активності населення Одеської області мають стійку тенденцію до поліпшення.

Зокрема, зростає зайнятість населення, показники якої визначені за методологією МОП, — як абсолютна кількість зайнятого населення, так і рівень зайнятості, водночас простежується тенденція до поступового скорочення безробіття.

Так, у 2010 році кількість зайнятого населення віком 15–70 років у порівнянні з 2009 роком зросла на 4,3 тис. осіб або на 0,4 % і становила 1044,5 тис. осіб. Відповідно збільшився рівень зайнятості населення

віком 15–70 років: з 56,9 % від всієї кількості населення віком 15–70 років у 2009 році до 57,5 % у 2010 році.

Необхідно зазначити також, що за останні 6 років кількість зайнятого населення віком 15–70 років зросла на 5,1 тис. осіб або на 0,5 %, рівень зайнятості збільшився на 1,3 відсоткових пункта.

У 2010 році кількість безробітного населення у визначенні МОП у порівнянні з 2009 роком зменшилась на 7,3 тис. осіб або на 9,7 % і становила 68,0 тис. осіб. Рівень безробіття відповідно зменшився на 0,7 відсоткових пункта і становив 6,1 % від чисельності економічно активного населення віком 15–70 років.

За останні 6 років кількість безробітного населення у визначенні МОП зменшилась на 9,6 тис. осіб або на 12,4 %, рівень безробіття зменшився на 0,8 %.

В області реалізуються заходи Програми зайнятості населення Одеської області на 2010–2011 роки, затверджені рішенням обласної ради від 12 травня 2010 року № 1091-V із змінами від 2 листопада 2010 року № 1234-V. Аналогічні програми затверджені і реалізуються в кожному районі та місті області.

За останніми оприлюдненими даними щодо економічної активності населення у визначенні МОП, а саме за I півріччя 2011 року, чисельність економічно активного населення віком 15–70 років у порівнянні з відповідним періодом 2010 року зменшилась на 3,6 тис. осіб або на 0,3 % і становила 1116,3 тис. осіб. Водночас рівень економічної активності населення збільшився на 0,2 відсоткових пункту і становив 61,9 % від всього населення віком 15–70 років (по Україні 64,2 %).

Чисельність економічно активного населення працездатного віку зменшилась на 2,1 тис. осіб, або на 0,2 %, і становила понад 1034 тис. осіб.

Рівень економічної активності населення працездатного віку збільшився на 0,4 відсоткових пункта і становив 70,7 % від усього населення відповідного віку (по Україні – 72,7 %).

Чисельність зайнятого населення зменшилась на 2,2 тис. осіб, або на 0,2 %, і становила 1045,3 тис. осіб, рівень зайнятості збільшився на 0,3 відсоткових пункта, становив 58 % від всього населення віком 15–70 років і наблизився до середнього показника по Україні (59 %).

Чисельність зайнятого населення працездатного віку зменшилась на 0,7 тис. осіб і становила 963,3 тис. осіб, рівень зайнятості збільшився на 0,5 відсоткових пункта і становив 65,9 % від всього населення відповідного віку (по Україні – 66,2 %).

Чисельність безробітного населення зменшилась на 1,4 тис. осіб, або на 1,9 %, і становила 71,0 тис. осіб, рівень безробіття зменшився на 0,1 відсоткового пункта і становив 6,4 % від економічно активного

населення віком 15–70 років, що на 1,8 відсоткових пункта менше ніж по Україні та є найнижчим показником серед областей України.

Необхідно зауважити, що все безробітне населення Одеської області, визначене за методологією МОП, перебуває у працездатному віці. Рівень безробіття населення працездатного віку зменшився на 0,1 відсоткових пункта і становив 6,9 % від економічно активного населення відповідного віку.

Програма зайнятості населення Одеської області на 2010–2011 роки, про яку зазначалось вище, передбачала реалізацію комплексу заходів щодо сприяння забезпечення економіки регіону кваліфікованими кадрами. Зокрема, з метою стимулювання мотивації молоді до праці, адаптації до умов ринку праці, визначення професійних намірів та орієнтації на професії відповідно до потреб економіки регіону забезпечувалось проведення професійної орієнтації учнів старших класів загальноосвітніх шкіл, вихованців шкіл-інтернатів, дітей-сиріт, дітей з багатодітних сімей, а також неповнолітніх осіб, які не працюють і не навчаються та перебувають на обліку в кримінальній міліції, шляхом проведення ярмарків вакансій, професіографічних екскурсій, днів відкритих дверей центрів зайнятості та інших масових заходів.

У 2010–2011 роках облдержадміністрацією забезпечувалось проведення моніторингу професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та перспективної потреби підприємств у кваліфікованих кадрах. Крім цього, відповідно до Програми зайнятості населення Одеської області на 2010–2011 роки, проводився моніторинг працевлаштування випускників державних навчальних закладів, потреба в яких була заявлена підприємствами, установами і організаціями.

На виконання наказу Міністерства соціальної політики України від 5 жовтня 2011 року № 383 «Про розроблення та узгодження проектів територіальних (регіональних) програм зайнятості населення на 2012–2013 роки» в області розпочата робота щодо розробки територіальних програм зайнятості населення. Зазначені програми будуть передбачати комплекс заходів щодо сприяння забезпеченню економіки регіону кваліфікованими кадрами, зокрема такі:

- приведення обсягів та напрямів професійної підготовки кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами регіону у відповідність із потребами економіки регіону;
- удосконалення взаємодії навчальних закладів та роботодавців;
- підвищення якості професійної підготовки кадрів навчальними закладами відповідно до потреб сучасного виробництва та сфери послуг.

Розгляд та узгодження проектів територіальних програм зайнятості населення на 2012–2013 роки буде проводитись відповідно до графіка – з 21 листопада по 2 грудня 2011 року. Очікується, що Програма

зайнятості населення Одеської області на 2012–2013 роки буде розглянута та затверджена на сесії обласної ради у I кварталі 2012 року.

Серед проблем, що наразі потребують термінового вирішення на рівні центральних органів виконавчої влади, є проблема ефективного функціонування системи житлово-комунального господарства, вирішення якої значною мірою залежить від забезпечення галузі висококваліфікованими кадрами, здатними вирішувати питання поліпшення ситуації, яка склалася наразі в житлово-комунальному комплексі.

Проблема забезпечення цієї галузі кадрами є досить складною і залишається надзвичайно актуальною: велика кількість посад економістів, бухгалтерів, інженерно-технічних працівників, керівників середньої ланки підприємств та організацій житлово-комунального господарства обіймають працівники, які не мають спеціальної професійної підготовки.

Практично відсутня підготовка управлінського складу багатоквартирних будинків, голів та бухгалтерів об'єднань співвласників багатоквартирних будинків (ОСББ), що істотно стримує можливості реалізації державної житлової політики.

З урахуванням викладеного, пропонуємо розглянути питання розробки цільових програм щодо кадрового забезпечення галузі, якими передбачити державне замовлення підготовки навчальними закладами фахівців та їх працевлаштування у сфері ЖКГ; забезпечити контроль дотримання чинного законодавства при призначенні на посади керівників житлово-експлуатаційних організацій та об'єднань співвласників багатоквартирних будинків згідно з професійно-кваліфікаційними вимогами до претендентів.

Також пропонуємо розробити та внести пропозиції про внесення змін до законодавства щодо обов'язкового підвищення кваліфікації державних службовців системи ЖКГ та встановлення відповідальності за недотримання цієї вимоги.

## **ПОЛТАВСЬКА ОБЛАСТЬ**

Єдиним і основним постачальником робітничих кадрів на ринок праці є професійно-технічні навчальні заклади області. Адже професійно-технічна освіта є потужним джерелом забезпечення висококваліфікованими робітничими кадрами основних галузей промисловості, сфери обслуговування та агропромислового комплексу.

Натепер у Полтавській області функціонують 43 професійно-технічні навчальні заклади з державною формою власності, що включають 38 професійно-технічні навчальні заклади, 4 навчальні центри при установах виконання покарань, створених у 2005 році, та професійно-технічне училище № 1 при виховній колонії.

38 професійно-технічних навчальних закладів області — це 16 професійних ліцеїв, 2 вищі професійні училища, Міжрегіональний центр перепідготовки звільнених у запас військовослужбовців, 19 професійно-технічних училища.

Серед навчальних закладів — 15 сільськогосподарського профілю, 6 будівельного, 9 промислового та 8 сфери обслуговування.

Загальноосвітня підготовка здійснюється у 34 професійно-технічних навчальних закладах (19 міських та 15 сільських).

Із року в рік розширюється кількість навчальних закладів, які здійснюють підготовку та перепідготовку дорослого населення за заявками служби зайнятості, прямою угодою з громадянами, підприємствами і закладами. Кількість професійно-технічних навчальних закладів, які здійснюють курсове професійно-технічне навчання — 35, первинну професійну підготовку — 39, перепідготовку — 32, підвищення кваліфікації — 32. У зв'язку з демографічними змінами, перебудовою структури економіки та ринку праці в області продовжується робота з оптимізації та трансформації мережі професійно-технічних навчальних закладів.

Щорічно в закладах професійно-технічної освіти Полтавської області навчається понад 14 тис. учнів за 136 робітничими професіями та 7 спеціальностями за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст». Майже 68 % учнів одночасно із професією здобувають повну загальну середню освіту. 75 % юнаків і дівчат навчаються за складними та інтегрованими професіями, кожен другий майбутній робітник здобуває дві та більше професій, що підвищує мобільність випускників на ринку праці.

В області проводиться значна робота з моніторингу потреби підприємств у кваліфікованих робітниках, налагоджена співпраця з підприємствами-замовниками робітничих кадрів, службою зайнятості. Сучасне вивчення потреб ринку праці і оперативне реагування з ліцензування нових професій дає змогу у продовж останніх років виконувати стовідсотково план державного замовлення в розрізі професій та галузей, що в цілому задовольняє потреби ринку праці регіону.

Виконання ще однієї важливої функції покладено на педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів — це соціальний захист учнів, особливо з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування, молоді з фізичними та розумовими обмеженнями, оскільки лише вона надає можливість молодій людині, незалежно від соціального і фізичного стану, матеріальних статків її родини реалізувати на безкоштовній основі свої конституційні права на освіту. Щороку у навчальних закладах професійно-технічної освіти навчається понад 500 дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування. Для вирішення проблеми професійної реабілітації та адаптації до життя у суспільстві

дітей-інвалідів практикуються різні форми навчання, зокрема створюються спеціальні групи для навчання дітей з розумовими та фізичними вадами.

Одним із ефективних шляхів приведення системи професійно-технічної освіти області у відповідність до завдань виробництва є розвиток соціального партнерства, тобто співробітництва професійно-технічних навчальних закладів і роботодавця. Таке співробітництво наближає учнів до реальних умов виробництва, надає їм можливість подальшого працевлаштування, майстрам виробничого навчання — проходити стажування на робочих місцях, створює умови для шефської допомоги.

Співпраця з роботодавцями дає можливість активно використовувати виробничі потужності підприємств, організувати виробничу практику, запроваджувати нові технології навчання. Залучаються підприємства — потенційні роботодавці до придбання і оновлення сучасного обладнання для майстерень, створюються полігони на підприємствах для здобуття навичок практичної роботи.

Важливої актуальності набуває розгляд питання щодо об'єднання зусиль органів виконавчої влади та самоврядування, підприємств, установ, організацій, об'єднань роботодавців та профспілок, наукових установ, навчальних закладів та установ професійно-технічної освіти з поглиблення інтеграції професійно-технічної освіти та виробництва. З цією метою у 2011 році відновлено роботу Міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти, завданням якої є сприяння реалізації державної політики у сфері підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації робітничих кадрів, підтримання ефективної взаємодії заінтересованих місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування. Саме налагодження конструктивного, взаємовигідного партнерства між навчальними закладами, роботодавцями та органами влади дозволяє залучити додаткові ресурси для розвитку системи професійно-технічної освіти, робить її більш відкритою, ефективною та адекватно реагуючою на вимоги сьогодення.

## **РІВНЕНСЬКА ОБЛАСТЬ**

Підготовку кваліфікованих робітників у Рівненській області здійснюють 23 професійно-технічні навчальні заклади державної форми власності, з них: сім вищих професійних училищ, один — центр професійно-технічної освіти, 11 професійних ліцеїв, три навчальних центри при установах виконання покарань та одне професійно-технічне училище соціальної реабілітації. Крім того, підготовка кваліфікованих робітників здійснюється у філіях вищих навчальних закладів: Технічному коледжі та Костопільському будівельно-технологічному технікумі



Національного університету водного господарства та природокористування, а також у відомчому професійно-технічному навчальному закладі — Професійно-технічне училище відокремленого підрозділу «Рівненська АЕС».

Станом на 01.10.2011 у цих закладах навчається 13 099 учнів та слухачів. У 19 професійно-технічних навчальних закладах — 10 225 учнів. З них: (252 учні) 2,5 % сироти; (687 учнів) 6,7 % — з малозабезпечених сімей; (2714 учнів) 26,5 % — з багатодітних сімей; (1229 учнів) 12 % — з неповних сімей; (1291 учень) 12,6 % — напівсироти; (3669 учнів) 35,9 % — діти, що постраждали від наслідків аварії на ЧАЕС; (154 учні) 1,5 % — з розумовими та фізичними вадами. Зважаючи на необхідність посиленого соціального захисту учнів-випускників спеціальних шкіл-інтернатів, забезпечення їх соціальної інтеграції та працевлаштування на базі Радивилівського професійного ліцею здобувають робітничі професії «Швачка», «Муляр, штукатур» 38 дітей вказаних категорій.

У 2011 році навчальними закладами професійно-технічної освіти області випущено 4752 кваліфікованих робітника; здійснено перепідготовку 919 слухачів на замовлення фізичних осіб понад державне замовлення. Працевлаштовано за професією 3646 випускників (76,7 % від випуску). Підготовка кваліфікованих робітників проводиться з 80 професій, з них 85 % — інтегровані.

Станом на 01.10.2011 виконання державного замовлення на підготовку робітничих кадрів складає 97 %. Найбільшою популярністю серед вступників до професійно-технічних навчальних закладів області 2011 року користувалися професії галузі громадського харчування та залізничного транспорту. Низьким залишається набір на професії галузі будівництва та деревообробної промисловості.

Упродовж останніх п'яти років проліцензовано нові для регіону професії: «Приймоздавальник вантажу та багажу в поїздах»; «Касир багажний»; «Монтер колій»; «Опоряджувальник будівельний»; «Монтажник будівельний»; «Деревообробник будівельний», «Монтажник систем утеплення будівель», «машиніст (кочегар) котельні», «Оператор котельні».

Спільно з україно-німецькою компанією «Кнауф» введено в дію навчально-практичні центри з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів за новітніми технологіями на базі Вищого професійного училища № 1 м. Рівне та Вищого професійного училища № 22 м. Сарни.

Враховуючи потребу наукового обґрунтування питань організації ступеневої професійної освіти робітничих кадрів, а також розвитку підприємницьких компетенцій випускників ПТНЗ, організовано діяльність експериментальних педагогічних майданчиків на базі ВПУ № 22

м. Сарни та ДПТНЗ «Рівненського центру професійно-технічної освіти сервісу і дизайну».

Триває робота творчого експериментального майданчика на базі Рівненського торгово-професійного ліцею, що був створений з ініціативи педагогічного колективу ліцею та Навчально-методичного центру професійно-технічної освіти у Рівненській області за підтримки управління освіти і науки облдержадміністрації. У 2010–2011 навчальному році там розроблено та апробовано рейтингову систему оцінки на рівні навчального закладу.

Укладено угоду про науково-методичне співробітництво між Інститутом професійно-технічної освіти Національної академії педагогічних наук України та Вищим професійним училищем № 1 м. Рівне на 2010–2015 роки. У рамках угоди планується організація та проведення дослідно-експериментальної роботи на базі Вищого професійного училища № 1 м. Рівне за темою «Теоретико-методологічні засади розроблення державних стандартів професійно-технічної освіти нового покоління» у першу чергу з укрупнених професій «Опоряджувальник будівельний», «Монтажник будівельний», «Деревообробник будівельний».

На базі Вищого професійного училища № 1 м. Рівне вперше в Україні було розпочато підготовку кваліфікованих робітників за професією «Монтажник гіпсокартонних конструкцій». Укладена угода про співробітництво з фірмою «Кнауф Маркетинг Київ», в рамках якої училище отримало спонсорської допомоги матеріалами, підручниками, посібниками та інструментами на суму 100 тис. грн.

У 19 державних ПТНЗ області нараховується 1090 персональних комп'ютерів. З 80 % використовувалось безпосередньо у навчальному процесі, діє 43 комп'ютерних кабінети, комп'ютерною технікою обладнано 115 інших навчальних кабінетів, лабораторій, навчально-виробничих майстерень, 13 бібліотек.

Загальний рівень забезпеченості комп'ютерами ПТНЗ Рівненщини становить 10,6 учнів на 1 ПК, забезпеченість навчального процесу – 13,6 учні на 1 ПК.

У усіх 19 державних закладах ПТО області забезпечено під'єднання до мережі Інтернет, діє електронна пошта, розроблені та функціонують Інтернет-сайти.

Станом на 01.09.2011 до мережі Інтернет під'єднано 116 навчальних та адміністративних приміщень закладів. 589 персональних комп'ютерів (56,8 % від загальної кількості ПК) забезпечені виходом у мережу Інтернет.

Управлінням освіти і науки облдержадміністрації розроблено обласну програму підготовки кваліфікованих робітників на 2008–2012 роки, яку схвалено розпорядженням голови обласної державної адміністрації від

29.12.2007 року № 655 та затверджено рішенням Рівненської обласної ради від 29 лютого 2008 року № 694. Програмою передбачалось виділення коштів у сумі 5 млн 40 тис. грн. на зміцнення матеріально-технічної та навчальної бази професійно-технічних навчальних закладів, впровадження інноваційних технологій у навчальний процес, ремонти приміщень і інші заходи.

На сесіях усіх районних рад, на територіях яких розташовані професійно-технічні навчальні заклади, прийняті відповідні регіональні програми.

Двічі на рік відбувалися засідання обласної міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти, на яких обговорювались питання щодо виконання розпорядження Кабінету Міністрів України від 5 листопада 2008 року № 1396-р «Про внесення змін до плану заходів, спрямованих на задоволення потреби ринку праці у кваліфікованих робітничих кадрах» у частині передачі окремих функцій з управління державними професійно-технічними навчальними закладами обласним державним адміністраціям, підготовку робітничих кадрів відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 274 Про затвердження Порядку працевлаштування випускників ПТНЗ, підготовка яких проводилася за державним замовленням, виконання обласної програми підготовки кваліфікованих робітничих кадрів, зміцнення матеріально-технічної бази професійно-технічних навчальних закладів та ін.

Відзначено системний підхід до виконання програми у Сарненській, Березнівській, Корецькій та Володимирецькій райдержадміністраціях. Упродовж терміну дії програми на сесіях районних рад вказаних районів на проведення ремонтів аварійних об'єктів, придбання сучасного навчального обладнання та матеріалів для професійно-технічних навчальних закладів виділено 473,4 тис. грн. у межах фінансового ресурсу з місцевих бюджетів відповідно до статті 85 Бюджетного Кодексу України.

Навчальними закладами програма виконується у повному обсязі. Відповідно до розділів програми протягом 2008–2011 років державними професійно-технічними навчальними закладами з коштів спеціальних фондів та спонсорської допомоги використано на переобладнання, модернізацію навчальної бази 4012,4 тис. грн., придбання сировини, матеріалів для навчання 3743,3 тис. грн., зміцнення матеріально-технічної бази та проведення ремонтів 7855,2 тис. грн.

Управлінням освіти і науки, спільно з обласною службою зайнятості та недержавною громадською організацією «Волинський ресурсний центр» завершено I етап дослідження перспектив розвитку галузей економіки у частині прогнозування кадрового потенціалу Рівненської області на 2009–2011 роки.

Новий порядок фінансування закладів передбачено у новій цільовій обласній програмі розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, що схвалена розпорядженням обласної адміністрації 7 липня 2011 року № 334.

— 4 листопада 2011 року вказана програма прийнята на сесії Рівненської обласної ради.

Враховуючи вищезазначене стратегічними напрямками діяльності професійно-технічної освіти Рівненщини є:

- утворення центрів із впровадження інноваційних технологій;
- створення умов для здобуття професійно-технічної освіти належної якості;
- збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг;
- відновлення престижності робітничих професій у суспільстві шляхом профорієнтаційної роботи з населенням;
- створення соціальної реклами престижності робітничих професій.

Робота служби зайнятості із забезпечення економіки регіону кваліфікованими робітничими кадрами направлена на подолання негативних тенденцій у сфері зайнятості населення та здійснюється шляхом підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних відповідно до потреб ринку праці, що сприяло розвитку позитивних тенденцій. В області досягнуто певної стабілізації на ринку праці. Чисельність зайнятого населення, у порівнянні з відповідним періодом 2010 року, збільшилась на 12,1 тис. осіб та становила 478,9 тис. осіб. Рівень зайнятості населення в області зріс з 56,1 % до 57,5 %.

Чисельність безробітних зменшилась на 3,7 тис. осіб і склала 62,3 тис. осіб. Рівень безробіття населення, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), знизився з 11,9 % до 11,5 % економічно активного населення.

Обласною службою зайнятості протягом січня–жовтня 2011 року було надано комплекс різноманітних послуг та матеріального забезпечення для 59 тис. незайнятих громадян. Нарощуються обсяги професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації незайнятих громадян. Протягом січня-жовтня 2011 року такою формою активної підтримки було охоплено 8,6 тис. осіб, що на рівні відповідного періоду 2010 року.

Професійне навчання проводиться на основі конкурсного відбору. З 26 навчальними закладами, підприємствами, організаціями, установами, які взяли участь у конкурсі, укладено генеральні угоди про співпрацю щодо організації професійного навчання безробітних громадян у 2011 році.

При організації професійного навчання безробітних головні зусилля та увага спрямовані на задоволення потреб роботодавців, їх замовлення

щодо підготовки кваліфікованих робітничих кадрів і в першу чергу, професійне навчання безробітних жителів сільської місцевості. Професійна підготовка, перепідготовка здійснювалась за 57 професіями, спеціальностями, а підвищення кваліфікації — за 340 професіями, напрямками, курсами.

Особлива увага приділялась професійній підготовці та перепідготовці безробітних громадян на замовлення роботодавців, шляхом організації індивідуального навчання на виробництві та стажування безпосередньо на робочих місцях та посадах спеціалістів. Проходили професійне навчання за замовленнями роботодавців 5 тис. безробітних громадян. За індивідуальними планами та програмами проходили професійне навчання 140 безробітних осіб.

Разом з тим, важливою є проблема існування диспропорції між попитом і пропозицією робочої сили. Нині підприємства мають потребу в кваліфікованих робітничих кадрах. На регіональному ринку праці постійно є затребуваними швачки, слюсарі-ремонтники, столяри, муляри, електрогазозварники, водії, продавці тощо. Наприклад, протягом січня–жовтня 2011 року в області було зареєстровано понад 34,8 тис. вакансій, із яких укомплектовано 25,3 тис. вакансій або 72,6 % (у порівнянні з аналогічним періодом минулого року рівень укомплектування вакансій збільшився на 5,3 %).

Нині наявністю професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці і підготовкою кадрів навчальними закладами обумовлюються значні непродуктивні витрати державних коштів, моральні втрати суспільства.

Сьогодні пріоритет має надаватись насамперед профорієнтаційним заходам, підвищенню престижності чесної і напруженої праці, привабливості праці в тих галузях економіки, розвиток яких передбачається різноманітними державними програмами. Основними чинниками, що визначають якість підготовки кваліфікованих кадрів, є відповідність змісту навчання сучасним вимогам; оновлення навчально-матеріальної бази, виробничої бази для проходження практики; забезпеченість висококваліфікованими педагогічними кадрами, методичне забезпечення.

Внаслідок того, що не забезпечуються гідні умови праці й заробітна плата, відбувається міграція кваліфікованої частини молоді за кордон.

В області станом на перше листопада на одне вільне робоче місце претендували 13 незайнятих громадян, у середньому в Україні — 5 осіб. Турбує низька якість значної кількості запропонованих вакансій. В результаті, при гострому дефіциті робочих місць, частина з них протягом тривалого часу не заповнюється. Безробітні відмовляються від пропозицій обласної служби зайнятості працювати на робочих місцях з низькою оплатою праці. Загалом майже 43 % вакансій, зареєстрованих у службі

зайнятості області протягом січня–жовтня 2011 року пропонували заробітну плату на рівні чи менше прожиткового мінімуму, і разом з тим лише 3,1 % вакансій від числа зареєстрованих — із розміром понад середню заробітну плату по Рівненській області.

Якщо не зміниться політика з оплати праці, ми й надалі удосконалюватимемо систему підготовки кадрів для зарубіжних роботодавців. Тому профорієнтаційна робота, яку проводить центр зайнятості, має спрямувати юнаків та дівчат на обрання професії, яка б забезпечила їх роботою, а не перетворила на потенційних кандидатів у безробітні. Перша сходинка до успішного працевлаштування молоді — правильний вибір майбутньої професії, щоб вона і здібностям відповідала, і подобалася, і була потрібна на ринку праці.

Сьогодні ми вчимо 19,4 %, а до кінця 2011 року служба зайнятості охопить профнавчанням 20 % ринку праці.

Рівненська область одна з небагатьох в Україні має власний навчальний заклад служби зайнятості, де створені якісні умови для проходження навчання за 49 ліцензованими робітничими професіями. Так, Рівненський центр професійно-технічної освіти державної служби зайнятості (ЦПТО), відповідно до замовлень роботодавців, проводив дуальне навчання за індивідуальними планами та програмами продавців продовольчих та непродовольчих товарів, офіціантів, барменів, кухарів, мулярів, слюсарів-ремонтників, взуттєвошвачів з ремонту взуття та інших. Шляхом стажування на робочих місцях і посадах спеціалістів підвищували кваліфікацію 1,9 тис. безробітних осіб. Майже 80 % із тих, хто завершили навчання за направленням служби зайнятості, були працевлаштовані.

У банку даних ЦПТО ДСЗ близько 400 роботодавців, які працевлаштовують випускників центру та надають робочі місця для проходження слухачами виробничої практики, серед них ПП ВТФ «Вільха», «Рівнебудтандем», швейне ательє «Шарм», трикотажна фабрика, ПФ «Сімпатекс», Сарненський завод мостових технологічних конструкцій та ін.

Рівненським ЦПТО ДСЗ створено Дорадчий комітет — орган стратегічного управління навчальним закладом, до складу якого увійшли 12 роботодавців основних ринкоутворювальних підприємств Рівненщини.

Протягом останнього часу суттєво розширилась матеріально-технічна база ЦПТО, вона потужна, насичена високотехнологічним сучасним обладнанням, яке використовується з освітньою метою у 30 навчальних кабінетах, 2 лабораторіях, 18 виробничих майстернях та майданчику для навчального водіння автомобілів. Обладнано сучасною технологією 7 комп'ютерних кабінетів.

Введено в експлуатацію навчально-виробничий комплекс з гуртожитком у м. Рівне. У зв'язку з підготовкою до Євро-2012, Рівненським ЦПТО ДСЗ надаються освітні послуги за професіями сфери туризму,

готельно-ресторанного господарства та ін., на які є попит на ринку праці: агент з організації туризму, адміністратор, черговий по поверху (готелю, кемпінгу, пансіонату), покоївка, кухар, кондитер, бармен, офіціант, буфетник, перукар (перукар-модельєр), манікюрниця та педикюрниця.

Завершено роботи з реконструкції Млинівського навчально-консультаційного пункту та ведеться підготовка до проведення таких робіт у новоствореному навчально-консультаційному пункті, що у м. Радивилів.

У Рівненському ЦПТО ДСЗ у 2009 році проходили навчання 4496 осіб, у 2010 році 5327 осіб, у січні–вересні 2011 року професійним навчанням було охоплено майже 6200 слухачів.

У службі зайнятості налагоджена тісна співпраця з підприємствами, робота яких має сезонний характер, з питань попереднього професійного навчання безробітних, у т.ч. шляхом підвищення кваліфікації. Згідно із замовленнями роботодавців сільськогосподарського, лісового, комунального господарств, організовано навчання на короткотермінових цільових курсах майже 2,3 тис. безробітних громадян. Всього за направленнями служби зайнятості підвищили професійну кваліфікацію більше 5,1 тис. безробітних громадян.

З метою упередженого визначення потреби роботодавців у кваліфікованій робочій силі та розробки стратегії співпраці з роботодавцями щодо укомплектування вільних робочих місць, базовими центрами зайнятості області проведено організаційну роботу з роботодавцями щодо укладення довгострокових договорів про співпрацю між центрами зайнятості і роботодавцями на період до 2012 року. Всього укладено 739 договорів про співпрацю (з кожним ринкуоутворюючим підприємством області).

Проте ситуація на ринку праці області, особливо у сільській місцевості, залишається напруженою. Станом на перше листопада цього року на обліку в центрах зайнятості перебувало 7,5 тис. жителів сільської місцевості, що складає 50 % від загальної кількості зареєстрованих безробітних. Гострою залишається проблема молодіжного безробіття. Протягом січня–жовтня 2011 року на обліку в центрах зайнятості перебувало 31,3 тис. осіб віком до 35 років. З них 4,4 тис. випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

Вважаємо, що для покращення стану зайнятості населення, підвищення ролі служби зайнятості у підготовці кваліфікованих робітничих кадрів для забезпечення економіки регіону доцільно:

1. При розгляді інвестиційних пропозицій (проектів) та укладанні інвестиційних угод залучати службу зайнятості для відпрацювання кадрового забезпечення новостворених підприємств чи виробництв.

2. З метою формування професійно-освітнього потенціалу області відповідно до потреб та ситуації на ринку праці:

— сформувати реєстр підприємств, організацій та установ, на яких можуть бути працевлаштованими випускники професійно-технічних закладів області, для забезпечення їх першим робочим місцем, у тому числі за рахунок коштів державного бюджету;

— проводити укладання угод щодо співпраці служби зайнятості, професійно-технічних навчальних закладів та роботодавців у забезпеченні випускників навчальних закладів першим робочим місцем.

## СУМСЬКА ОБЛАСТЬ

У Сумській області функціонує 28 вищих навчальних закладів, з них 5 — III–IV рівнів акредитації (4 університети, 1 академія), 23 — I–II рівнів акредитації (13 коледжів, 4 технікуми, 6 училищ). Приватні вищі навчальні заклади на території регіону відсутні. Вищу освіту здобувають 50,5 тис. осіб. За кошти державного бюджету навчається 20,3 тис. осіб, місцевого бюджету — 3 тис. осіб, за кошти фізичних та юридичних осіб — 27,2 тис. осіб.

З метою збалансованості попиту та пропозиції на висококваліфікованих працівників на ринку праці структурними підрозділами Сумської обласної державної адміністрації щороку здійснюється моніторинг наявних вакансій педагогічних працівників в області. Визначений механізм надання цільових направлень випускникам загальноосвітніх шкіл, що розташовані в сільській місцевості, на вступ до вищих навчальних закладів. У 2011 році відділами освіти райдержадміністрацій видано 180 цільових направлень особам, які постійно проживають у сільській місцевості, на навчання до вищих педагогічних навчальних закладів III–IV рівнів акредитації.

Щороку у вищих навчальних закладах області, за участю представників структурних підрозділів Сумської обласної державної адміністрації та працівників відділів (управлінь) райдержадміністрацій (міськвиконкомів), здійснюється розподіл студентів-випускників до першого робочого місця. У 2011 році до закладів освіти Сумської області направлено 370 випускників вищих педагогічних навчальних закладів I–IV рівнів акредитації.

Спільно з місцевими органами влади вищі навчальні заклади проводять ярмарки професій, беруть участь у різноманітних виставках, під час яких студенти випускних курсів презентують свої вміння роботодавцям і мають можливість, надавши своє резюме, пройти співбесіду, отримати роботу або професійні консультації.

Однією з форм співпраці органів виконавчої влади з громадськістю є Регіональна громадська експертна комісія Державної акредитаційної



комісії в Сумській області, що з метою створення єдиної цілісної системи безперервної освіти розглядає та погоджує моніторинги ринку праці та попиту на освітні послуги вищих навчальних закладів з відповідної спеціальності. Протягом 2011 року погоджено 42 моніторинги.

Для розвитку співпраці органів місцевого самоврядування, суб'єктів підприємницької діяльності студентів та викладачів вищих навчальних закладів управлінням освіти і науки облдержадміністрації розроблено проект Положення про регіональний конкурс проектів та програм розвитку Сумської області.

За сприяння обласної влади та з метою надання населенню вищої освіти, розширення сфери застосування праці та сприяння зайнятості населення в регіоні створено центри перепідготовки та перекваліфікації економічно активних громадян.

Освітню діяльність з підготовки кваліфікованих робітників здійснюють 33 заклади професійно-технічної освіти різних типів, з яких 5 центрів професійно-технічної освіти, 7 вищих професійних училищ, 15 професійних ліцеїв, 2 професійно-технічних училища, 1 училище соціальної реабілітації, 3 навчальні центри при установах виконання покарань. Заклади щорічно забезпечують підготовку близько 6 тис. кваліфікованих робітників за 168 професіями, з яких 92 є інтегрованими.

Відповідно до Порядку формування обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах Міністерства освіти і науки України, затвердженого наказом МОН від 16.05.2006 № 373, формується заявка згідно з пропозиціями закладів ПТО та договорами з підприємствами та організаціями області між навчальним закладом та потенційними роботодавцями (Постанова КМУ від 27.08.2010 № 784). Заявка підписується головним бухгалтером ЦБ ЗПТО, начальником управління освіти і науки та погоджується із обласною державною адміністрацією.

Згідно з постановою КМУ від 29 лютого 1996 року № 266 «Про порядок формування і розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням» управління освіти і науки облдержадміністрації подає до Міністерства освіти, науки, молоді та спорту уточнену заявку на державне замовлення з підготовки робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах області.

У 2011 році план державного замовлення для професійно-технічних закладів області доведений Міністерством освіти і науки, молоді та спорту у кількості 5815 державних місць, враховуючи пропозиції закладів професійно-технічної освіти та відповідно до укладених договорів з роботодавцями. Станом на 01.10.2011 охоплення договорами учнів нового набору становить 96 %.

Станом на 01.10.2011 державне замовлення по області виконано на 84 %, тобто складає 4900 чол. Професійно-технічні заклади області виконують план державного замовлення за 16 напрямками економічної діяльності. У 2011 році перевиконано план набору за напрямками: автомобільний транспорт — 369 чол. (план — 355 чол.), сфера обслуговування — 316 чол. (план — 305 чол.).

Не виконано план набору більш, ніж на 10 % за напрямком «громадське харчування», на 15 % за напрямками «сільське господарство», «торгівельно-комерційна діяльність», на 25 % за напрямком «будівельні, монтажні, ремонтно-будівельні роботи». За такими напрямками, як «професії електротехнічного виробництва» та «швейне виробництво» замовлення не виконано більше, ніж на 30-35 %.

Станом на 01.10.2011 випуск кваліфікованих робітників становив 5376 чол. З них працевлаштовано 4073 чол, або 76 %. У тому числі працевлаштовано за професією 3215 випускників, що становить 60 % від загальної кількості випускників. У сільську місцевість направлено 848 чол., або 27 % від працевлаштованих за професією, тобто кваліфікованих робітників. Продовжують навчання у ВНЗ та інших навчальних закладах 644 чол., що становить 12 % від загальної кількості випускників.

Непрацевлаштованими залишилось 1005 чол., або 19 % від кількості випускників. Знизився попит на професії «верстатник», «електрогазоварник», будівельні професії, «тракторист», «слюсар з ремонту сільськогосподарської техніки», «кухар, кондитер» та традиційно низький попит на популярні професії «оператор комп'ютерного набору», «секретар керівника». З 2009 року питання працевлаштування розглядається на колегіях управління освіти і науки та знаходиться на постійному контролі.

У 2010 році до регіональних центрів зайнятості звернулося 405 випускників професійно-технічних навчальних закладів області. Здебільшого це випускники з професій «оператор комп'ютерного набору», «малляр, штукатур, облицювальник-плиточник».

Проаналізувавши стан працевлаштування випускників 2010–2011 років (70 %), управління освіти і науки облдержадміністрації переглянуло пропозиції закладів професійно-технічної освіти області щодо нового набору 2011 року та зменшило набір за вказаними професіями.

У 2011 році головним управлінням праці та соціального захисту населення Сумської обласної державної адміністрації разом із соціальними партнерами вивчалось питання щодо стану навчання економічно активного населення віком старше 45 років. Вносились пропозиції по удосконаленню цієї роботи, та визначення джерел фінансування професійного навчання працівників зазначеної вікової групи. Проводилось анкетування підприємств із вивчення стану професійного навчання працівників, результати якого разом із пропозиціями подано до Міністерства

соціальної політики України. Зокрема, керівниками підприємств запропоновано:

— на законодавчому рівні запровадити дієвий механізм стимулювання роботодавців, що проводять професійне навчання працівників (державна підтримка, субсидії, зменшення податків);

— джерелами фінансування професійного навчання, у тому числі навчання працівників віком старше 45 років, повинні бути кошти суб'єктів господарювання та кошти служби зайнятості, на основі договорів для здійснення професійного навчання кадрів;

— сприяти роботодавцям у забезпеченні ефективної організації системи професійного навчання кадрів, методичними матеріалами з прогресивних інноваційних методів організації процесу навчання працівників, навчальними посібниками, аудіо- та відеоматеріалами тощо.

Службою зайнятості області надавалися соціальні послуги з професійного навчання безробітних, які не мали професії, підвищення кваліфікаційного розряду робітників із числа безробітних, які тривалий час перебували на обліку. При організації професійного навчання обласна служба зайнятості співпрацювала з 29 навчальними закладами професійно-технічної та вищої освіти, 3 центрами професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості та 434 роботодавцями області.

За сприяння обласної служби зайнятості навчалися 5 тис. безробітних осіб, що на 5,2 % більше порівняно з відповідним періодом 2010 року. Після закінчення професійного навчання працевлаштовані 70 % безробітних.

Враховуючи попит підприємств, організацій і установ у кваліфікованих робітниках, службою зайнятості області оперативно вживалися заходи щодо організації підвищення кваліфікації безробітних шляхом стажування на конкретних посадах або робочих місцях із метою подальшого їх працевлаштування. Протягом січня-вересня 2011 року стажування організовувалося для 602 безробітних. Під конкретні замовлення роботодавців проходили професійне навчання 3103 безробітні особи.

## **ХАРКІВСЬКА ОБЛАСТЬ**

На сьогодні підготовка кваліфікованих робітників у Харківській області здійснюється у 53 державних професійно-технічних навчальних закладах за 19 напрямками та видами економічної діяльності за 126 професіями і спеціальностями. Слід зазначити, що порівняно з минулими роками значно зменшився контингент учнів професійно-технічних навчальних закладів. У січні 2001 року він становив 26 829 учнів, у жовтні 2011 року — 16 411 учнів. Державне замовлення на підготовку

кваліфікованих робітників у 2001 році становило 14 095 осіб. У 2011 році державне замовлення формувалося на підставі 11 978 заявок та договорів ПТНЗ із 711 роботодавцями та при плані 10 055 осіб виконано в обсязі 8273 осіб (82,3 %), що обумовлено складною економічною і демографічною ситуаціями в регіоні. Випуск кваліфікованих робітників у 2001 році становив 12 753 особи, у 2010 — 8399. Нагальними питаннями, що потребують вирішення, залишаються:

- оновлення матеріально-технічної бази (більше 90 % машин, обладнання, устаткування та сільськогосподарської техніки мають середньостроковий термін експлуатації від 10 до 25 років і фізично та морально застарілі. Ні виділення коштів з держбюджету, ні цільове постачання на зазначені цілі протягом останніх 20 років не здійснювались);

- забезпеченість сучасними підручниками та навчальними посібниками, що на сьогодні становить 37,4 % від потреби (у т. ч. із загальноосвітніх предметів для 10 класу — 18,7 %; для 11 класу — 0 %; з предметів професійної підготовки — 56%). При цьому має місце тенденція значного відставання надходжень від замовлень за номенклатурою й кількості підручників; частка отриманих найменувань становить 30 %, отриманих примірників — 17,8 % від замовлених на навчальний рік. Для виправлення ситуації, що склалася, здійснено низку заходів щодо перерозподілу підручників з предметів загальноосвітньої підготовки для 11 класу між загальноосвітніми навчальними закладами м. Харкова та області й ПТНЗ. Кількість отриманих ПТНЗ підручників від ЗНЗ склала близько 2,5 тис. примірників. Для забезпечення підручниками з предметів професійної підготовки навчальними закладами здійснюються заходи щодо створення цифрових (електронних) версій підручників з професійно-теоретичної підготовки (на сьогодні розроблено близько 200 електронних версій підручників). Окремі ПТНЗ придбавають друковані підручники з професійно-теоретичної підготовки та їх електронні версії за власні кошти;

- оснащення професійно-технічних навчальних закладів сучасною комп'ютерною технікою та технічними засобами навчання, програмним забезпеченням (базовим та прикладним), електронними засобами навчального призначення (ЕЗНП) та педагогічними програмними засобами (ППЗ). У рамках виконання Державних програм інформатизації і комп'ютеризації з 2003 по 2008 рік включно ПТНЗ області отримано 52 комп'ютерні комплекси (783 комп'ютери) та 1 кабінет (біології), обладнаний сучасними технічними засобами навчання. Із загальної кількості сучасних комп'ютерів (1465 од.), що обліковуються в навчальних закладах, за кошти ПТНЗ придбані 682 од.

Такий стан речей склався, на нашу думку, через відсутність дієвого механізму щодо взаємодії центральних і місцевих органів виконавчої

влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, громадських об'єднань стосовно визначення напрямів і обсягів підготовки кваліфікованих робітників з урахуванням потреб ринку праці. При цьому слід зазначити, що чинна нормативно-правова база не повною мірою відповідає сучасним реаліям, і її недосконалість є стримуючим фактором у розвитку системи професійно-технічної освіти.

Так, на сьогодні основні засади формування державного замовлення на підготовку робітничих кадрів визначені Порядком, затвердженим наказом МОНУ від 16.05.2006 № 373, згідно з яким на професійно-технічні навчальні заклади покладено невластиві функції з моніторингу регіональних ринків праці та формування обсягів держзамовлення за угодами із замовниками робітничих кадрів, а на регіональні управління освіти і науки — зведення поданих ПТНЗ заявок, погодження з облдержадміністрацією та подання до Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України. При цьому вважаємо за необхідне зазначити, що за результатами аудиту Рахункової палати України щодо ефективності використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів (затверджено колегією Рахункової палати від 07.12.2010 № 26-1) визначено, що законодавча норма щодо делегування державним замовником своїх повноважень з 18.03.2006 не діє (Закон України від 15.12.2005 № 3205 «Про внесення змін до Закону України «Про закупівлю товарів, робіт і послуг за державні кошти» та інших законодавчих актів України»).

На державному рівні не розроблено методології прогнозу довгострокового попиту та пропозиції робочої сили у професійно-кваліфікаційному розрізі, на підставі якої складаються такі прогнози і, як наслідок, професійно-технічними навчальними закладами державне замовлення формується не відповідно до потреб економічних галузей, а з урахуванням існуючої кількості випускників шкіл і професій, що користуються попитом у вступників. Відсутність такого механізму призводить до необґрунтованих витрат на підготовку незатребуваних робітників та збільшує кількість безробітних на ринку праці. За даними обласного центру зайнятості, на початок жовтня 2011 року значний надлишок робочої сили спостерігався серед продавців продовольчих та непродовольчих товарів, кухарів, перукарів, водіїв автотранспортних засобів, трактористів, операторів комп'ютерного набору, малярів, малярів-штукатурів, слюсарів з ремонту автомобілів, трактористів-машиністів сільськогосподарського (лісгосподарського) виробництва, столярів, швачок, слюсарів-ремонтників тощо. Протягом січня–вересня 2011 року попит на ринку праці дещо перевищував пропозицію за професіями: електрозварник на автоматичних та напівавтоматичних машинах, електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування, слюсар з механоскладальних робіт, слюсар-інструментальник, слюсар-сантехнік, машиніст крана,

токаря, фрезерувальника, шліфувальника, оператора верстатів з програмним керуванням (у 2010 році орієнтовна середня вартість підготовки одного кваліфікованого робітника в ПТНЗ області становила 12 779 грн., максимальна — 29 298 грн., мінімальна — 8127 грн.).

Державною цільовою програмою розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, затвердженою постановою Кабінету Міністрів України від 13.04.2011 № 495, визначені обсяги та джерела її фінансування. Тільки 17 % — це кошти державного бюджету, а 83 % — кошти місцевих бюджетів та інші джерела. Проте на сьогодні відсутні законодавчо-нормативні акти щодо здійснення обов'язкових відрахувань з місцевих бюджетів (регіонального та місцевого рівнів) та доходів підприємств на професійно-технічну освіту. З огляду на зазначене та з урахуванням досвіду європейської та світової практик щодо фінансування підготовки робітничих кадрів, вважаємо за доцільне здійснити заходи стосовно внесення відповідних змін до чинного законодавства.

Нагальним є питання щодо передачі функцій управління ПТНЗ місцевим органам виконавчої влади та місцевого самоврядування, що створить умови для оперативного прийняття управлінських рішень щодо професійно-технічної освіти, її фінансового забезпечення та посилить їхню роль та відповідальність за підготовку кваліфікованих робітників для потреб регіону.

Модернізація професійно-технічної освіти в сучасних економічних умовах можлива тільки за умови формування правового поля щодо її функціонування.

## **ХЕРСОНСЬКА ОБЛАСТЬ**

Практичну реалізацію завдань щодо підготовки конкурентоспроможних на ринку праці кваліфікованих робітників в області забезпечують 26 державних та 54 професійно-технічних навчальних заклади різних типів та форм власності для 7 галузей економіки за 15 напрямками, де здійснюється підготовка кваліфікованих робітників за 92 професіями. Щороку державні заклади професійно-технічної освіти готують понад 4,5 тис. кваліфікованих робітників, із них понад 60 % отримують спеціальність з двох і більше професій.

Близько 200 випускників вищих професійних училищ області разом зі свідоцтвом кваліфікованого робітника отримують диплом молодшого спеціаліста. Значну увагу приділено розвитку ступеневої освіти, налагоджено співпрацю професійно-технічних навчальних закладів із закладами вищої школи. Навчальними закладами професійно-технічної освіти області укладено 52 угоди про продовження навчання кращих

випускників у вищих навчальних закладах області та України. Крім того, постійно ведеться робота по залученню інвесторів в освітню галузь. Так, на базі вищого професійного училища № 2 м. Херсона з 1 вересня 2009 року організовано роботу двох регіональних навчально-практичних центрів із впровадження інноваційних будівельних технологій фірм «Хенкельбаутехнік» та «Кнауф» для підвищення кваліфікації майстрів виробничого навчання закладів професійно-технічної освіти південного регіону України. Позитивні результати такої співпраці високо оцінені міжнародною конференцією Академії КНАУФ СНД, яка відбулась на базі училища з 4 по 7 липня цього року. Керівництво Академії підтримало інвестиційний проект, запропонований обласною державною адміністрацією щодо реконструкції гуртожитку ВПУ № 2 спільно з компанією КНАУФ.

Міністерством освіти і науки, молоді та спорту України підтримано ініціативу про створення в області протягом 2013–2015 років сучасних центрів професійно-технічної освіти із впровадження новітніх технологій на базі діючих ПТНЗ: для суднобудування і машинобудування — на базі Херсонського суднобудівного ліцею, для сфери послуг — на базі Херсонського вищого професійно-технічного училища сервісу та дизайну та 5 центрів професійно-технічної освіти аграрного напрямку на базі Архангельського, Бериславського, Чаплинського, Каховського, Іванівського професійних аграрних ліцеїв, які включено до Державної та обласної цільових програм розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки. Утворення сучасних центрів значно вплине на якість підготовки робітничих кадрів для економіки області та забезпечить ринок праці висококваліфікованим робітничим потенціалом.

Одним із важливих критеріїв ефективності впровадження економічних реформ в області обласна державна адміністрація визначає створення нових робочих місць шляхом відновлення потужностей суднобудівної галузі, машинобудування, переробної промисловості, інтенсивного сільськогосподарського виробництва, розвитку туристично-рекреаційного напрямку, які визначено пріоритетними для Херсонщини.

З цією метою, при формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, за останні два роки збільшено набір на професії для суднобудівної галузі на 80 осіб, сільського господарства — на 90 осіб, громадського харчування, торгівлі, сфери обслуговування — на 120 осіб, що відповідає тенденції створення нових робочих місць у сферах економіки області. Упродовж трьох останніх років для задоволення потреб економіки регіону проліцензовано та розпочато підготовку з 16 нових професій, у тому числі 9 — для промисловості, 3 — для аграрного сектору, 2 — для торгівлі та громадського харчування, по 1 — для будівництва та сфери послуг. Робота щодо відкриття нових професій продовжується і сьогодні.

Зокрема, у серпні поточного року отримали ліцензії Новокаховський професійний електротехнічний ліцей для підготовки кваліфікованих робітників ручного кування, вище професійне училище № 2 м. Херсона — монтажників систем утеплення будівель. Значну увагу приділено розвитку професій, які дають змогу випускникам займатися також індивідуальною трудовою діяльністю — садовода, плодоовочівника, бджоляра, робітника фермерського господарства, водія, слюсаря, електрогазозварника, перукаря, професій будівельного напрямку.

Проведена за останні роки оптимізація мережі закладів професійно-технічної освіти забезпечила збільшення кількості вищих професійних училищ в області з 4 у 2008 році до 6 у 2011 році, що дає можливість готувати робітничі кадри за підвищеними розрядами зі складних, наукоємних професій. Нині здійснюються заходи щодо збільшення обсягів підготовки кваліфікованих робітників вищих розрядів для промислового комплексу та будівельної галузі. Прогнозований випуск висококваліфікованих робітників у 2012 році становить 144 особи, що на 37 осіб більше, ніж у 2011 році.

Сучасний регіональний ринок праці має дві характерні ознаки — це розвиток багатогалузевого сільськогосподарського виробництва та туристично-рекреаційного комплексу, особливістю яких є сезонна зайнятість, за рахунок якої досягається позитивна динаміка у сфері зайнятості. Так, протягом 9 місяців поточного року обласною службою зайнятості було укомплектовано 3,7 тис. робочих місць, але за той же час більше 33,0 тис. громадян області шукали роботу, з яких більше половини з вищою освітою. Сьогодні служба зайнятості Херсонщини динамічно нарощує обсяги професійного навчання безробітних. Протягом 2011 року з урахуванням потреб ринку праці професійним навчанням було охоплено 23,5 % безробітних громадян (один із найвищих показників по Україні), з яких після закінчення навчання за направленнями обласної служби зайнятості було працевлаштовано 3,8 тис. осіб. На сучасному ринку праці потрібні люди з іншим, набагато більшим ніж тільки пізнавальним набором якостей і можливостей. У зв'язку з цим службою зайнятості проводиться робота по організації різноманітних курсів цільового призначення з метою розширення компетенцій безробітних, щодо вивчення сучасних технологічних процесів, нового обладнання на виробництві, тощо. З урахуванням специфіки кожного району в поточному році 4,6 тис. безробітних підвищили кваліфікацію за 43 напрямками із залученням роботодавців до навчального процесу.

Управлінням освіти і науки облдержадміністрації спільно з обласним центром зайнятості організовано системну роботу із залучення професійно-технічних навчальних закладів до професійного навчання, підвищення кваліфікації дорослого незайнятого населення області. За



2009–2011 роки кількість державних професійно-технічних навчальних закладів області, на базі яких здійснюється професійне навчання незайнятого населення, за результатами конкурсного відбору збільшилася з 15 до 22 (всього — 24). У 2010 році 3,7 тис. безробітних пройшли перепідготовку на базі державних професійно-технічних навчальних закладів області. За 10 місяців поточного року — 3706 осіб. Кожен другий безробітний, який отримував в службі зайнятості відповідну послугу, навчався в професійно-технічних навчальних закладах області.

Останнім часом урізноманітнено форми профорієнтаційної роботи з учнівською молоддю, залучено до цієї роботи навчальні заклади, територіальні центри зайнятості, відділи освіти районних державних адміністрацій та міських рад. З метою профорієнтації молоді організовано проведення у травні 2011 року обласного свята-презентації «Робітнича професія — гордість моя!», у вересні–жовтні 2011 року районних та міжрайонних профорієнтаційних оглядів-конкурсів учнівських агітбригад «Живи й працюй на Херсонщині».

Стан та перспективи розвитку профтехосвіти області стали предметом розгляду на засіданні колегії обласної державної адміністрації в липні 2011 року. За результатами розгляду видано розпорядження голови обласної державної адміністрації від 01.08.2011 року № 490, яким схвалено проект цільової програми розвитку професійно-технічної освіти Херсонщини на 2011–2015 роки. Питання покращення ситуації, підтримки діяльності, подальшого розвитку закладів профтехосвіти у вересні 2011 року розглянуто на засіданнях колегій районних державних адміністрацій.

На виконання листа Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 17 червня 2011 року № 1/9-476 проект цільової програми розвитку професійно-технічної освіти Херсонщини на 2011–2015 роки погоджено в Міністерстві та в листопаді 2011 року надано на розгляд обласної ради.

Водночас є проблеми, які стримують розвиток закладів профтехосвіти та знижують ефективність роботи, спрямованої на підвищення якості підготовки учнів для забезпечення господарського комплексу області кваліфікованими робітничими кадрами.

У ході запровадження в дію постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням», в області виникають проблеми небажання частини роботодавців укладати двосторонні та тристоронні договори із професійно-технічними навчальними закладами на проходження практики учнів на виробництві, здійснювати оплату за практику згідно законодавства. Вважаємо за доцільне законодавчо

врегулювати можливість надання пільг в оподаткуванні підприємств, які забезпечують учнівську виробничу практику, звільнити їх від сплати податків до цільових фондів за учнів ПТНЗ, які проходять практику на виробництві.

Необхідно законодавчо врегулювати надання статусу сільгосптоваровиробників навчальним господарствам ПТНЗ с/г напрямку, що надасть можливість отримувати пільги та дотації при виробництві с/г продукції, передбачені Кабінетом міністрів України для сільгосптоваровиробників. А це, в свою чергу, зробить конкурентноспроможною на ринку власну продукцію навчальних закладів.

## **ЧЕРКАСЬКА ОБЛАСЬ**

Упродовж останніх років Головне управління освіти і науки облдержадміністрації, Черкаський обласний навчально-методичний центр професійно-технічної освіти, державні професійно-технічні навчальні заклади проводили роботу щодо залучення роботодавців до участі у формуванні трудового потенціалу області та професійній підготовці робітничих кадрів для галузей економіки з урахуванням потреб ринку праці. Відповідно до постанови Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 року № 784 «Про затвердження Порядку працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів, підготовка яких проводилася за державним замовленням», підготовка кваліфікованих робітників здійснюється на договірній основі. Навчальними закладами укладені із замовниками робітничих кадрів та фізичними особами відповідні двосторонні та багатосторонні договори про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти.

Робочі навчальні плани узгоджені із замовниками робітничих кадрів. Зміст і структура всіх навчальних планів приведені у відповідність з вимогами Державних стандартів професійно-технічної освіти, врахована оптимальна інтеграція професії, початкові рівні кваліфікації ліквідовані. Представники підприємств, організацій, установ залучаються до участі у державній кваліфікаційній атестації.

З метою забезпечення виконання програм професійно-практичної підготовки обласною державною адміністрацією для державних професійно-технічних навчальних закладів затверджено перелік підприємств, які зобов'язані надавати робочі місця учням, слухачам для проходження ними виробничого навчання та виробничої практики на виробництві.

Враховуючи думку роботодавців, та з метою відпрацювання учнями практичних умінь і навичок, у професійно-технічних навчальних закладах створені і функціонують навчально-виробничий комплекс

«Сучасний фермер» (державний навчальний заклад (далі – ДНЗ) «Лисянський професійний аграрний ліцей»), два регіональні навчально-практичні будівельні центри (ДНЗ «Черкаський професійний ліцей», ДНЗ «Черкаський професійний будівельний ліцей»), два навчально-тренувальні комплекси «Веселі солодоші», «стежина» (ДНЗ «Черкаське вище професійне училище»), шість навчальних кафе, вісім навчальних господарств, дві ділянки швейного та автотранспортного напрямів (ДНЗ «Черкаське вище професійне училище імені Героя Радянського Союзу Г. Ф. Короленка», ДНЗ «Черкаський професійний автодорожній ліцей»).

У співпраці з роботодавцями проводились: круглі столи, практикуми, інформаційні семінари, педагогічно-виробничі мости.

Завдяки ефективній співпраці ДНЗ «Черкаський професійний будівельний ліцей» з роботодавцями створено регіональний будівельний центр. Для цього провідні виробники будівельних матеріалів надали обладнання, будівельні матеріали на суму 150 тис. грн.

Ефективно працював навчально-практичний комплекс «Сучасний фермер» з німецьким аграрним центром (с. Поташ), де підвищили кваліфікацію і пройшли стажування в умовах виробництва з отриманням сертифікату 184 особи, у тому числі 107 учнів і 75 педагогічних працівників.

Упродовж 2010–2011 навчального року 115 учнів та 14 педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів області, а також 10 осіб з числа незайнятого населення пройшли навчання за сучасними будівельними технологіями на базі регіонального будівельного центру «Хенкель-Баутехнік» ДНЗ «Черкаський професійний ліцей».

Головним управлінням освіти і науки облдержадміністрації вживаються заходи щодо забезпечення співпраці професійно-технічних навчальних закладів Черкаської області із зацікавленими сторонами з метою задоволення потреб економіки та регіональних ринків праці області кваліфікованими робітничими кадрами.

## **ЧЕРНІВЕЦЬКА ОБЛАСТЬ**

Професійна підготовка робітників, їх освітній рівень завжди є одним із основних факторів, що визначає економічний розвиток держави. Не може бути могутньою держава, яка не має висококваліфікованих робітничих кадрів.

Сучасне суспільство потребує від професійної освіти підготовки молоді, здатної відповідати викликам часу, компетентної та мобільної на сучасному ринку праці, з громадянською позицією, налаштованою на

саморозвиток і навчання впродовж усього життя. І лише той навчальний заклад є гарантом нової якісної професійної освіти і навчання, який може прогнозувати результати своєї діяльності та моделювати навчально-виховний процес на основі досягнень сучасної педагогічної думки, спрямований на успіх і постійне самовдосконалення.

Мережа професійно-технічних навчальних закладів у нашому краї збережена, реорганізована. В області функціонує 16 професійно-технічних навчальних закладів різних типів, з них шість — заклади нового типу (вищі професійні училища), вісім ліцеїв, Сокирянський навчальний центр № 67 при установі виконання покарань та одне професійно-технічне училище.

Загальний контингент учнів, слухачів налічує 7354 особи, з яких 6626 здобувають професійну освіту за державним замовленням, 407 — за кошти громадян, 321 — за кошти центру зайнятості.

У 2010 році прийнято на навчання за державні кошти 3210 учнів, з них 1792 (55,8 %) дев'ятикласників та 1418 (44,2 %) на базі 11-го класу. У зв'язку з підвищеним запитом молоді та враховуючи наявні ліцензії, Міністерство освіти і науки виділило ще 115 додаткових місць державного замовлення для 14 професійно-технічних навчальних закладів та 120 — для Вищого комерційного училища КНТЕУ. За підсумками випуску 2009–2010 навчального року працевлаштовано 3392 із 3873 випускників, що становить 87,6 %.

Підготовка кваліфікованих робітників ведеться з 71 професії (75 % інтегровані) за новими державними стандартами. Впроваджено нові професії: «Оператор поштового зв'язку», «Електромонтер з ремонту та обслуговування апаратури та пристроїв зв'язку», «Електрозварник на автоматичних машинах та напівавтоматичних машинах», «Адміністратор», «Черговий по поверху», «Покоївка», «Фотограф».

Головне управління освіти і науки обласної державної адміністрації дозволяє кращим професійно-технічним навчальним закладам відкривати нові спеціальності, які б відповідали реальним потребам в кваліфікованих трудових кадрах регіону.

Серед важливих завдань, які є першочерговими для професійно-технічної освіти — формування плану прийому за держзамовленням відповідно до потреб народногосподарського комплексу області, його виконання та розроблення механізму підготовки нових програм навчання відповідно до потреб ринку праці для кожного регіону нашої держави.

Підтримка великими державними підприємствами професійно-технічних навчальних закладів давно закінчилася. Проте багато закладів продовжують випускати фахівців для промисловості, незалежно від її сучасних потреб, обсягів і можливостей. Вирішити цю проблему може переорієнтація вищих професійних училищ з великих державних підприємств

на малий та середній бізнес. Адже в Україні вже кілька десятиліть триває процес скорочення робочих місць на великих підприємствах, у той час, як малі фірми не тільки зберігають, але й створюють нові робочі місця. Сьогодні саме з малим та середнім бізнесом держава пов'язує надію на швидкі позитивні структурні зміни в економіці, вихід з економічної кризи та створення умов для розширення і впровадження ринкових реформ. Для того, щоб стати конкурентоспроможним спеціалістом у таких умовах, молодому фахівцю слід виявляти високий рівень майстерності та обізнаності з останніми світовими тенденціями у своїй професійній сфері. Саме тому на передній план виходить необхідність міжнародної співпраці іноземних та вітчизняних професійно-технічних навчальних закладів. Прикладом цієї роботи може стати Вище професійне училище № 3 м. Чернівці. Впродовж двох останніх років досвідом роботи в швейній галузі і перукарській справі на базі ВПУ № 3 ділилися фахівці з Німеччини пан Віллібальд Цахерль та фрау Інгеборг Бехле.

На базі Чернівецького професійного будівельного ліцею спільно з декоративною студією «Bellomого» та технологом фірми «Dufa» проведений майстер-клас для майстрів та викладачів будівельних професій області з питань використання новітніх матеріалів і технологій щодо опорядження поверхонь. У роботі майстер-класу взяли участь провідні спеціалісти будівельних організацій, які обмінювались досвідом використання інноваційних технологій у будівництві з працівниками професійно-технічних навчальних закладів.

Особливої ваги набула робота щодо зближення ПТНЗ із підприємствами-замовниками робітничих кадрів з метою створення належних умов для проходження учнями виробничої практики на сучасному виробництві, працевлаштування їх за здобутими професіями після завершення навчання, формування державного замовлення щодо прийому на навчання у ПТНЗ для підготовки кваліфікованих робітників на підставі договорів з роботодавцями.

У кожному професійно-технічному навчальному закладі створена електронна база переліку підприємств, установ та організацій, які надають робочі місця для проведення виробничої практики та виробничого навчання учнів.

Навчальними закладами профтехосвіти, що мають навчально-матеріальну і виробничу базу, яка спроможна забезпечити виконання вимог програм виробничого навчання, здійснюється організація виробничої практики у власних навчально-виробничих майстернях.

Нового змісту і важливості набула співпраця із державною службою зайнятості. На основі проведеного моніторингу стану регіонального ринку праці та результатів цільових обмежень формується прогнозована потреба підприємств, організацій, установ області в кваліфікованих

робітниках, розробляються спільно з Головним управлінням освіти і науки облдержадміністрації програми співпраці щодо підготовки та перепідготовки кваліфікованих робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах.

## **ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСТЬ**

Обласною державною адміністрацією спільно з головними управліннями економіки, агропромислового розвитку, праці та соціального захисту населення, управлінням освіти і науки облдержадміністрації, обласним центром зайнятості, асоціацією промисловців та підприємців області розроблена та реалізується регіональна програма розвитку професійно-технічної освіти на 2009–2013 роки «Робітник Чернігівщини» (розпорядження голови облдержадміністрації від 25.03.2009 № 83).

Метою Програми є відтворення робітничого потенціалу регіону шляхом істотного підвищення мобільності робочої сили (професійної, соціальної, територіальної), задоволення потреб особистості, суспільства і держави в освітніх послугах з підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації різних категорій населення з урахуванням вимог ринку праці.

При облдержадміністрації створено міжгалузеву раду з професійно-технічної освіти, до складу якої включено роботодавців, директорів професійно-технічних навчальних закладів, представників обласного центру зайнятості, головних управлінь економіки, праці та соціального захисту населення облдержадміністрації, що дозволяє удосконалити процес управління професійно-технічними навчальними закладами.

З метою визначення потреби у підготовці кваліфікованих робітників, впровадження нових професій, актуальних на ринку праці регіону, щорічно аналізуються результати працевлаштування випускників, анкетування роботодавців та моніторингові показники обласного центру зайнятості щодо вакансій робочих місць, надлишку робочої сили з конкретних професій. Враховуючи стан ринку праці, формується заявка на державне замовлення з професійної підготовки робітничих кадрів.

У 2011 році формування заявки державного замовлення на підготовку робітничих кадрів здійснювалося на підставі двосторонніх угод про надання освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти між закладами профтехосвіти і замовниками робітничих кадрів за погодженням з управлінням освіти і науки та головним управлінням праці та соціального захисту населення.

У січні поточного року на засіданні Міжгалузевої ради з професійно-технічної освіти при обласній державній адміністрації пройшло

обговорення і погодження показників державного замовлення для 6-ти галузей економіки регіону та подання заявки до МОНмолодьспорту.

Цього року державними професійно-технічними навчальними закладами області проведено випуск 3797 кваліфікованих робітників, у тому числі для промисловості — 1571, сільського господарства — 351, транспорту — 360, будівництва — 594, торгівлі і громадського харчування — 485, сфери побуту та обслуговування — 452.

Вступниками 2011 року стали 3310 абітурієнтів. Наразі загальний контингент становить 7544 учні, з них 4382 (58,1 %) разом з робітничою професією здобувають повну загальну середню освіту.

Крім первинної професійної освіти професійно-технічні навчальні заклади області здійснюють перепідготовку дорослого, тимчасово незайнятого населення. Упродовж 9 місяців поточного року забезпечено перепідготовку 462 осіб з 14 професій.

Для вирішення проблеми підвищення рівня підготовки трудового потенціалу на базі провідних професійно-технічних навчальних закладів області створюються навчально-практичні центри галузевого спрямування, де учні здобувають практичні навички роботи за сучасними виробничими технологіями із застосуванням новітніх матеріалів, обладнання, інструменту у відповідних галузях економіки. Тут же проходить підвищення кваліфікації робітничих кадрів відповідних галузей, у т. ч. незайнятого населення. Нині в області функціонує 8 таких центрів.

З метою підвищення ефективності регулювання регіонального ринку праці в області розроблено та затверджено рішенням сесії обласної ради Програму зайнятості населення на 2010–2011 роки, якою передбачено:

- сприяння розгортанню системи професійної підготовки та перепідготовки персоналу на виробництві шляхом надання методично-практичної допомоги, підготовки ліцензійних матеріалів та проведення інформаційних семінарів з працівниками кадрових служб підприємств, установ і організацій області;

- вивчення та аналіз стану системи професійного навчання та підвищення кваліфікації кадрів на виробництві на підприємствах області та розгляд цього питання на засіданнях обласної соціально-економічної ради;

- узагальнення і поширення досвіду роботи з питань підготовки та підвищення кваліфікації працівників з метою поліпшення результатів господарської діяльності підприємств, установ та організацій тощо.

Органи праці та соціального захисту населення на місцях здійснюють координацію працевлаштування інвалідів, ведуть інформаційну базу даних щодо інвалідів, які працюють і бажають працювати та проходять (пройшли) професійну реабілітацію в закладах системи соціального захисту населення.

В області постійно вивчається ситуація щодо розвитку системи професійного навчання та підвищення кваліфікації працівників на виробництві з подальшим розглядом стану справ на засіданні обласної соціально-економічної ради.

Аналіз стану організації та проведення професійного навчання кадрів на виробництві 25 промислових підприємств м. Чернігова показав, що професійне навчання кадрів (підвищення кваліфікації) здійснюється безпосередньо на виробництві. На підприємствах створені та працюють атестаційно-кваліфікаційні комісії, які виявляють відповідність отриманих працівниками теоретичних знань, виробничих умінь та практичних навичок вимогам тарифно-кваліфікаційних характеристик для встановлення відповідних розрядів.

У IV кварталі 2011 року на черговому засіданні обласної соціально-економічної ради планується розглянути стан, проблеми та завдання щодо підвищення ефективності системи професійного навчання кадрів на виробництві в області, в т. ч. на промислових підприємствах м. Чернігова.

Формуванню в суспільстві позитивного іміджу робітничих професій та підвищенню соціального статусу робітника сприяє інформаційно-роз'яснювальна робота серед населення шляхом публікацій у засобах масової інформації (газета управління освіти і науки «Освіта Чернігівщини», обласна газета «Гарт») та запровадження змінних експозицій на веб-порталі «Професійно-технічна освіта», офіційному веб-сайті управління освіти і науки, веб-сайті навчально-методичного центру професійно-технічної освіти та місцевих інтернет-виданнях «Дитинець», «Високий вал».

З метою організації широкомасштабної профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді в 197 загальноосвітніх навчальних закладах області встановлено програмно-апаратні комплекси «Профорієнтаційний термінал», призначення яких – допомогти старшокласникам обрати конкурентоспроможну на ринку праці професію. Цього року планується встановлення терміналів ще у 167 закладах освіти. Крім того, вже другий рік поспіль державною службою зайнятості реалізується проект щодо безкоштовного забезпечення учнів 7–11 класів профорієнтаційними щоденниками школяра.

Для розвитку професійного потенціалу регіону, в контексті сучасних та очікуваних тенденцій на ринку праці, одним із пріоритетів діяльності державної служби зайнятості залишається сприяння доступному професійному навчанню дорослого населення, як засобу запобігання безробіття.

З понад 800 навчальними закладами, підприємствами, установами та організаціями налагоджено співпрацю та укладено договори на професійне навчання безробітних за направленням регіональної служби зайнятості.



Упродовж січня–вересня 2011 року професійне навчання проходили 4,5 тис. безробітних, що на 850 осіб більше, ніж у відповідному періоді минулого року. Чисельність безробітних, залучених до професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації, порівняно з аналогічним періодом минулого року зросла на 1,5 %.

Більша частина осіб, що навчалися за направленням центрів зайнятості області, проходили навчання безпосередньо на виробництві, де планувалось їх працевлаштування, що сприяло адаптації безробітних до робочого місця та наблизенню професійного навчання до вимог роботодавців.

На виконання доручення Чернігівської обласної державної адміністрації обласним центром зайнятості було організовано професійне навчання безробітних на курсах цільового призначення з організації створення та роботи об'єднань співвласників багатоквартирних будинків. Зазначені навчальні курси було організовано в рамках реалізації Програми реформування і розвитку житлово-комунального господарства Чернігівської області на 2011–2014 роки.

18 травня 2011 року в обласному центрі зайнятості відбулось засідання робочої групи «Реформа соціальної сфери і підвищення якості життя» Регіонального комітету з економічних реформ, де розглянуто питання організації професійного навчання для задоволення перспективних потреб роботодавців у кадрах та обговорено пропозиції щодо підвищення ефективності професійного навчання безробітних для укомплектування підприємств кваліфікованими кадрами. Участь в обговоренні взяли представники влади, об'єднань роботодавців, керівники вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

Середньостроковою Програмою соціально-економічного розвитку Чернігівської області на 2011–2015 роки «Чернігівщина – 2015. Спільний шлях до добробуту» визначено стратегічні напрями розвитку регіону, серед яких:

- відновлення потенціалу та модернізація базових секторів економіки;
- розбудова та модернізація інфраструктури;
- поліпшення бізнес-клімату й залучення інвестицій;
- підвищення стандартів життя населення.

Передбачено зростання обсягів промислового виробництва у середньому щорічно на 3,64 % найбільше зростуть обсяги на підприємствах хімічної та нафтохімічної промисловості, машинобудівельної промисловості, металургійного виробництва та виробництва готових металевих виробів, виробництвах іншої неметалевої мінеральної продукції, оброблення деревини та виготовлення виробів з деревини, крім меблів.

У машинобудівній галузі буде налагоджено серійне виробництво троллейбусів ЗАТ «Чернігівський автозавод», виготовлятимуться нові моделі

автобусів, а також збільшаться обсяги випуску пожежних машин та вузлів і деталей до них — групою підприємств «Пожспецмаш», продукції космічного призначення та спецтехніки (зокрема, електронної апаратури для колісно-гусеничної техніки — виробів «Панорама» та «Трек-М»), зварювального обладнання — ВАТ «ЧеЗаРа», спецтехніки — НВК «Прогрес», сучасного обладнання для птахівничої галузі — ПАТ «Ніжинсьільмаш».

У металообробці ТОВ «Чернігівський ковальський завод» передбачається освоїти 44 нові види продукції.

Цією ж Програмою до стратегічних пріоритетів розвитку регіону віднесено агропромисловий комплекс. Обсяги сільськогосподарського виробництва у 2015 році повинні зрости, порівняно з 2010 роком, на третину.

У галузі будівництва у 2012–2014 роках передбачено поступове нарощування обсягів будівельних робіт, будівництво та реконструкція ряду інфраструктурних об'єктів.

Крім того, здійснюватиметься реалізація обласних Програм будівництва (придбання) доступного житла на 2010–2017 роки, підтримки розвитку житлового кредитування молоді на 2011–2020 роки та індивідуального житлового будівництва на селі «Власний дім» на 2012–2015 роки.

У сфері обігу товарів та послуг планується сприяти подальшому розвитку сфери внутрішньої торгівлі, як ефективного каналу реалізації товарів та послуг. У 2012 році очікується збільшення обсягів роздрібного товарообороту на 5,0 %, зростання обсягів реалізованих послуг на 2,1 %; детінізація і фінансове оздоровлення сфери торгівлі та послуг.

Разом з тим, в роботі з формування трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України є ряд невирішених проблем:

- відсутня чітка система прогнозування на загальнодержавному, регіональному та галузевому рівнях потреби роботодавців у підготовці фахівців різного професійного спрямування на перспективу;

- значне ослаблення зв'язків між системою профтехосвіти та галузевими органами управління економікою і підприємствами. Інтереси роботодавців переважно спрямовані на швидке отримання високих прибутків, а не на вкладання інвестицій у підготовку висококваліфікованих робітників у закладах профтехосвіти;

- інститут базових підприємств, що не тільки повністю працевлаштували випускників професійно-технічних навчальних закладів, а і суттєво покращували їх навчально-матеріальну базу, ліквідовано, а нові механізми участі роботодавців та інших соціальних партнерів у якісній підготовці робітничих кадрів не створено. Роботодавці не мають зацікавленості

у працевлаштуванні випускників навчальних закладів, пояснюючи це відсутністю у них відповідного досвіду роботи. Також домінує процес самостійного залучення на роботу випускників, що дає можливість роботодавцям диктувати їм свої вимоги та умови соціального захисту;

— працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів після закінчення навчання ускладнюються і через відсутність можливості отримання житла, низькі соціальні гарантії, в т. ч. заробітна плата, відсутність кар'єрного росту. Особливо гостро це відчувають випускники з числа дітей-сиріт та дітей, позбавлених батьківського піклування;

— діяльність органів виконавчої влади щодо формування трудового потенціалу держави не є пріоритетною, суспільство не усвідомило, що основним гальмом запровадження сучасних екологічно чистих, безпечних, енерго- та ресурсозберігаючих технологій виробництва та реалізації нових видів конкурентоздатної продукції є наявність робітників низької кваліфікації;

— гострою проблемою є ресурсне і матеріально-технічне забезпечення. На даний час у навчальних майстернях, дільницях, лабораторіях, полігонах, в навчальних господарствах використовується обладнання, устаткування, сільськогосподарська та інша техніка, середньовідсотковий термін експлуатації яких становить: до 10 років — 4 %, від 10 до 20 років — 36 %, понад 20 років — 60 %. Обмеженість фінансування зумовило її фізичне та моральне старіння. Це значно ускладнює відтворення та забезпечення нинішнього ринку праці висококваліфікованими спеціалістами і унеможлиблює перехід до випереджувальної освіти, підвищення якості підготовки робітничих кадрів до європейського рівня кваліфікації;

— проблемним для професійно-технічних навчальних закладів залишається питання функціонування систем тепло- та водопостачання, санітарно-технічних систем, протікання дахів. Усі комунікації навчальних корпусів, гуртожитків експлуатуються понад 30 років, що призводить до їх частих поривів. Потребує також вирішення питання проведення капітальних ремонтів навчальних закладів.

# МАТЕРІАЛИ НАУКОВИХ УСТАНОВ ДО КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ

---

## 1. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ «ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ» НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНА УСТАНОВА  
«ІНСТИТУТ ЕКОНОМІКИ ТА ПРОГНОЗУВАННЯ»  
НАН УКРАЇНИ

24.11.2011 р. № 135-13/1162

**Голові Комітету Верховної  
Ради України з питань науки і освіти  
Луцькому М. Г.**

Шановний Максиме Георгійовичу!

На Ваш запит № 04-22/5-939 від 31 жовтня 2011 р. надсилаємо Вам науково-аналітичні матеріали та пропозиції до комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України».

Додаток: Науково-аналітична записка на 25 стор.

**З повагою,  
заступник директора,  
чл.-кор. НАНУ**

**А. І. Даниленко**

# НАУКОВО-АНАЛІТИЧНА ЗАПИСКА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В УКРАЇНІ: СТАН, ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ

Як відзначають більшість дослідників проблем суспільного розвитку, однією з найбільш поширених категорій, що характеризує стан сучасного мінливого суспільства, стає поняття «потенціал». В умовах становлення інформаційного суспільства характерною рисою суспільного розвитку стає його залежність від рівня розвитку та реалізації освітнього потенціалу як складової трудового потенціалу. Освітній потенціал починає відігравати роль головного чиннику розвитку всіх сфер життєдіяльності суспільства. Це обумовлено перетворенням знань та інформації в головний стратегічний ресурс, що визначає розвиток наукомістких виробництв, міжнародну конкурентоспроможність держави та її соціально-економічний, науково-технічний та культурний розвиток.

Найбільш відомим інтегральним показником, що характеризує специфіку застосування цієї категорії для аналізу сучасних відтворювальних процесів, є розроблений під егідою ЮНЕСКО і широко застосовуваний в міжнародних порівняннях індекс розвитку людського потенціалу (ІРЛП). В рамках цієї методології було розроблено поняття «освітній потенціал», яке згодом виходить за межі суто кількісних показників.

Найбільш розробленою формою кількісного виміру освітнього потенціалу є розгляд його як компоненти індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП), обчислюваного і аналізованого у щорічних Доповідях про людський розвиток ООН (табл. 1). Україна традиційно характеризується достатньо високим рівнем освітнього потенціалу, що допомагає їй утримуватися на середньому рівні сукупного індексу людського розвитку.

Таблиця 1

## Тенденції індексу розвитку людського потенціалу: міжнародні порівняння

	1990	1995	2000	2005	2010
1	2	3	4	5	6
Франція	0,907	0,925	0,938	0,952	0,872
США	0,919	0,931	0,942	0,951	0,902
Німеччина	0,89	0,913	0,928	0,935	0,885
Чехія	0,845	0,854	0,866	0,891	0,841
Угорщина	0,813	0,817	0,845	0,874	0,805
Польща	0,806	0,822	0,852	0,87	0,795
Білорусь	0,79	0,755	0,778	0,804	0,732

1	2	3	4	5	6
Російська Федерація	0,815	0,771	0,782	0,802	0,719
Україна	0,809	0,756	0,761	0,788	0,71
Китай	0,634	0,691	0,732	0,777	0,663
Індія	0,521	0,551	0,578	0,619	0,519

*Джерело:* Доповідь про розвиток людини. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://hdr.undp.org/en/reports/global/hdr2010/chapters/ru/>

Показники, що надають кількісну характеристику освітнього потенціалу країни є порівнюваними з розвиненими країнами Європи. Показники рейтингу за індикаторами якості освітніх послуг залишаються недостатньо високими (табл. 2).

*Таблиця 2*

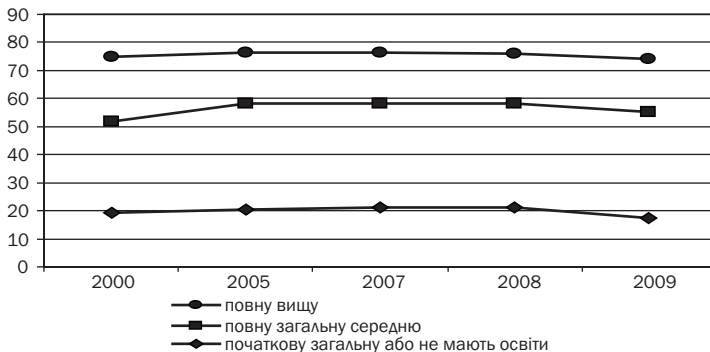
**Україна серед країн-лідерів в Рейтингу за окремими індикаторами якості системи освіти і професійної підготовки**

	Якість системи освіти		Наявність спеціалізованих дослідницьких і тренінгових послуг		Ступінь підготовки кадрів	
	2009–10	2010–11	2009–10	2010–11	2009–10	2010–11
Бразилія	3,0	3,1	4,8	4,7	4,2	4,2
Великобританія	4,6	4,7	5,6	5,7	4,7	4,7
Індія	4,4	4,3	4,7	4,4	4,5	4,1
Іспанія	3,4	3,1	4,8	5,0	3,9	3,7
Італія	3,3	3,4	4,5	4,7	3,1	3,2
Канада	5,7	5,7	5,6	5,7	5,0	5,0
Китай	3,8	4,0	4,4	4,4	4,2	4,1
Німеччина	4,7	5,0	6,0	6,2	5,2	5,2
Південна Корея	4,0	3,9	4,6	4,6	4,7	4,4
Російська Федерація	3,8	3,6	4,0	4,1	3,6	3,7
США	4,8	4,8	6,0	5,8	5,3	5,1
<b>Україна</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>	<b>3,9</b>	<b>3,4</b>	<b>3,4</b>
Франція	4,8	4,7	5,8	5,9	4,9	4,7
Японія	4,5	4,5	5,5	5,6	5,4	5,4

*Джерело:* The Global Competitiveness Report 2009–2010; The Global Competitiveness Report 2010–2011.

Освітній потенціал може бути представлений в трьох основних формах: *освітніх умов*, тобто факторів, що обумовлюють ефективне виконання освітою своїх функцій і забезпечують досягнення освітніх цілей суб'єктом; *освітніх ресурсів*, тобто можливостей за допомогою отриманої освіти зайняти певне місце в соціальній ієрархії; *освітніх досягнень*, тобто сукупності результатів освітньої діяльності і активності суб'єкта за удосконалення освітнього потенціалу та розширення власних можливостей його використання в соціально-економічній системі, на ринку праці та в інших сферах соціальних відносин. Всі ці форми взаємозалежні і припускають одна одну: реалізація освітнього потенціалу індивіда (наприклад, працевлаштування за придбаної спеціальності) можлива за певних умов, створених як усередині системи освіти (наприклад, необхідна якість підготовки, що забезпечує конкурентоспроможність і затребуваність спеціаліста роботодавцем), так і поза ним, але безпосередньо з ним взаємопов'язаних (наявність необхідних робочих місць, соціально-економічна ситуація в цілому).

За теоретичними підходами та статистичними даними, особи з вищою освітою є більш конкурентоспроможними на ринку праці. Так, показники рівнів зайнятості за освітою, свідчать про те, що роботодавці реагують на сигнали ринку освітніх послуг у вигляді диплому та віддають перевагу на користь осіб з вищою освітою.



**Рис. 1.** Динаміка рівнів зайнятості населення за освітніми рівнями

Але структура зайнятості за професійними групами доводить, що протягом трансформаційного періоду, навіть за період економічного зростання, роботодавці віддавали перевагу працівникам з низькою кваліфікацією, їх частка у структурі зайнятості є найвагомшою (табл. 3).

## Зайняте населення у віці 15–64 років за професійними групами

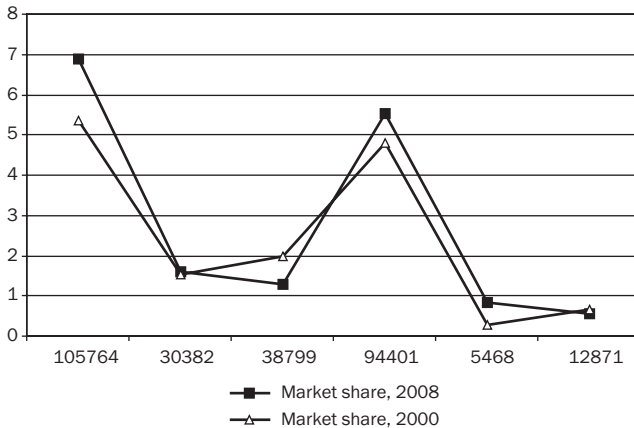
	1999	2000	2006	2007	2008	2009	2010
Зайняте населення у віці 15–64 років, всього, тис. осіб	20 048,2	20 419,8	20 730,4	20 904,7	20 972,3	20 191,5	19 763,2
у тому числі за професійними групами, у відсотках до підсумку							
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	7,1	7,1	7,3	7,6	7,5	7,9	8,1
професіонали	13,0	12,9	12,2	12,6	13,0	13,6	14,0
фахівці	15,7	15,0	12,0	11,4	11,5	11,9	11,8
технічні службовці	4,1	4,1	3,7	3,6	3,5	3,5	3,4
працівники сфери торгівлі та послуг	10,9	11,3	13,2	13,6	14,1	14,5	14,9
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	3,1	3,0	1,5	1,3	1,1	1,0	1,1
кваліфіковані робітники з інструментом	13,4	13,3	12,0	12,6	13,5	12,1	12,0
робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин	15,8	15,4	12,8	12,6	12,6	11,9	12,0
найпростіші професії	16,9	17,7	25,3	24,7	23,2	23,6	22,7



Як видно з наведених у табл. 3 даних, порівняно з 1999 р. доволі помітно знизилась питома вага у загальній чисельності фахівців, в структурі зайнятості їх частка зменшилася на 3,9 в. п., та в чисельності обслуговуючих працівників на 3,8 в. п. Одночасно відбулося зростання частки зайнятих у сфері торгівлі та послуг (на 4 в. п.), що не свідчить про інноваційну структуру зайнятості. Також за тривалий період трансформаційних змін у структурі зайнятих відбулося зменшення питомої ваги кваліфікованих працівників і зростання частки працівників низької кваліфікації (+5 в. п.). Такі структурні зрушення притаманні країнам, що розвиваються — тільки там через перенесення туди відповідних виробництв і загалом сировинну орієнтацію економіки відбуваються подібні процеси. Натомість у розвинутих країнах і в країнах, що розвиваються високими темпами, стрімко зростає питома вага професіоналів, зокрема фахівців з ІТ-технологій, комунікацій, генної інженерії тощо. Інновації потребують не лише, і навіть не стільки коштів для придбання нових технологій, як персоналу для їх впровадження і, якщо не розроблення, то принаймні подальшого розвитку.

Підготовка кадрів є неоптимальною, яка не відповідає вже вимогам індустріального суспільства, але водночас ще не відповідає вимогам й постіндустріального суспільства. Непоодинокими є випадки звернень до центрів зайнятості вчорашніх випускників вищих навчальних закладів та наступної їх перекваліфікації. За даними обстежень, не за спеціальністю працює 70 % осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних та технічних, 46 % — біологічних, агрономічних та медичних наук, 76 % — прикладних наук і техніки. Проте в цілому чітким є вплив рівня освітньої підготовки індивіда на його конкурентоспроможність на ринку праці. Якщо, скажімо, рівень зайнятості населення з початковою освітою в будь-якому віці не перевищує 50 %, то аналогічний показник для населення з вищою освітою у віці 25–49 років істотно перевищує 70 %. Слід підкреслити й істотний вплив високої професійно-освітньої підготовки на збільшення періоду економічної активності. Навіть після 70 років працює 3,4 % населення з вищою освітою і лише 0,5 % осіб, що її не мають.

Однак наявність вищої освіти не гарантує наявності гідного робочого місця із достатнім рівнем оплати праці, про що свідчать статистичні дані щодо чисельності безробітного населення із вищою освітою та зростаюча кількість студентів, які прагнуть отримати освіту за кордоном та за можливості залишитися там працювати (рис. 2).



*Країни ОЕСР, в яких у 2008 році навчались понад 1 тис. студентів – вихідців з України*

**Рис. 2.** Динаміка числа студентів – вихідців з України, які навчались у країнах ОЕСР у 2003–2008 роках

Розвиток освітнього потенціалу передбачає використання механізмів регулювання кількісних і якісних аспектів професійної підготовки. Ефективність відтворення освітнього потенціалу залежить від того, наскільки гнучко система професійної освіти буде реагувати на параметри зовнішнього середовища, які не завжди узгоджуються між собою в умовах ринкової економіки. Також розвиток освітнього потенціалу пов'язаний з такою найважливішою функцією освіти, як професійна диференціація і формування соціально-професійних груп, що розрізняються за змістом і умовами праці. Особливу роль виконують кваліфікаційні вимоги, які пред'являються до тієї чи іншої професійної ролі – володіння відповідним досвідом, вміннями та компетенціями.

Враховуючи те, що освіта відновлює якісні характеристики трудового потенціалу й водночас є рушійною силою модернізації економіки, а інновації забезпечують зростання економіки, тому варто наголосити, що саме інноваційно-освітній чинник є основним фактором конкурентоспроможності працівників на ринку праці та високих заробітків, входження до середнього класу й еліти суспільства.

При достатньому запасі теоретичних знань, отриманих у навчальному закладі, варіант навчання на робочому місці кращий, ніж на різних спеціальних курсах, оскільки дозволяє входити в роботу відразу ж у процесі її виконання, вимагає менших витрат, забезпечує зв'язок із практикою. Однак таке навчання вимагає ретельного відбору інструкторів, їхньої близькості до тих, яких навчають, за соціальним станом й особистими

якостями. Крім того, люди, які відразу ж потрапили «у пекло», потім звичайно працюють більш успішно.

У цілому Україна має високий освітній потенціал населення, разом із тим існують такі проблеми:

- за темпами зростання кількості випускників ВНЗ і за рівнем охоплення вищою освітою молоді Україна істотно поступається країнам із розвинутою ринковою економікою;

- поширена й цілком економічно обґрунтована практика фінансування навчання значної частини студентів за рахунок приватних надходжень за умов високого майнового розшарування населення України, що може призвести до практичної неможливості здобуття вищої освіти дітьми з бідних сімей та значного погіршення якості навчання;

- структура підготовки фахівців вищої кваліфікації не відповідає потребам ринку праці, що призводить до безробіття випускників ВНЗ і загрожує в майбутньому незбалансованістю якості пропозиції робочої сили й попиту на неї;

- розрив зв'язків між виробництвом і навчальними закладами; застаріла матеріально-технічна база ВНЗ і професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ); низький рівень використання інноваційних методів професійного навчання; низький рівень оплати праці вчителів, викладачів, майстрів виробничого навчання; низький рівень здоров'я учнівської молоді; відсутність у молоді стимулів працювати;

- недостатньо розвинута система безперервної освіти тощо.

Тому нагальними питаннями щодо вдосконалення системи освіти є, по-перше, модернізація системи освіти в напрямі забезпечення її якості відповідно до новітніх досягнень науки; по-друге, реалізація концепції безперервної освіти впродовж життя.

По-перше, розвиток трудового потенціалу відбувається та розглядається як безперервний процес та є можливим за умови нагромадження та використання освітнього потенціалу, що є можливим як за рахунок розробки інноваційних технологій у науці й реалізації їх на виробництві, так і взаємодії виробництва з академічною та галузевою наукою, а для цього необхідні висококваліфіковані кадри. По-друге, підготовка висококваліфікованих кадрів має здійснюватися вищими та професійно-технічними навчальними закладами в тісному взаємозв'язку з виробництвом, що дозволить вирішити проблему дисбалансу на ринку праці та ринку освітніх послуг. По-третє, складові «освіта — наука — виробництво» дають змогу забезпечити реалізацію концепції навчання впродовж життя, а для цього необхідно використовувати сучасні підходи в організації процесу навчання, у тому числі реалізовувати інноваційні методи навчання.

## ВНУТРІШНІ ЗАГРОЗИ І РИЗИКИ В СКЛАДІ ПРОЦЕСІВ ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Серед низки внутрішніх загроз і ризиків, які можна визначити в складі процесів формування трудового потенціалу України, найбільшої уваги заслуговують ті, що є критичним, а саме:

— поглиблення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури пропозиції робочої сили попиту на неї. Крім власне професійно-кваліфікаційної невідповідності, варто загострити увагу на якісній невідповідності національної робочої сили вимогам постіндустріально-орієнтованої моделі господарства України майбутнього. Мається на увазі: занепад працеорієнтованої економічної мотивації; ментальна неготовність до нестабільності і рухливості; надмірна індивідуалізація соціально-трудо-вих зв'язків, яка призводить до втрати соціальних навичок колективної діяльності;

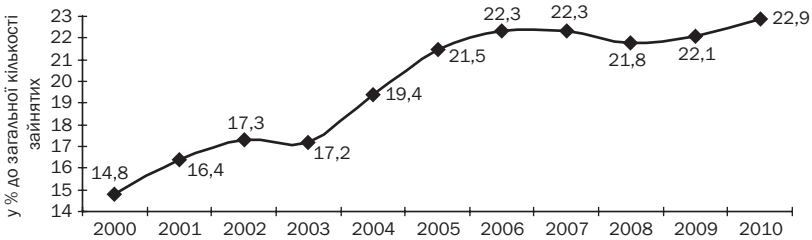
— погіршення трудоресурсного забезпечення окремих секторів господарства України. Мається на увазі, що формування трудового потенціалу забезпечується не тільки належним демографічний базисом і загальним трудовим потенціалом населення, а й регулярністю відтворення конкретних трудових навичок і знань;

— заміщення національних емігрантів іммігрантами — носіями інших моделей трудової поведінки. Неконтрольована міграція крім загроз, пов'язаних з самим масштабом процесів, формує ризики оголення вікових та професійних відтворювальних контурів системи підтримки трудових компетенцій, на базі яких сформований трудовий потенціал України. Загроза полягає в тому, що вільні ніші і просто нестачу робочої сили поповнюють представники етносів, які мають доіндустріальні пріоритети щодо трудової і загальної культури;

— надмірне поширення неформальної зайнятості у потенційно перспективних та самозайнятості у технологічно примітивних видах економічної діяльності. Неформальна зайнятість та самозайнятості не здатні підтримати сталий організаційно-технологічний розвиток. В результаті значна частка трудового потенціалу використовується для відтворення і розширення низькопродуктивних та непрогресивних секторів господарства.

Частка працівників віком 15–70 років у неформальному секторі економіки зростає з 14,8 % у 2000 р. до 22,9 % у 2010 р. (рис. 3.). На відміну від 2000 р., частка неформальної зайнятості була дещо більшою серед чоловіків, ніж серед жінок, а для сільського населення цей показник становив 42,0 % у 2004 р. та 65,2 % у 2010. В абсолютних числах зайнятість у неформальному секторі економіки зростає майже на 1,5 млн осіб, з 2985,1 тис. осіб у 2000 р. до 4649,2 тис. у 2010 р. Таким чином, зовні

позитивні зрушення в структурі зайнятості, по суті, камуфлюють процеси, що свідчать про її примітивізацію.



*Рис. 3. Рівень зайнятості населення у віці 15–70 років у неформальному секторі економіки України в 2000–2010 рр.*

Також однією з характеристик використання трудового потенціалу України є відсутність державної підтримки наукомістких, технологічно розвинених галузей, що обмежує економічний розвиток України та ефективне використання трудового потенціалу. Структура зайнятості України змінюється, але напрямок цих змін не відповідає національним інтересам та викликам глобалізаційних процесів. Це може призвести до деградації трудового потенціалу та його недовикористання, а роль України в світовій економічній системі обмежуватиметься спеціалізацією у сировинних галузях і трудомістких низькотехнологічних видах виробництва товарів і послуг. Усе це потребує вивчення мотиваційної складової розвитку трудового потенціалу України. Численні опитування і дослідження виявляють цікавий парадокс: з одного боку, у цілому українці вкрай незадоволені своїм матеріальним становищем, з іншого боку – зовсім не готові до напруженої праці. Як виявило опитування, проведене Дослідницьким центром рекрутингового порталу Superjob, кожного п'ятого працюючого українця відчуття щастя від перебування на роботі позбавляє низька оплата праці. У цілому опитування показало, що приводів для незадоволення на робочому місці в українців багато: затримки зарплати, некомпетентність колег, відсутність кар'єрного росту, невиконання обіцянок роботодавцем, погані умови праці, нерозуміння, незручний графік роботи, сувора дисципліна і т. д. Виявилося, що тільки 3 % опитаних не бачать ніяких причин для того, щоб почувати себе на роботі нещасливими<sup>1</sup>.

Серед основних причин, що заважають безробітним українцям шукати роботу, а працюючим – працювати з повною віддачею, експерти

<sup>1</sup> Українці не знаходять щастя в роботі [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://job.ukr.net/news/ukraincy-ne-nahodjat-schastja-v-rabote/>

вказують на низькі зарплати, відсутність достойних стимулів до праці, сімейні обставини, дискримінацію за віком.

Інше опитування, проведене міжнародним кадровим порталом hh.ua (HeadHunter) показало, що 77 % українців готові працювати в будь-яких умовах. Для 58 % з них умова щасливої роботи – самореалізація, для 57 % – зарплата, для 52 % – робочий процес<sup>2</sup>. Усе більше фахівців по роботі з персоналом (рекрутери, HR менеджери, консультанти з персонал-технологій) переконують у тому, що заробітна плата вже не стимулює співробітників до досягнення успіху, як це було у недавньому минулому, і в списку переваг працівників матеріальні вигоди вже не посідають перші місця, все частіше поступаючись першістю соціальним пільгам та іншим факторам мотивації і стимулювання. У середовищі HR-менеджерів сьогодні існує стійке уявлення про те, що для підвищення мотивації ефективніше збільшити обсяг нематеріальних компенсацій, ніж підняти заробітну плату.

Таке, відмінне від загального, ставлення до праці, на нашу думку можна пояснити характером аудиторії (і відповідної вибірки) порталів, які проводять опитування, як і аудиторій тренінгів та семінарів, значну частину якої становлять у цілому респонденти, або забезпечені добре оплачуваною роботою, або затребувані ринком праці. Для таких респондентів, чисельність яких поступово зростає, важливою стає і мотивація збагаченням праці, обумовлена її змістовністю, значимістю, інтересом до праці та перспективами професійного зростання.

Про вплив сфери прикладання праці на ціннісні орієнтації і мотиви працівників свідчить і наше власне дослідження, проведене влітку 2010 р. в науково-дослідних установах НАН України (опитано 170 людей). Під час анкетування більшість співробітників цих установ на питання: *«Чи збираєтеся Ви й далі працювати в науковій установі й чому»* обрала стверджувальну відповідь, і більшість пояснила це *«можливістю займатися улюбленою справою й реалізувати себе»*. Найбільший відсоток стверджувальних відповідей щодо цього варіанту був зафіксований серед наукових співробітників, на відміну від допоміжного персоналу цих установ, і це говорить про той факт, що не тільки місце прикладання праці, не тільки рівень матеріальної забезпеченості (науковців важко назвати забезпеченими людьми) впливають на мотивацію працівника, а й сам характер праці, тип діяльності, що відповідає власним уподобанням.

Окремий тип мотивації є характерним для підприємців, відмінності ціннісної ієрархії яких є досить помітними. Вони більше налаштовані на

---

<sup>2</sup> Опрос: 77% украинцев готовы работать в любых условиях [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukr.aif.ru/society/news/28465>

працю, яка надає їм можливість не тільки заробити, а й самореалізуватися, більш самостійні й упевнені у власних силах.

Таким чином, в українському суспільстві можна вирізнити певні групи з термінальною мотивацією до праці, але поки вони не є домінуючими серед працюючих українців. За даними іншого опитування, проведеного Центром імені О. Разумкова<sup>3</sup>, оцінюючи рівень задоволеності роботою за 10-бальною шкалою, працюючі респонденти в середньому оцінили його у 5,7 бала (що дещо вище, ніж у 2000 р. — 5,2 бала). При цьому та обставина, що рівень задоволеності роботою зростає зі зростанням рівня добробуту (від 5,1 бала серед тих, хто «ледве зводить кінці з кінцями», до 7,1 бала серед тих, хто «в цілому живе забезпечено»), підтверджує значимість матеріальної мотивації. Про вагомість фактору стабільності праці свідчить той факт, що 67 % з-поміж тих, хто має роботу, боїться її втрати (7,6 % не боїться тому, що вона їм не подобається).

За результатами цього дослідження, оцінюючи важливість різних аспектів роботи (зайнятості), громадяни найчастіше називають хорошу оплату праці (80,3 %) та гарантовану роботу (40,5 %), причому ці характеристики були найважливішими і за даними опитувань попередніх років.

Понад половину (50,7 %) опитаних готові на будь-яку роботу, яка забезпечує високий заробіток, 22,1 % — віддають перевагу помірній оплаті і спокійній роботі і лише 13,1 % — цікавій роботі, навіть за не дуже великі гроші. Якщо на важливість цікавої роботи у 2000 р. вказали 30 % опитаних, то у 2010 р. — лише 13,4 %. Серед попередніх опитувань цей показник найближчий до 2004 р., коли він становив 19,7 %. Автори дослідження припускають, що причиною зниження значимості цікавої роботи стали кризові процеси в економіці, коли нестабільність економічного становища примусила працівників акцентувати увагу насамперед на «базових» потребах (заробіток, стабільність), а не цінності особистісного розвитку, до яких, зокрема, належить і цікава робота. Хоча наявність стійкого тренду на зниження значимості цікавої роботи, починаючи з 2000 р. (коли вперше ставилося це питання), може також свідчити про загальну тенденцію змін у системі цінностей суспільства.

На нашу думку, таку ситуацію певною мірою пояснюють відповіді респондентів на питання порталу [ubg.ua](http://ubg.ua) «Скільки % від заробітної плати ви витрачаєте на їжу?». 65,5 % опитаних (7231 чоловік) відповіли: «Більше 50 %. Плюс комуналка — грошей практично не залишається».

---

<sup>3</sup> Опитування проведене 14–21 квітня 2010 р. Опитано 2009 респондентів у всіх областях України за вибіркою, що репрезентує доросле населення України за основними соціально-демографічними показниками — Національна безпека і оборона. — 2010. — № 7.

Це підтверджує й опитування порталу [podrobnosti.ua](http://podrobnosti.ua)<sup>4</sup> «Чого Вам більш за все не вистачає?». Очолили перелік відповідей гроші, яких передусім не вистачає 43,2 % респондентів<sup>5</sup>.

Безумовно, гроші не є ані єдиним, ані найпотужнішим фактором мотивації до праці. Але якщо грошей не вистачає для гідного життя, тобто не задоволені гігієнічні фактори (за Ф. Херцбергом) або потреби нижнього рівня (за А. Маслоу), інші фактори не спрацюють, і праця залишатиметься інструментальним мотивом.

Це можна пояснити також співставленням матеріальних побажань (потреб) українців з тим, як ці їх потреби реально задовольняються. У ході опитування вітчизняних домогосподарств Держкомстатом України за 2010 р., українцям поставили запитання, яка сума грошей необхідна кожному членові родини на місяць, щоб не почувати себе бідним. Їхні відповіді ми порівняли із даними щодо рівня середньодушових загальних доходів і заробітних плат за той же період. Як бачимо, в наявності – істотні розбіжності між матеріальними потребами (хоча вони є, на наш погляд, досить помірними) населення України і реальними його доходами (табл. 4).

Отже, якщо для гідного рівня життя більшості українців (54,1 % опитаних) необхідно понад 2700 грн., а переважній більшості (81,4 %) – понад 1900 грн. доходу на місяць, то на практиці приблизно такий середньодушовий загальний дохід (понад 1920 грн. на місяць) одержує лише 12,4 % населення. Левова ж частина населення України (55,6 %) виживає на 840–1560 грн. на місяць. А чисельність населення із середньодушовими загальними доходами у місяць, нижчими прожиткового мінімуму, становила у 2010 р. 21,8 % загальної чисельності населення.

При цьому заробітна плата, яка є основою доходів усіх українців (41,7 % у 2010 р.), тим більш – українців працюючих, нарахована приблизно у тих же межах (941–1500 грн. на місяць), також переважає серед найманих працівників (29,2 %). Зарплату понад 3000 одержують лише 25,6 % українців (зіставимо: рівень доходів не менше 2700 грн. на місяць вважають за такий, що захистить від бідності, 54,1 % опитаних). Якщо врахувати податкові утримання та утриманське навантаження, стає зрозумілим, що саме низькі заробітні плати є основним джерелом неблагополуччя українців.

Окремо слід вказати і на мотив, пов'язаний із заробітною платою – мотив справедливості в оплаті праці, який посилювався останнім часом

---

<sup>4</sup> Опитування проводилося 19 березня 2011 року. Всього проголосувало 5523 осіб.

<sup>5</sup> Чого Вам більш за все не вистачає [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://podrobnosti.ua/voting/?type=open&us=2#results>



## Матеріальні потреби українців та їх реальне задоволення

Дані опитування Держкомстатом вітчизня- них домогосподарств за 2010 рік		Розподіл насе- лення за рівнем середньодушових загальних дохо- дів, 2010 рік		Розподіл кількості праців- ників за розмірами нара- хованої заробітної плати, грудень 2010 року	
сума грошей, необхідна члену родини на місяць, щоб не почувати себе бідним, грн./місяць	розподіл опитаних, %	рівень середньодушових загальних доходів, грн./ місяць	розподіл населення, %	нарахована зарплати у межах, грн./місяць	питома вага працівників, %
Понад 2700	54,1	Понад 1920	12,4	Понад 3000	25,6
2300–2700	9,2			2500–3000	9,5
1900–2300	18,1			2000–2500	11,7
1500–1900	2,6	1560–1920	10,3	1500–2000	16,8
1300–1500	9,6	840–1560	55,6	941–1500	29,2
1100–1300	2,4				
900–1100	3,8				
До 900	0,2	До 840	21,7	до 922	7,2
Усього	100,0		100,0		100,0

*Джерело:* складено авторами за даними офіційного сайту державного комітету статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

через зростання диференціації рівня життя населення. Цей мотив українські соціологи не завжди включають до переліку питань, але якщо він присутній в опитуваннях, то виявляється одним з центральних. Це пояснюється теорією справедливості, головний висновок якої полягає в тому, що доти, поки люди не почнуть вважати, що їхня винагорода отримана справедливо, вони будуть прагнути зменшити ефективність своєї праці (хоча при цьому слід пам'ятати, що сприйняття та оцінка справедливості має досить суб'єктивний, відносний характер).

Таким чином, основна проблема працюючої людини сьогодні – низька, несправедлива (на думку багатьох) та нестабільна (затримки з виплатою, невпевненість у майбутньому) зарплата, на яку доводиться погоджуватися найманому працівнику. Тому характерною ознакою

ціннісно-мотиваційної сфери особистості українського працівника сьогодні є суттєва перевага значення заробітної плати та стабільної зайнятості перед іншими мотивами у структурі їх ціннісних орієнтацій.

За результатами опрацювання матеріалів численних соціологічних досліджень, шляхом обчислення середньозважених значень відповідей респондентів нами сформована приблизна ієрархія переважних мотивів праці сучасного українського працівника (яка не є точною, оскільки результати проаналізованих опитувань часом є досить суперечливими, а вибірки — нерівнозначними):

- гідна заробітна плата ;
- гарантована (стабільна) зайнятість;
- комфортні умови праці, передусім гнучкий робочий графік, якісне робоче місце;
- самореалізація, цікава робота, професійний розвиток;
- можливість кар'єрного і особистісного зростання;
- психологічний клімат у колективі, відносини з колегами і керівництвом;
- наявність соціального пакету, бонусів і т. ін.

Спостерігається також зростання мотивації до додаткової зайнятості (через незадоволеність працівників матеріальними факторами мотивації), а також значення мотиву справедливості в оплаті праці. Однак трудова мотивація не вичерпує всієї мотивації особистості, оскільки особистісний простір набагато ширше професійного. Якщо брати до уваги не тільки трудові цінності, найбільшими цінностями українці вважають здоров'я та щасливу родину. Про це свідчать результати опитувань, проведених газетою «День» (січень 2009 р.)<sup>6</sup>, за яким 26,9 % опитаних вважають найважливішим здоров'я, а 26,4 % — щасливу родину.

За опитуванням центру «Софія», у рамках якого респондентам пропонували оцінити задоволеність деякими аспектами свого життя, з'ясувалося, що найбільше за все українці задоволені відносинами з друзями, родичами, колегами і товаришами по навчанню, а найменше — рівнем свого добробуту і тими можливостями, що їм надає суспільство<sup>7</sup>. Це опитування також продемонструвало, що в ієрархії ознак життєвого успіху пріоритетним виявилось матеріальне благополуччя: на нього, як на головну прикмету життєвого успіху, вказали 73,8 % респондентів, у той час, як на фактор «особиста самореалізація, заняття улюбленою

---

<sup>6</sup> Які життєві цінності є для вас найважливішими. [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://www.day.kiev.ua/poll/?pollID=2096>

<sup>7</sup> Ермолаев А., Левцун А., Денисенко С. Украинский характер. Характерные социально-психологические особенности населения Украины. / Аналитический доклад. Киев — 2011 [Електронний ресурс] — Режим доступу: [www.sofia.com.ua](http://www.sofia.com.ua)

справою» — 29,9 %. Щодо трудової мотивації, то автори дійшли висновку, що українські громадяни у своїй професійній діяльності не надто амбіційні, у них відсутнє бажання «горіти» на роботі, а головними критеріями хорошого місця вони вважають комфортні умови й високу зарплату.

Результати цього дослідження привели до висновку, що задоволеність життям в українців найбільш залежить від тих аспектів, якими українські громадяни в даний час задоволені найменше. Автори особливо відзначають, що у рейтингу обставин, які впливають на задоволеність життям у цілому, фактор макросередовища («задоволеність можливостями, що надає суспільство») займає останнє місце.

Суспільний трудовий потенціал акумулює і синтезує сукупні здібності до суспільно корисної діяльності працездатного населення. У якісному відношенні трудовий потенціал суспільства — це також реальні можливості для реалізації у трудовій діяльності всього різноманіття особистих здібностей, якостей і потреб працездатного населення. Тому ми вважаємо, що особливістю мотивації, у тому числі трудової, українських громадян є тісний зв'язок з реаліями суспільного життя, і на їх ціннісні орієнтації впливають не тільки фактори, зумовлені дією безпосереднього оточення, прямого керівництва, але й значною мірою — макросередовище.

З одного боку, такий макроінститут, як ринок праці, який у кризовий і посткризовий період став ринком роботодавця, стимулює до будь-якої праці: мотив «страху втрати роботи», який можна вважати новим, пострадянським фактором трудової поведінки, за останні роки набув вагомого значення. І це, безумовно, — мотиватор: гарантована зайнятість у структурі трудових цінностей, за даними численних досліджень<sup>8</sup>, стабільно займає провідне місце, поступаючись лише зарплаті.

Але неприступність якісного життя на основі гідної праці, бідність працюючих, відсутність рівних можливостей, несправедлива система розподілу ресурсів для більшості українського населення — фактори, що формуються передусім на макрорівні, — не можуть не впливати на рівень трудової мотивації працівника. На цьому тлі, за даними численних досліджень, зменшується надія на можливість соціального успіху та неухильно зростає недовіра українців до влади усіх рівнів, аномія і фрустрація населення. За даними Європейського соціального дослідження (2009), за рівнем сприйняття себе щасливими українці посідають серед жителів Європи одне з останніх місць.

Найбільше українці недовіряють державним інститутам. Індекс відчуження українців склав 83 пункти, про що свідчать дані дослідження,

---

<sup>8</sup> Українцы отмечают ухудшение ситуации в стране во всех аспектах [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://maanim.com/news/events/33085-ukraincy-otmechayut-uhudshenie-situacii-v-strane-vo-vseh-aspektah>

проведеного у березні 2011 р. компанією GFK Ukraine. За словами спеціалістів компанії, це значить, що більшість українців у віці старше 16 років не згодні з тим, що влада бере до уваги їхні інтереси: на думку 84 % респондентів, владі немає ніякої справи до інших<sup>9</sup>.

За 20 років незалежності України ситуація в країні погіршилася у всіх основних напрямках життя, вважають учасники опитування Research & Branding Group. Зокрема, 87 % респондентів вказують на погіршення щодо гарантій працевлаштування, 83 % — вбачають погіршення відносно «впевненості в завтрашньому дні», 79 % опитаних указали на погіршення матеріального благополуччя.

Усе це — підґрунтя для демотивації нормальної, плідної праці. Навіть попри того, що в останні роки, згідно останніх соціальних досліджень, спостерігається зростання байдужості українців до політики, до влади, кадровий менеджмент на рівні організації не зможе забезпечити ефективну трудову мотивацію, якщо соціальна політика держави викликає суцільне незадоволення працівників, низькі соціальні стандарти штовхають на будь-які підробітки, а дії провладної еліти провокують протестні настрої. Саме соціальна невиваженість реформ і неналежне регулювання державними інститутами соціально-економічних процесів в Україні призвели до кризового стану ціннісно-мотиваційної сфери її населення.

У цілому експерти оцінюють існуючу ситуацію як кризу праці: практично зникло ставлення до праці як до самоцінності, знизилася значимість суспільних мотивів праці; праця перетворилася на засіб виживання, але при тому вона вже не є повноцінним джерелом задоволення основних життєвих потреб (високий рівень бідності працюючих); зростають такі негативні явища у сфері праці, як тіньова зайнятість, необґрунтована диференціація заробітної плати і доходів населення тощо. Криза праці спричинила деформовану трудову поведінку персоналу. І хоча соціологи помітили, що у 2010 р. українці перестали підпорядковувати своє життя суто «виживанню», як це було раніше, і почали докласти більше зусиль до самореалізації, переважній більшості працівників притаманна несприятлива трудова мотивація: обмежений перелік базових цінностей (гарантований заробіток і стабільна зайнятість), які не підкріплюються відповідними мотивами-засобами їхнього досягнення (установками на позитивні результати праці, особистісний розвиток, самореалізацію). Спостерігається такий феномен трудової і суспільної життєдіяльності, як демотивація, яка супроводжується зниженням

---

<sup>9</sup> Исследование: 90 % украинцев убеждены, что богатые становятся богаче, а бедные более бедными [Електронний ресурс] — Режим доступу: <http://ubr.ua/ukraine-and-world/events/90-ukraincev-ubejdeny-chno--bogatyestanoviatsiabogache-a-bednye-bolee-bednymi-issledovanie-86059>

цінності праці. А падіння престижу праці приводить до трудової пасивності.

Інтерпретація результатів соціологічних досліджень дозволяє зробити такі висновки стосовно стану ціннісно-мотиваційної сфери трудового потенціалу України:

- спостерігається певна одноманітність мотивів на користь матеріальної мотивації, що звужує можливості впливу на трудову поведінку працівників в умовах обмежених фінансових ресурсів;

- відбулося падіння цінності праці як такої, її «зсув» на нижні сходинки ієрархії ціннісних орієнтацій;

- ринкові перетворення української економіки поки не призвели до панування в ціннісно-мотиваційній сфері українського працівника цінностей і мотивів, характерних для працівника ринкового типу, орієнтованого не тільки на високу заробітну плату, але й інтенсивну кваліфіковану працю; нові, стійкі ціннісно-мотиваційні структури досі несформовані;

- рівень трудової мотивації відрізняється залежно від сфери прикладання праці, її характеру, вікової групи працівника та деяких інших факторів, що впливають на структуру мотиваційного потенціалу і які потрібно враховувати в системах мотивації і стимулювання праці;

- на формування мотиваційного потенціалу впливають фактори, що діють на різних рівнях (макро-, мезо-, мікрорівні) суспільства.

Існуюча ситуація з трудовою мотивацією об'єктивно обумовлена економічними і соціальними факторами, особливо впливом фінансово-економічної кризи, наслідки якої ще не минули. Але цю ситуацію зумовлюють й обмежені засоби впливу на мотивацію персоналу, якими користуються на різних рівнях управління. У цих умовах особливу актуальність здобуває вдосконалення систем мотивації і стимулювання праці, що, з одного боку, повинно врахувати специфіку трудових цінностей, мотивів і відношення до праці українських працівників, а з іншого — позитивний досвід мотивації в економічно розвинутих країнах.

Реалізація мотиваційного потенціалу потребує створення певних умов, адже під впливом різних умов ступінь реалізації того самого мотиваційного потенціалу може бути зовсім різною. Тому передусім необхідно виявити і реалізувати умови, які сприяють розкриттю мотиваційного потенціалу у трудовій діяльності. Такі умови формуються за допомогою впровадження ефективних систем мотивації і стимулювання на різних рівнях соціуму.

## ЯКІСТЬ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЯК УМОВА ФОРМУВАННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОГО ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ КРАЇНИ

Однією з проблем ринку праці та виявлення його сигналів для роботодавців є відсутність єдиної науково обгрунтованої системи показників якості підготовки тих, кого навчають, так само, як і відсутність єдиної загальноприйнятої й затвердженої системи оцінки якості освіти.

Останнім часом під впливом фінансово-економічної кризи на ринку праці України спостерігається процес заміщення переважного попиту на кваліфікованих робітників попитом на працівників із вищою освітою. Так, потреба у працівниках із вищою освітою зросла з 27 % загального обсягу попиту у 2000 р. до 50 % у 2009 р. Проте така тенденція не може повною мірою обгрунтувати щорічне зростання чисельності випускників вищих навчальних закладів завдяки наявності щорічного помірнього скорочення потреби суб'єктів господарювання всіх видів економічної діяльності у висококваліфікованих працівниках. На зареєстрованому ринку праці протягом 2005–2010 рр. спостерігалось одночасне щорічне скорочення потреби і пропозиції осіб як із вищою, так і з професійно-технічною освітою.

В умовах зростання вимог роботодавців до якості робочої сили, державна служба зайнятості організовує професійну підготовку кваліфікованих кадрів на конкретні робочі місця, навчає безробітних за індивідуальними навчальними планами та програмами, підвищує кваліфікацію безробітних безпосередньо на робочому місці, що дає необхідний рівень знань, умінь, навичок.

З метою підвищення конкурентоспроможності робочої сили, державна служба зайнятості організовує професійне навчання, перенавчання та підвищення кваліфікації безробітних громадян. У 2010 році професійне навчання проводилося за 300 напрямками, професіями та спеціальностями. Всього, протягом року, професійне навчання проходило 203,3 тис. осіб, що майже на 30 % більше, ніж у 2009 році. Після закінчення профнавчання понад 96 % працевлаштувалося у термін до 3 місяців, одразу знайшли роботу майже 86 %.

Надання соціальних послуг з професійного навчання, в першу чергу, було орієнтовано на організацію навчання безробітних, які не мають професії, або займали місця, які не потребують професійної підготовки, на підвищення кваліфікаційного розряду робітників, що тривалий час перебувають на обліку.

Проте, незважаючи на тенденцію, яка склалась, негативним є значне перевищення пропозиції осіб із вищою та професійно-технічною освітою над обсягом відповідного попиту на робочу силу. Головною

детермінантою сформованого дисбалансу стала помилкова орієнтація навчальних закладів при формуванні структури професійної підготовки кваліфікованих фахівців не на потреби ринку праці, а на попит молоді, сформований під впливом престижності тієї або іншої професії та бажання отримати диплом про вищу освіту за рахунок коштів держбюджету. Однак мінімізувати наявний дисбаланс досить складно через низький рівень державного регулювання освітньої діяльності, яке значно обмежує гнучкість системи освіти України.

Зростання чисельності випускників навчальних закладів відбувається в умовах поступового скорочення кількості робочих місць. У результаті протягом 2005–2010 рр. спостерігається постійне збільшення чисельності випускників у розрахунку на 1000 середньорічних найманих працівників.

Певним підтвердженням незадовільного становища з якістю освіти може слугувати і той факт, що жоден український ВНЗ не входить до 500 найкращих університетів світу. За проведеним рейтингом Всесвітнього Економічного Форуму щодо рейтингу організації, Україна посідає 62-ге місце за якістю освіти та випереджає деякі країни колишнього СНД, але відстає від країн ЄС. Якість всієї системи освіти, та математичної й фундаментальної освіти зокрема, є дуже високою. Проте, дослідження зазначає невідповідність якості освіти потребам ринкової економіки. Україна посідає 85-те місце за якістю підготовки менеджерів, які є основною складовою продуктивності компаній.

*Існують також непрямі показники порівняно низької якості освіти в Україні:*

На ринку праці існує значний дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили за професійно-кваліфікаційною ознакою. Кількість випускників з вищою освітою є дуже великою у порівнянні з потребами економіки у таких спеціалістах. Водночас, система освіти не відповідає потребам ринку праці у кваліфікованих робітниках.

Система освіти в Україні зміщена у бік соціальних наук, бізнесу та юриспруденції, в той час як на підприємствах не вистачає інженерів та інших технічних спеціалістів.

*Таблиця 5*

**Підготовка кадрів за освітніми напрямками у 2008 році  
(частка випускників у загальній чисельності)**

Країни	Дослідження	Інженерія. Виробництво. Промисловість	Соціальні науки. Бізнес. Право
Білорусь	1,61	18,65	32,28
Франція	16,03	23,50	62,35
Угорщина	6,53	8,46	45,49

Польща	7,72	8,54	42,82
Росія	10,01	37,23	79,83
Україна	4,40	24,43	53,91
Німеччина	16,59	16,64	29,53

Система освіти не гарантує отримання та розвиток практичних навичок.

Жоден з українських університетів не включений до міжнародного рейтингу університетів.

Тільки невеликий відсоток вчорашніх студентів успішно проходять всі етапи відбору та працюють за спеціальністю, решта — поповнюють відсоток безробітних, чи працюють не за спеціальністю (табл. 6).

Таблиця 6

**Відсоток зайнятих, які працюють за отриманим фахом в 2009 році**

Професіонали в галузі фізичних, математичних та технічних науки	29,9
Професіонали в галузі наук про життя та медичних наук	54,7
Викладачі	60,9
Інші професіонали	43,5
Технічні фахівці в галузі прикладних наук та техніки	19,2
Фахівці в галузі біології, агрономії та медицини	60,7
Молодші фахівці в галузі освіти	43,5
Інші фахівці	30,5
Службовці, пов'язані з інформацією	32,2
Службовці, що обслуговують клієнтів	32,7
Працівника, що надають персональні та захисні послуги	50,2

*Джерело:* Розраховано за даними обстеження домогосподарств з питань економічної активності

Сучасні світові тенденції диктують необхідність приведення у відповідність якості підготовки випускників вузів вимогам економіки знань, які полягають у тому, що випускник повинен не тільки володіти набором необхідних знань, але й умінням генерувати їх протягом всього життя.

Аналізуючи ринок праці можна сформулювати тезу: сьогодні необхідний перехід від старанного фахівця до успішного співробітника. Поняття «Успішний співробітник», звичайно, включає спеціальну професійну підготовленість. Але крім цього воно припускає наявність таких якостей, як відповідальність, уміння працювати в команді, адекватна самооцінка особових якостей, самостійність в ухваленні рішень, наявність професійних соціально-етичних установок, готовність до перевантажень та

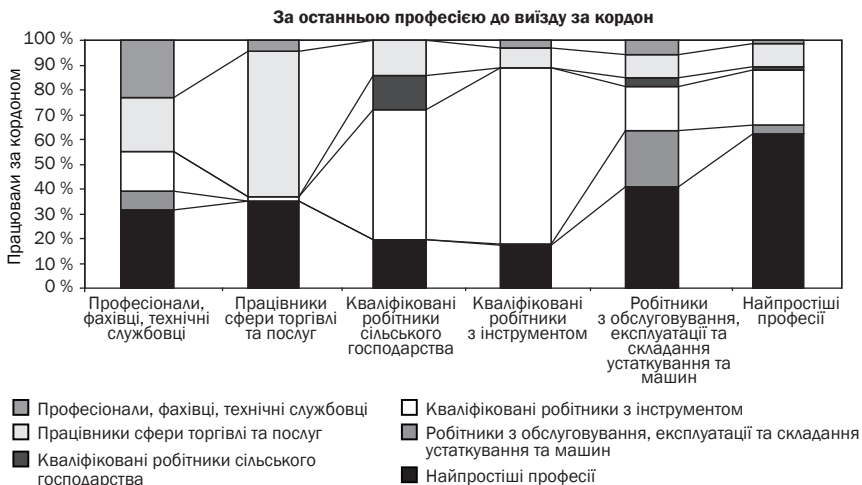


стресових ситуацій, уміння з них виходити. Саме ці якості останнім часом все частіше зустрічаються серед ключових вимог до кандидатів на різні, зокрема управлінські посади.

## МІГРАЦІЙНА ПОЛІТИКА

Завдяки своїм геопросторовим особливостям, Україна водночас є країною-донором, країною призначення та транзиту мігрантів. Оцінки фахівців Світового банку, які проводять моніторинг тенденцій у сфері міграції і грошових переказів, слугують підтвердженням активної участі нашої країни у глобальних схемах переміщення населення. Так, Україна знаходиться на п'ятому місці у світі за показником еміграції (6,6 млн осіб), на одинадцятому — за показником імміграції (5 млн осіб).

Переважна більшість українських працівників-мігрантів зосереджується на ринках праці з найменшою якістю в умовах глобалізації. Це найпростіші професії та некваліфікована праця у сфері послуг, будівництві, сільському господарстві, а також на працемістках роботах в обробній промисловості за умов нижчого, порівняно з місцевими працівниками, рівня заробітної плати, відсутності або мінімуму соціальних гарантій. Низький професійно-кваліфікаційний рівень робіт, що виконують трудові мігранти за кордоном, свідчить про заниження якості та низьку ефективність використання їх трудового потенціалу, адже в Україні багато хто з трудових мігрантів набули більш складні професії та працювали на вищих посадах (рис. 4).



*Рис. 4. Структура трудових мігрантів за професійними групами до і після виїзду за кордон у 2007–2008 рр.*

Одним з найбільш загрозливих наслідків міграції для розвитку соціально-трудового потенціалу України, яка знаходиться у стані депопуляції, слід визнати втрату наявних контингентів населення репродуктивного віку. По-перше, відтік більш молодих контингентів спричиняє підвищення рівня старіння населення, посилення навантаження на систему соціального забезпечення. По-друге, це й втрата дітей, які мали б народитись в країні за умов проживання тут їх батьків.

Державна стратегія міграційної політики щодо зовнішньої трудової міграції повинна базуватись на:

- 1) створенні соціально-економічних умов для припинення відтоку українців за межі країни та реєстрації українських заробітчан;
- 2) проведенні політики щодо посилення соціального захисту трудящих-мігрантів громадян України, які працюють за кордоном;
- 3) налагодженні обліку трудових мігрантів та детінізації міграцій;
- 4) наданні потокам трудових іммігрантів обмеженого, але лише якісного необхідного для національного ринку праці характеру шляхом залучення іноземних працівників з необхідним рівнем освіти та кваліфікації за заздалегідь встановленими квотами та укладеними контрактами, обмеженими в часі.

Покращанню інституціонального та інформаційного забезпечення підтримки мігрантів сприятиме:

- удосконалення національної системи статистичного обліку міграційних потоків та методологічної бази зі статистики міграцій;
- якісне удосконалення та розширення джерел інформації, створення єдиної інформаційної системи міграційного обліку та достовірного банку даних, що характеризує міграційні процеси;
- зміцнення інституційного потенціалу Державної міграційної служби в Україні з метою забезпечення ефективності її функціонування та захисту від корупції та зловживань;
- створення державної агенції з питань зовнішнього працевлаштування громадян України, сприяння працевлаштуванню українських громадян за кордоном в рамках міжнародних урядових угод;
- підвищення якості адміністративних послуг, що надаються трудовим мігрантам та співвітчизникам, які проживають за кордоном;
- створення ресурсних центрів для трудових мігрантів з надання консультаційно-інформаційних послуг, професійного навчання та перенавчання за найбільш затребуваними на ринку спеціальностями, вивчення іноземних мов;
- надання допомоги з реінтеграції трудових мігрантів після повернення до України;
- постійний моніторинг ситуації в сфері зовнішньої трудової міграції;

В основу державної стратегії щодо внутрішньої трудової міграції повинно бути закладено механізм переорієнтації міграційних потоків на потреби соціально-економічного розвитку регіонів України та керованого міграційного обміну робочою силою як в межах одного регіону, так і між регіонами шляхом підписання відповідних угод щодо залучення працівників. Це особливо актуально при розробці короткострокових регіональних стратегій розвитку.

***Рекомендації щодо вдосконалення механізму державного сприяння створенню та збереженню ефективних робочих місць:***

1. Сформувати довгостроковий (на 10–15 років) прогноз ринку праці за участю держави, роботодавців і експертів з тим, щоб забезпечити реальні запиту економіки країни, її секторів і регіонів з урахуванням демографічної ситуації та прогнозів розвитку економіки.

2. Здійснення прогнозних розрахунків має базуватися на поєднанні даних прогнозів пріоритетів розвитку галузей економіки та очікуваної потреби роботодавців у робочій силі (через проведення репрезентативних вибіркового опитувань).

3. Скоординувати прогнози зайнятості за видами діяльності та галузями промисловості із прогнозами потреби роботодавців та визначити прогнозні розрахунки за зайнятих за професіями, що дозволить визначити планові обсяги підготовки кадрів за державним замовленням.

4. Рекомендувати органам державної влади:

– відновити практику відпрацювання молодими спеціалістами, що навчались за рахунок коштів державного бюджету певного терміну на виробництві визначеного державними органами влади, чи роботодавцями, що компенсуватимуть затрати держави на навчання;

– створити незалежну систему атестації та сертифікації навчальних закладів із залучення до її роботи представників об'єднань роботодавців відповідного регіону. Гармонізувати систему підготовки та перепідготовки викладачів вищих навчальних закладів II–IV рівнів акредитації відповідно до Європейської схеми підготовки персоналу.

5. Доцільно переглянути підходи до формування державного замовлення на підготовку та перепідготовку кадрів працівників з врахуванням нагальних потреб національної економіки. При ліцензуванні та акредитації навчальних закладів передбачити отримання від регіональних об'єднань роботодавців узгоджень щодо необхідних об'ємів підготовки фахівців відповідного профілю.

## **2. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ ІНСТИТУТУ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ІМЕНІ М. В. ПТУХИ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ НАУК УКРАЇНИ**

ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ  
ІМЕНІ М. В. ПТУХИ НАН УКРАЇНИ

25.11.2011 р. № 181-4/624

**Комітет Верховної Ради України  
з питань науки і освіти**

*Про подання інформаційно-аналітичних матеріалів  
та пропозицій для проведення комітетських слухань на тему:  
«Про участь центральних та регіональних органів  
виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні  
трудового потенціалу держави та професійній підготовці  
кваліфікованих робітників для сучасної економіки України»*

На виконання Вашого запиту № 04-22/5-939 від 31.10.2011 р. щодо подання інформаційно-аналітичних матеріалів та пропозицій для проведення слухань Комітету з питань науки і освіти на тему «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» надсилаємо підготовлені матеріали та пропозиції щодо формування трудового потенціалу держави та професійної підготовки кваліфікованих робітників.

Додаток: зазначені матеріали на 9 арк.

**Директор, академік НАНУ**

**Е. М. Лібанова**

**Матеріали до слухань у Комітеті Верховної Ради України  
з питань науки і освіти на тему: «Про участь центральних  
та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців  
у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці  
кваліфікованих робітників для сучасної економіки України»**

Питання мобільності, конкурентоспроможності та рівня кваліфікації робітничих кадрів, підготовка, перепідготовка й підвищення кваліфікації яких мають відповідати зростаючим вимогам сучасного виробництва і роботодавця на ринку праці, набуває особливої актуальності в умовах, коли економіка України відчуває гострий дефіцит кваліфікованих робітників у галузях матеріального виробництва, а розвиток ринкової економіки супроводжується формуванням нових кваліфікацій та вимог до змісту і процесу підготовки робітників.

Створення належних умов щодо збереження і розвитку трудового потенціалу, надання населенню якісної професійно-технічної освіти, формування творчої особистості з урахуванням її потреб, інтересів і здібностей сьогодні є неможливим без формування нової системи відносин між навчальним закладом і роботодавцями, центральними органами виконавчої влади, місцевими органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування, громадськими організаціями. Саме тому необхідною є розробка спільної програми діяльності центральних органів виконавчої влади, місцевих органів виконавчої влади й органів місцевого самоврядування, організацій роботодавців та їх об'єднань задля вирішення стратегічних завдань соціально-економічної політики держави щодо формування трудового потенціалу та професійної підготовки.

Кількісним відображенням наявного трудового потенціалу країни є чисельність економічно активного населення як сукупна пропозиція робочої сили. За даними вибіркового обстеження економічної активності населення, у 2010 році чисельність економічно активного населення становила 22,05 млн осіб, з них жінок — 10,69 млн осіб, чоловіків — 11,36 млн осіб. Упродовж останнього десятиріччя значно скоротилися відповідні контингенти населення. З огляду на це, зменшення чисельності економічно активного населення у 2017 році до рівня 2008 року може становити 959–1694 тис. осіб за різними варіантами прогнозу.

Рівень зайнятості населення у 2010 році становив 58,5 %, тоді як у сільській місцевості — 62,7 %, а у містах — 56,8 %. У складі зайнятих

майже 44,4 % мають повну загальну середню освіту, 26,2 % — повну вищу та 20,7 % — неповну вищу освіту. Водночас у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили України дотепер зберігається значна частка низькоефективної праці внаслідок відсутності ефективної реструктуризації зайнятості, низького рівня професійної мобільності.

Зокрема, у структурі зайнятого населення України дотепер традиційно високою залишається частка представників найпростіших професій: при цьому останніми роками спостерігається тенденція до збільшення цієї частки (з 16,9 % у 1999 році до 24,0 % у 2010). Натомість, частка професіоналів та фахівців у структурі зайнятих поступово знижується (відповідно, з 28,7 % у 1999 році до 25,5 % у 2010). Значним залишається скорочення частки кваліфікованих робітників з інструментом (з 13,4 % у 1999 році до 11,7 % у 2010). Разом з тим, незначне зростання частки робітників сфери обслуговування та торгівлі (з 10,9 % у 1999 році до 14,6 % у 2010) свідчить не стільки про розширення сегменту сфери послуг, скільки про зростання частки зайнятих у дрібно роздрібній торгівлі [1, с. 77].

Основними причинами кризового стану трудового потенціалу є:

- критично низький рівень народжуваності, високий рівень захворюваності й передчасної смертності, передусім, у працездатному віці;
- значні обсяги зовнішньої трудової міграції;
- невідповідність якості професійно-освітньої підготовки працівників потребам ринку праці;
- розбалансування попиту і пропозиції робочої сили, перенасичення ринку праці фахівцями з окремих професій, низькі темпи створення робочих місць для кваліфікованих працівників;
- низький рівень заробітної плати, невиконання заробітною платою відтворювальної функції;
- відсутність належних умов та безпеки праці, високий рівень виробничого травматизму;
- недостатня ефективність соціального діалогу.

Загалом, створення умов для реалізації трудового потенціалу передбачає активну участь усіх соціальних партнерів, передусім, центральних і регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців та профспілок у розробці механізмів забезпечення високої якості професійної підготовки. Європейський та світовий досвід переконливо свідчить про необхідність формування багатоканальної системи фінансування професійної підготовки. Так, у Німеччині функціонує система двоканального фінансування (55,1 % витрат з державного фінансування та 44,9 % приватних витрат від загального фінансування професійної освіти і навчання). При цьому державні витрати поділяються на центральний (39,04 %), регіональний (47,35 %) та місцевий (13,61 %) рівні.

Місце країни в рейтингу геополітичної конкуренції в сучасних умовах визначатиметься освітнім рівнем нації, розвитком ключових виробничо-технологічних систем новітнього технологічного устрою та інформаційного середовища, можливостями економіки до генерації високої інноваційної активності, про що свідчать дані рейтингу конкурентоспроможності країн (за методикою Всесвітнього економічного форуму), опубліковані у «Глобальному Звіті про конкурентоспроможність» [2] (табл. 1).

Таблиця 1

**Індикативні показники конкурентоспроможності країн  
у контексті розвитку освітньої складової трудового потенціалу**

Індикативні показники	Фінляндія	США	Швеція	Сінгапур	Німеччина	Індія	Чехія	Угорщина	Латвія	Польща	Казахстан	Російська Федерація	Україна
<i>Якість освітньої системи</i>													
2004/2005	6,0	4,9	4,5	<b>6,1</b>	4,4	4,5	4,7	4,2	4,1	4,1	3,9	3,9	3,9
2008/2009	5,9	4,8	5,3	<b>6,2</b>	4,7	4,4	4,8	3,4	3,8	4,1	3,6	3,8	3,9
2010/2011	5,9	4,7	5,3	<b>5,9</b>	4,9	4,4	4,1	3,5	3,7	3,7	3,0	3,4	3,8
<i>R&amp;D витрати компаній</i>													
2004/2005	5,4	<b>5,9</b>	5,3	5,0	5,8	3,8	3,9	3,2	3,2	3,5	3,3	3,3	3,4
2008/2009	5,3	5,6	<b>5,9</b>	5,1	5,8	3,6	4,1	2,8	2,7	3,2	3,1	3,3	3,0
2010/2011	5,7	5,3	<b>5,8</b>	4,9	5,5	3,7	3,9	2,9	3,1	2,9	2,6	3,1	3,0
<i>Розвиненість системи навчання персоналу</i>													
2004/2005	5,4	5,8	5,8	5,5	<b>5,9</b>	4,5	4,5	3,8	3,8	3,8	3,2	3,2	3,0
2008/2009	5,3	5,3	<b>5,7</b>	5,6	5,2	4,5	4,7	3,6	3,9	4,1	3,7	3,6	3,4
2010/2011	5,3	5,0	<b>5,5</b>	5,4	4,9	4,0	4,3	3,4	4,0	4,1	3,6	3,8	3,3
<i>Якість системи підготовки менеджерів</i>													
2004/2005	5,4	<b>6,6</b>	5,0	5,6	5,3	5,9	4,9	4,7	4,4	4,4	3,5	3,5	3,6
2008/2009	5,4	<b>5,9</b>	5,4	5,8	5,0	5,4	4,7	4,1	4,3	4,5	3,6	3,7	3,7
2010/2011	5,3	5,4	5,5	<b>5,6</b>	4,8	4,9	4,0	4,0	4,2	4,0	3,6	3,6	3,4

Джерело: The Global Competitiveness Report 2011–2012 @ World Economic Forum // [www.wefworum.org](http://www.wefworum.org)

Високий рівень якості освітньої системи у контексті забезпечення зростання загальної конкурентоспроможності демонструють країни – лідери інноваційного розвитку (Фінляндія, Сінгапур, США, Швеція). тоді як країни пострадянського простору (Казахстан, Російська Федерація, Україна) характеризуються невисоким рівнем розвиненості системи навчання персоналу та якістю системи підготовки менеджерів. Водночас

слід зазначити, що на динаміку показників конкурентоспроможності країн у контексті розвитку освітньої складової трудового потенціалу суттєво вплинули наслідки світової фінансово-економічної кризи 2008–2009 рр.

Існуючий стан професійної підготовки в Україні свідчить про скорочення кількості як навчених новим професіям, так і кількості працівників, що підвищили кваліфікацію. Зокрема, кількість охоплених навчанням новим професіям зменшилася загалом по економіці з 302,6 тис. осіб у 2007 році до 216,5 тис. осіб у 2010 р. Причому найбільш суттєвим було скорочення їх кількості у промисловості внаслідок неможливості забезпечення можливостей професійного зростання працівників за рахунок фінансових ресурсів підприємств (рис. 1).



**Рис. 1.** Навчання новим професіям та підвищення кваліфікації працівників, 2002–2010 рр., у % до облікової кількості штатних працівників

Джерело: Праця України, 2010.

Можливості підвищення кваліфікації кадрів також залежать від фінансового стану підприємств. Кількість працівників, що підвищили кваліфікацію, зменшилася з 1071,2 тис. осіб у 2007 році до 943,9 тис. осіб у 2010 р., особливо це стосується підприємств переробної промисловості (на 20,2 % ) [3, с. 81].

За якісними показниками системи перепідготовки персоналу Україна значно відстає від рівня країн – лідерів конкурентоспроможності, що свідчить про існування загрози відставання за якістю підготовки відповідно до запитів і вимог сучасних технологій. В умовах погіршення макроекономічної ситуації підприємства намагаються економити на витратах на підготовку працівників. Прийняття Закону України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» (№ 799-17 від 25.12.2008 р.), було спрямоване на мінімізацію негативних наслідків впливу економічної кризи на ринок праці, не забезпечило суттєвого поліпшення



ситуації [4]. Однак обмежені можливості фінансування витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва (за умови збереження за працівниками місця роботи), ускладнили виконання положень закону.

Серед найбільш важливих проблем участі центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійної підготовки слід відзначити, передусім:

- недосконалість нормативно-правової бази збереження та розвитку трудового потенціалу, функціонування системи підготовки кадрів;

- відсутність прогнозу потреби економіки у робочій силі за видами економічної діяльності та за професіями, що унеможливорює координацію між соціальними партнерами (державних та місцевих органів управління, асоціацій роботодавців, торгово-промислових палат, профспілок тощо) стосовно обсягів підготовки кадрів;

- слабка мотивація роботодавців до збільшення інвестицій у розвиток професійної освіти та підготовки кадрів (зокрема, застосування податкових пільг для підприємств, що інвестують кошти у розвиток освіти);

- низький рівень залучення роботодавців до розроблення навчальних програм, атестації випускників навчальних закладів, оцінки якості підготовки робітничих та кваліфікованих кадрів;

- існування дисбалансу між розвитком ринку праці та ринку освітніх послуг, що призводить до перенасичення ринку праці спеціалістами з окремих професій при одночасному дефіциті кваліфікованих робітників;

- проблеми функціонування системи професійної освіти, пов'язані з недостатнім рівнем фінансування; низькою ефективністю управління; слабкістю координації з місцевими органами влади та роботодавцями; збереженням застарілої матеріально-технічної бази, нестачею кваліфікованих педагогічних кадрів, неефективністю системи державного замовлення, відсутністю стандартів професійно-технічної освіти, які забезпечують взаємозв'язок загальнодержавної та регіональної складових змісту навчання.

### **Нормативно-правове забезпечення**

Згідно з Розпорядженням Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. № 851-р. «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року» [5] основною метою прийняття концепції визначалося підтримання, відновлення і розвиток трудового потенціалу, відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її

конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку. Реалізація цього завдання передбачала необхідність ефективного використання програмно-цільового методу, зокрема виконання державних цільових програм соціального спрямування, які безпосередньо стосувалися розв'язання проблем формування та розвитку трудового потенціалу.

Програма економічних реформ на 2010–2014 роки Президента України «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [6] одним з пріоритетів визначила збереження й розвиток людського й соціального капіталу, що базується на підвищенні ефективності та стабільності соціального захисту, поліпшення якості й доступності освіти й медичного обслуговування. Це підтверджує важливість розвитку трудового потенціалу, визначення напрямів реформування системи освіти.

Стосовно професійної підготовки кадрів слід зазначити, що згідно із статтею 29 Закону України «Про професійно-технічну освіту» [7] підприємства, установи, організації незалежно від форм власності були зобов'язані надавати учням, слухачам професійно-технічних навчальних закладів оплачувані робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики. Також передбачалося перерахування замовниками підготовки кваліфікованих робітників коштів на зміцнення навчально-виробничої бази, безоплатно передавати для навчальних цілей професійно-технічним навчальним закладам приміщення, споруди, обладнання.

Відповідно до змін до «Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики», внесених Постановою Кабінету Міністрів України № 770 від 27.08.2010 р. [8], було встановлено, що підприємства, які надають робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики і несуть відповідні витрати, користуються податковими та іншими пільгами згідно із законодавством. Водночас було відзначено, що оплата праці учнів, слухачів за фактично виконаний обсяг робіт здійснюватиметься відповідно до встановлених норм праці (норми часу, виробітку, обслуговування, посадові обов'язки). Однак встановлення обов'язків та відповідальності для роботодавців не передбачало надання їм прав і гарантій щодо кількості і якості підготовки робітничих кадрів за їх замовленням, а також можливостей контролю за ефективністю використання вкладених ними фінансових і матеріальних ресурсів

Не менш важливим для стимулювання участі об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійної підготовки

залишаються проблеми оподаткування витрат. Слід зазначити, що за даними вибіркового обстеження витрат на робочу силу за 2010 р., проведеного Державною службою статистики України, частка витрат роботодавців на професійне навчання протягом останніх років залишається низькою (0,2 % від середньомісячних витрат на одного штатного працівника). Зокрема, у 2010 р. ця частка коливалася у межах від 0,1 % у будівництві, діяльності готелів та ресторанів, фінансовій діяльності, операціях з нерухомим майном, орендою до 0,2 % у добувній та переробній промисловості, виробництві та розподіленні електроенергії, газу та води [9].

Згідно з підпунктом 5.4.2 статті 5 Закону України від 28 грудня 1994 року № 334 «Про оподаткування прибутку підприємств» витрати платника податку, пов'язані з професійною підготовкою, навчанням, перепідготовкою або підвищенням кваліфікації осіб, які перебувають у трудових відносинах з таким платником, податку включаються до валових витрат у розмірі до 3 % фонду оплати праці звітного періоду [10]. Однак прийнятий Податковий кодекс України (№ 2755-VI від 2.12.2010 р.) передбачає, що до загального місячного (річного) оподатковуваного доходу платника податку не включається сума, сплачена роботодавцем на користь вітчизняних вищих та професійно-технічних навчальних закладів за фізичну особу. Згідно з пунктом 169.4 статті 169 цього Кодексу, на кожний повний або неповний місяць підготовки чи перепідготовки такої фізичної особи, незалежно від того, чи перебуває ця особа у трудових відносинах з роботодавцем, але за умови, що вона уклала з ним письмовий договір (контракт) про взяті зобов'язання з відпрацювання у такого роботодавця після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше ніж три роки [11].

У випадку, коли працівник припиняє трудові відносини з роботодавцем протягом періоду такого навчання або до закінчення третього календарного року від року, в якому закінчується таке навчання, сума, сплачена як компенсація вартості навчання, прирівнюється до додаткового блага, наданого такому працівнику протягом року, на який припадає таке припинення трудових відносин, та підлягає оподаткуванню у загальному порядку.

При визначенні об'єкта оподаткування враховуються такі витрати подвійного призначення як витрати платника податку на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації працівників робітничих професій, а також у разі, якщо законодавством передбачено обов'язковість періодичної перепідготовки або підвищення кваліфікації.

Це передбачає включення витрат на навчання та/або професійну підготовку, перепідготовку або підвищення кваліфікації у вітчизняних або закордонних навчальних закладах, якщо наявність сертифіката про

освіту в таких закладах є обов'язковою для виконання певних умов ведення господарської діяльності, в тому числі, але не виключно вищих та професійно-технічних навчальних закладах фізичних осіб (незалежно від того, чи перебувають такі особи в трудових відносинах з платником податку), які уклали з ним письмовий договір (контракт) про взяті ними зобов'язання відпрацювати у платника податку після закінчення вищого та/або професійно-технічного навчального закладу і отримання спеціальності (кваліфікації) не менше трьох років.

Також це стосується витрат на організацію навчально-виробничої практики за профілем основної діяльності платника податку або в структурних підрозділах, що забезпечують його господарську діяльність, осіб, які навчаються у вищих та професійно-технічних навчальних закладах.

У разі розірвання письмового договору (контракту), платник податку зобов'язаний збільшити дохід у сумі фактично здійснених ним витрат на навчання та/або професійну підготовку, які були включені до складу його витрат. Внаслідок такого збільшення доходу нараховується додаткове податкове зобов'язання та пеня в розмірі 120 % облікової ставки Національного банку України, що діяла на день виникнення податкового зобов'язання з податку, яке мав би сплатити платник податку у встановлений строк у разі, якщо б він не користувався податковою пільгою, встановленою цим підпунктом, обчислені до суми такого податкового зобов'язання та розраховані за кожен день недоплати, закінчуючи днем збільшення доходу. Сума відшкодованих платнику податку збитків за такою угодою (договором, контрактом) не є об'єктом оподаткування в частині, що не перевищує суми, на які збільшено дохід, сплати додаткового податкового зобов'язання та пені [11].

Однак загалом усе вищезазначене свідчить про слабкість стимулів для роботодавців щодо збільшення витрат на професійну підготовку працівників підприємств, реалізацію їх трудового потенціалу, оскільки дотепер роботодавці не зацікавлені у встановленні більш тісних координаційних зв'язків з учбовими закладами, організації виробничого стажування студентів, передачі на баланс ПТНЗ сучасного устаткування. Більш прийнятним шляхом для вирішення кадрових проблем на підприємстві з боку роботодавців є підготовка кадрів безпосередньо на виробництві, на базі існуючого технологічного устаткування та за участю кваліфікованих майстрів-виробничників. Після закінчення курсу навчання, що передбачає отримання більш практично орієнтованих знань, слухачі отримують сертифікат, що дозволяє працевлаштуватися за отриманим фахом на підприємстві. Саме тому державі необхідно розробити дієвий механізм професійної підготовки, що базуватиметься на забезпеченні координації різних суб'єктів — системи освіти, об'єднань роботодавців та профспілок у напрямку покращення матеріально-технічної бази освіти,

підвищення рівня кваліфікації педагогічних кадрів, забезпечення інноваційного змісту освіти та посилення практико орієнтованої націленості освіти.

З огляду на це, потребує врегулювання питання щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою шляхом надання можливості делегування функцій управління професійно-технічними навчальними закладами, створення умов для оперативного прийняття управлінських рішень щодо професійно-технічної освіти та її фінансового забезпечення, що сприятиме посиленню ролі місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування у формуванні робітничого потенціалу країни з максимальним врахуванням потреб регіонів у кваліфікованих робітничих кадрах.

У свою чергу, професійно-технічні навчальні заклади повинні виявити готовність та покращити можливість досягнення сучасної якості професійно-технічної освіти у тісній взаємодії з регіональними ринками праці. Тільки у цьому випадку роботодавці матимуть стимули для інвестування у цільовий розвиток освітнього процесу.

Без оновлення змісту освіти не можливо досягти ефективності професійно-технічної підготовки, що, в свою чергу, вимагає формування сучасних типових навчальних планів та програм, освітньо-кваліфікаційних характеристик, критеріїв кваліфікаційної атестації випускників та системи контролю знань, умінь і навичок та переліку основних засобів навчання за конкретними робітничими професіями. Реалізація даного завдання здійснюється шляхом розробки державних стандартів професійно-технічної освіти з професій різних галузей економіки: будівельної, транспортної, сільськогосподарської, машинобудівної, сфери послуг тощо. З метою підвищення ефективності та запровадження нових підходів до даної роботи необхідним є обов'язкове залучення представників роботодавців (замовників кадрів).

Посилення вимог роботодавців до кваліфікації та професійної компетентності робітників, а, відповідно і до випускників професійно-технічних навчальних закладів потребує створення та впровадження механізмів системного вивчення перспективних напрямів у галузях та відкриття нових професій.

Обсяги замовлення на підготовку робітничих кадрів мають відповідати реальним потребам економіки країни, передусім, її інноваційних галузей, та водночас, забезпечувати умови реалізації конституційного права громадян безоплатно здобувати професійно-технічну освіту. Вирішення цього завдання передбачає визначення потреби галузей економіки та регіональних ринків праці у кваліфікованих робітничих кадрах за професіями, регіональних програм підготовки працівників з професійно-технічною освітою.

Важливим є питання контролю якості освіти, моніторингу ефективності діяльності навчального закладу та визначення критеріїв оцінювання якості навчального процесу. З метою покращення якості освітніх послуг необхідно розробити ефективний механізм контролю якості професійної та практичної підготовки учнів професійно-технічних навчальних закладів, розширити форми взаємодії щодо стажування викладачів та майстрів виробничого навчання на виробництві.

Оновлення змісту освіти, оцінка якості навчання, підвищення кваліфікації та стажування педагогічних працівників, удосконалення матеріально-технічної бази, забезпечення соціального захисту всіх учасників навчально-виховного процесу сьогодні є неможливими без активної участі та впливу на ці процеси соціальних партнерів.

### **Пропозиції щодо участі центральних і регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників**

1. Налагодження контролю за станом працевлаштування та подальшим продовженням терміну трудової діяльності працевлаштованих випускників по отриманій спеціальності на основі моніторингу працевлаштування випускників; це дозволить забезпечувати координацію діяльності центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців та навчальних закладів щодо визначення необхідних обсягів підготовки кадрів потрібного профілю.

2. Розробка механізму оцінки відповідності професійної кваліфікації випускників навчальних закладів потребам ринку праці шляхом моніторингу професійної кар'єри випускників після закінчення вузу.

3. Розробка заходів стимулювання роботодавців щодо можливостей організації виробничої практики для студентів з метою ознайомлення з виробничим процесом та подальшим їх працевлаштуванням на цих підприємствах, забезпечення стажування викладачів навчальних закладів на підприємствах, поліпшення учбово-матеріальної бази.

4. Розробка методичних підходів до довгострокового прогнозування потреби економіки у робочій силі у професійно-кваліфікаційному розрізі.

5. Покращення інформаційного забезпечення прогнозування розвитку ринку праці за професіями та видами економічної діяльності, що потребує залучення додаткових джерел інформації з метою отримання необхідної для прогнозування інформації щодо існуючої розподілу робочої сили за професіями та видами економічної діяльності.

6. Удосконалення системи управління підготовкою кваліфікованою робочою силою, приведення цієї системи у відповідність із загально-

національними та регіональними потребами у фахівцях певних спеціальностей, впровадження маркетингу спеціальностей.

7. Удосконалення порядку формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з урахуванням потреби ринку праці.

### *Література*

1. Економічна активність населення України 2010: Стат. збірник/ Державний комітет статистики України. — К.: Держаналітінформ, 2011. — 205 с.

2. The Global Competitiveness Report 2010/2011 / World Economic Forum [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.weforum.org.com/en>. — Останній доступ: 2009. — Назва з екрану.

3. Праця в Україні у 2010 році: Стат. збірник/ Державний комітет статистики України. — К.: Держаналітінформ, 2011. — 324 с.

4. Закон України «Про внесення змін до деяких законів України щодо зменшення впливу світової фінансової кризи на сферу зайнятості населення» № 799-VI від 25 грудня 2008 року / Верховна Рада України. // Відомості Верховної Ради України. — 2009. — № 18. — ст. 247.

5. Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22 липня 2009 р. № 851-р. «Про схвалення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=851-2009-%F0>. — Останній доступ: 2010. — Назва з екрану

6. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки Президента України «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: [http://www.president.gov.ua/docs/Programa\\_reform\\_FINAL\\_1.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf). — Останній доступ: 2010. — Назва з екрану.

7. Закон України «Про професійно-технічну освіту» № 103/98-ВР від 10 лютого 1998 року / Верховна Рада України. // Відомості Верховної Ради України. — 1998. — № 32. — Ст. 215.

8. Постанова Кабінету Міністрів України № 770 від 27.08.2010 р. «Про внесення змін до Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики» [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=770-2010-%EF>. — Останній доступ: 2010. — Назва з екрану.

9. Витрати на робочу силу за 2010 рік: Стат. збірник/ Державний комітет статистики України, 2011. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. — Останній доступ: 2010. — Назва з екрану

10. Закон України «Про оподаткування прибутку підприємств» № 334 від 28 грудня 1994 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg>. — Останній доступ: 2007. — Назва з екрану.

11. Податковий кодекс України № 2755-VI від 2 грудня 2010 року [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2755-17>. — Останній доступ: 2010. — Назва з екрану

### **3. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ НАЦІОНАЛЬНОЇ АКАДЕМІЇ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ**

НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ ПЕДАГОГІЧНИХ НАУК УКРАЇНИ

06.12.2011 р. № 2-6/357

**Голові Комітету Верховної Ради  
України з питань науки і освіти  
Луцькому М. Г.**

Шановний Максиме Георгійовичу!

Відповідно до Вашого листа від 31 жовтня 2011 року № 04-22/5-939 Національна академія педагогічних наук України направляє інформаційно-аналітичні матеріали до комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України», що відбудуться 21 грудня цього року.

Додаток: на 86 стор.

**З повагою,  
Перший віце-президент**

**В. М. Мадзігон**



## ІНФОРМАЦІЯ

### **Національної академії педагогічних наук України до слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України»**

Професійно-технічна освіта в умовах розвитку інноваційної економіки Україна успадкувала достатньо ефективну, розвинену систему професійно-технічної освіти (ПТО), що відповідала політичній і соціально-економічній моделі колишнього Радянського Союзу. У 1991 р. до її складу входило 1251 професійно-технічний навчальний заклад (ПТНЗ), де реально здобували професійно-технічну освіту понад 600 тис. випускників загальноосвітніх навчальних закладів більш як за 800 робітничими професіями. Навчальний процес забезпечували 60 тис. педагогічних працівників. ПТНЗ здійснювали як первинну професійну підготовку молоді, так і підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації незайнятого населення. Водночас функціонувала розгалужена мережа навчально-курсівих комбінатів, що забезпечувала курсове професійно-технічне навчання робітників, а також систему навчання на виробництві.

З 1991–2010 рр. мережа державних професійно-технічних навчальних закладів в Україні зменшилась до 871, тобто на 380 закладів стало менше. Відповідно зменшилась і чисельність учнів у них — з 659 тис. до 398,9 тис., або на 34,5 % менше. Фактично щорічне зменшення контингенту становить понад 10 тис. осіб. Разом з тим мережа закладів суттєво подрібнилась: у середньому 435 учнів в одному закладі, натомість 516 — у 1991 р. Подрібненими залишаються професії (понад 3 тис.), за якими може здійснюватися підготовка робітничих кадрів.

Професійно-технічна освіта слабо інтегрована в економіку, її спеціальний фонд бюджету становить лише 7,7 %, що менше ніж дошкільної і позашкільної освіти. Маючи 4,8 % від загальної кількості осіб, які навчаються, професійно-технічна освіта споживає з державного бюджету 6,4 % (5,1 млрд грн у 2010 р.). Фінансування професійно-технічної освіти на 81 % є централізованим, що утруднює її орієнтацію на місцеві потреби.

Кардинальні зміни в соціально-економічному розвитку суспільства на 20 році незалежності України ставлять на порядок денний питання про адекватність реформ у професійно-технічній освіті в напрямі забезпечення конкурентоспроможності та затребуваності кваліфікованої робочої сили.

Суперечність між ринковими перетвореннями та збереженням жорсткої централізації в управлінні ПТО призвели до негативних наслідків.

Система виявилася неспроможною задовольняти вимоги ринку праці й продовжувала готувати робітничі кадри за алгоритмом потреб економіки адміністративно-командного типу. Це спричинило не тільки дисбаланс між обсягами і напрямками підготовки у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили, але й невідповідності рівня й якості підготовки робітничих кадрів вимогам роботодавців. На функціонуванні системи ПТО негативно позначилася економічна криза, падіння національного ВВП, що призвело до зменшення її реального фінансування та зниження рівня соціального захисту суб'єктів навчального процесу. Як результат розпочалося поступове зменшення мережі ПТНЗ та контингенту учнів. Зміна типу економіки і перехід до ринкових відносин, загальний спад і повільне відродження виробництва, формування ринку праці та нових вимог до кваліфікації і компетентностей майбутніх робітників, невідповідність змісту навчання потребам роботодавців; деформація мережі ПТНЗ через масове закриття частини з них; недосконалість законодавчих і нормативних актів актуалізували потребу в реформуванні ПТО.

Ключову роль відіграв Указ Президента України «Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти в Україні» від 8 травня 1996 р. № 322 / 96. Постановою Кабінету Міністрів України від 2 квітня 1998 р. № 450 було затверджено Тимчасовий перелік професій з підготовки кваліфікованих робітників, створено робочі групи з розроблення державних стандартів ПТО (ДСПТО), затверджено Положення про ДСПТО та нові базисні структури навчальних планів.

Важливим напрямом реформування системи ПТО в цей період стала оптимізація мережі та створення ПТНЗ різних типів (професійні ліцеї, професійно-технічні училища за галузевим спрямуванням, вищі професійні училища, центри професійно-технічної освіти та інші). Цьому сприяло затвердження Комплексних заходів щодо формування ступеневої ПТО, спеціалізації та перепрофілювання ПТНЗ.

Однак процеси, пов'язані з оптимізацією мережі ПТНЗ, не завжди призводили до позитивних результатів. Свідченням цього є втрата системою з 1990 р. по 2010 р. 375 (30,1 %) навчальних закладів (додаток А) та 240,8 (37,6 %) тис. контингенту (1992–2010 рр.) (додаток Б). Кадрове забезпечення в цей період (1993–2010 рр.) також зменшилось на 10,2 тис. висококваліфікованих педагогічних працівників (додаток В). Причинами такого стану виявився формальний підхід до реалізації цього державного завдання, зокрема, не враховано економічної доцільності ліквідації ПТНЗ: географічної, демографічної та економічної ситуації регіону, а також ролі навчального закладу в забезпеченні соціально-культурного розвитку учнівської молоді конкретної місцевості.

Водночас спостерігається зростання кількості ПТНЗ приватної форми власності, які, за відсутності належної матеріально-технічної,

навчально-методичної бази та педагогічного персоналу, стали випускати на ринок праці робітників, професійно-кваліфікаційний рівень яких не відповідає потребам ринку праці. Характерним явищем цього процесу стало також створення навчально-науково-виробничих комплексів на базі вищих навчальних закладів. З одного боку, це сприяло реалізації принципів безперервності і наступності у підготовці кваліфікованої робочої сили, з іншого — зумовило перепрофілювання частини з них, зміни напрямів підготовки та автономності. Це призвело до скорочення таких освітніх комплексів з 70 в 1994 р. до 45 у 2010 р.

З 1996 р. розпочалася робота з удосконалення й демократизації форм управління розвитком профтехосвіти. Це вплинуло на розширення автономії повноважень місцевих органів управління освітою в частині розроблення робочої навчально-програмної документації, підготовки молоді й дорослого населення за новими професіями, що з'являються на регіональному ринку праці, формування пропозицій щодо державного замовлення на підготовку робітничих кадрів. Місцеві органи управління освітою отримали право контролю за дотриманням державних вимог у закладах профтехосвіти, загального управління навчально-виробничою, навчально-виховною, навчально-методичною, фінансово-економічною та господарською діяльністю тощо.

До середини 90-х років минулого століття функціонування системи ПТО регламентувалося законами та підзаконними актами колишнього Радянського Союзу. У 1998 р. був прийнятий Закон України «Про професійно-технічну освіту» — перший законодавчий акт прямої дії. На його виконання затверджено відповідні нормативно-правові акти, зокрема: положення «Про професійно-технічний навчальний заклад», «Про організацію навчально-виробничого процесу в ПТНЗ», «Про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації громадянам», «Про ступеневу професійно-технічну освіту», «Про вище професійне училище та центр професійно-технічної освіти» тощо. Прийняття Закону України «Про професійно-технічну освіту» та відповідних підзаконних актів дало змогу розпочати системне реформування ПТО.

Важливу роль у нормативно-правовому забезпеченні взаємовідносин ПТНЗ і замовників підготовки робітничих кадрів відіграла прийнята у 1998 р. постанова «Про розмір витрат платників податку на професійну підготовку та перепідготовку», що дозволяло підприємствам направляти до 2 % фонду оплати праці на професійне навчання з віднесенням таких витрат до валових витрат виробництва.

У 90-х роках ПТНЗ також були залучені до реалізації Державної програми зайнятості населення та здійснювали підготовку безробітних. Цьому сприяло прийняття положень «Про організацію професійного навчання вивільнюваних працівників та незайнятого населення»;

«Про організацію професійного навчання незайнятого населення за модульною системою»; «Про комплексний відбір навчальних закладів для організації професійного навчання безробітних за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття» та інші.

Фінансування та матеріально-технічне забезпечення державних ПТНЗ здійснюється за рахунок державних коштів відповідно до Закону України «Про Державний бюджет України». Разом з цим аналіз практики свідчить про вкрай неефективне фінансування ПТНЗ впродовж останніх 20 років. Як правило, кошти виділялися виключно на заробітну плату і частково — на покриття витрат на енергоносії і комунальні послуги. Недостатнє фінансування підштовхнуло більшість ПТНЗ до отримання позабюджетних коштів, в першу чергу, шляхом збільшення обсягів навчально-виробничої діяльності та надання послуг населенню. Проте питома вага цієї діяльності виявилась незначною.

Одним із чинників гальмування розвитку підготовки кваліфікованих робітників стало незадовільне кадрове забезпечення ПТНЗ. Низький рівень престижності педагогічної праці в суспільстві негативно вплинув на обсяги підготовки педагогів для системи ПТО, а відсутність коштів на стажування і підвищення кваліфікації вплинули на зниження рівня їх професійної компетентності.

Розв'язання проблем, пов'язаних з реформуванням системи ПТО, потребувало сучасного наукового супроводу. З цією метою було створено Відділення педагогіки і психології професійно-технічної освіти АПН України (1997 р.), Інститут педагогіки і психології професійної освіти (1993 р.), Львівський науково-практичний центр (1994 р.). Це дозволило розпочати роботу з наукового обґрунтування перспективних напрямів розвитку ПТО, створення сучасного науково-методичного забезпечення та підготовки наукових кадрів.

У квітні 2006 р. відповідно до розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 березня 2006 р. № 160-р., було створено Інститут професійно-технічної освіти НАПН України, на який було покладено завдання з науково-методичного забезпечення розробки освітніх стандартів нового покоління, організації профільного навчання учнів старшої школи за технологічним напрямом на базі ПТНЗ, професійної орієнтації молоді на робітничі професії, впровадження гнучких модульних технологій професійного навчання кваліфікованих робітників на виробництві, у тому числі незайнятого населення; розроблення сучасних моделей управління розвитком ПТО, спрямованих на посилення ролі соціального партнерства, підвищення автономності ПТНЗ в регіоні тощо.

Положення Національної доктрини розвитку освіти України (2002 р.) та Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в

Україні (2004 р.) покладено в основу формування нової стратегії та політики в цій галузі. Крім цього, було прийнято Державну програму розвитку освіти на 2007–2011 рр., яка мала забезпечити формування в Україні сучасної системи безперервної професійної освіти та створити умови для отримання різними верствами населення якісної професійної підготовки.

Це дало змогу розпочати роботу з розроблення державних стандартів ПТО (192 найменування), створення нових і укрупнених професій, навчальних предметів з енергоефективності, здорового способу життя, інформаційно-аналітичної системи, механізмів управління розвитком ПТО, запровадження гнучких технологій навчання кваліфікованих робітників і незайнятого населення на виробництві, організації навчально-практичних центрів з нових виробничих технологій, здійснення міжнародних проектів. Водночас було продовжено роботу з оптимізації мережі ПТНЗ на основі удосконалення порядку формування обсягів державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, збільшення кількості навчальних закладів, що готують робітників для підприємств матеріальної сфери виробництва, гнучкого реагування на кон'юнктуру регіональних ринків праці.

Здійснено також заходи, спрямовані на демократизацію і децентралізацію управління ПТО. Зокрема, прийнято розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 січня 2009 р. № 42-р «Питання управління окремими професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН України». Це дало змогу з 2010 р. розпочати фінансування училищ з різних джерел і бюджетів та наблизити навчальні заклади до потреб економіки конкретного регіону, диверсифікувати систему фінансування. Позитивну роль у цілому відіграв також проект децентралізації управління ПТО у 7 пілотних регіонах.

Однак, враховуючи те, що проект здійснювався в умовах стагнації економіки, зумовленої фінансовою й економічною кризою, неможливо зробити однозначні висновки щодо його ефективності. Нині підготовлено проект Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо удосконалення управління професійно-технічною освітою». Передбачається, що це дасть змогу реалізувати принцип децентралізації управління й створити необхідні умови для європейської інтеграції української системи підготовки кваліфікованих робітників.

Загалом, реалізація основних положень цих та інших документів не відбувалася так швидко, як цього потребувала економіка. Питання науково-методичного забезпечення розвитку ПТО неодноразово обговорювались на засіданнях Комітету з питань науки та освіти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, але це так і не дало змоги реалізувати план поетапної модернізації навчально-виробничої бази державних ПТНЗ. Навпаки, за цей час відбулося їх помітне скорочення. Варто

зазначити, що до цього часу залишається неврегульованим механізм надання роботодавцями матеріально-технічної допомоги державним ПТНЗ. У зв'язку з цим нагальною є потреба врахування позитивного досвіду країн, де введено обов'язковий податок для підприємств, спрямований на розвиток професійної освіти (Франція — 3 %, Бельгія — 0,25 %) або запровадження багатоканального фінансування, як у Німеччині.

Не вдалося також вирішити проблему залучення висококваліфікованих фахівців виробництва до участі у навчально-виробничому процесі, що мало б підвищити рівень кадрового потенціалу закладів профтехосвіти. Це спричинено низьким рівнем оплати праці педагогічних працівників ПТНЗ.

Не здійснюється належне прогнозування потреб ринку праці в освітніх послугах. Відсутні дієвий механізм соціального партнерства, пільгове оподаткування ПТНЗ, маркетингові та профорієнтаційні служби в навчальних закладах. Нереалізований Перелік інтегрованих професій з підготовки кваліфікованих робітників (чинний Державний перелік професій включає понад 3 тис. професій, та не враховує світових тенденцій, пов'язаних із скороченням професій і розширенням сфери професійної діяльності).

До цього часу неврегульованим є питання працевлаштування випускників ПТНЗ, які навчалися за державним замовленням.

Не відповідають потребам ПТО темпи і обсяги видання навчальної літератури (останній підручник для ПТНЗ за державні кошти був виданий у січні 2008 р.). Видання методичної літератури педагогічних працівників закладів цієї системи впродовж останніх 20 років на загальнодержавному рівні навіть не планувалося.

Основними причинами цих проблем є:

– недостатня увага з боку держави до проблеми вибору молоддю робітничих професій (нині на вітчизняних підприємствах хронічно бракує кваліфікованих робітників, зокрема, робітників з інструментом — 22 % від загальної кількості робочих місць, з обслуговування, експлуатації і контролю за роботою технологічного обладнання і машин — 16 %). Водночас у 2010 р. випускники ПТНЗ склали 37 % від загальної кількості випускників навчальних закладів, в яких здійснюється професійна підготовка. У минулому році за державним замовленням до вищих навчальних закладів було прийнято 259 тис. осіб, тоді як у ПТНЗ — 208 тис.;

– невідповідність структури і змісту ПТО динамічним змінам, зумовленим глобалізаційними викликами та завданнями інноваційного розвитку економіки України (відсутність системного моніторингу професійно-кваліфікаційної структури робочої сили, застарілість переліку професій, кваліфікаційних характеристик професій робітників, невідповідність

розроблених Державних стандартів ПТО сучасним видам професійної діяльності);

– низький рівень забезпечення навчально-виробничого процесу сучасними науково-методичними розробками (забезпечення ПТНЗ підручниками професійно-технічного циклу становить 76 %, практично відсутні електронні засоби навчання, на один комп'ютер припадає 15 учнів, низький рівень використання сучасних педагогічних, зокрема, інформаційно-телекомунікаційних технологій);

– використання неефективних моделей управління розвитком ПТО (в сучасних умовах нагальною є потреба в наданні автономії ПТНЗ з метою забезпечення їх економічної самостійності, залучення інвестицій для розвитку матеріально-технічної бази та навчально-методичного забезпечення, запровадження механізму стимулювання суб'єктів господарювання і педагогічних працівників);

– недосконалість економічних механізмів розвитку ПТО (обладнання та навчальна техніка на 95–96 % морально і фізично застаріла або взагалі вийшла з ладу, припинилося будівництво об'єктів профтехосвіти, з майже 19 тис. металообробних верстатів, автоматів що використовуються в навчальному процесі, лише 4 % – нового покоління, відсутні економічно обґрунтовані нормативи вартості навчання учнів в ПТНЗ різного профілю.

На розв'язання цих проблем спрямована Державна цільова програма розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 рр. Реалізація Програми повніше забезпечить формування єдиної концептуально-узгодженої та науково обґрунтованої державної політики в цій галузі на основі об'єднання зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування, підприємств, організацій, об'єднань роботодавців і профспілок, наукових установ, професійно-технічних навчальних закладів і галузевих міністерств і відомств.

Водночас забезпечення якості підготовки кваліфікованих робітників потребує:

– розроблення проектів нових Законів України «Про професійну освіту», «Про національну систему кваліфікацій»; впровадження національної системи незалежного оцінювання якості підготовки кваліфікованих робітників; залучення інвестицій для створення сучасної матеріально-технічної бази ПТНЗ; прийняття Кабінетом Міністрів України нової редакції постанови «Про затвердження Порядку надання робочих місць для проходження учнями, слухачами ПТНЗ виробничого навчання і виробничої практики»;

– удосконалення системи професійної орієнтації та відбору учнівської молоді на робітничі професії на основі: розроблення ефективних методик і технологій професійного самовизначення та відбору,

забезпечення наступності профорієнтаційної роботи у загальноосвітній школі і ПТНЗ; започаткування підготовки педагогів за напрямом «Професійна орієнтація і методика професійного відбору учнівської молоді»;

- розроблення освітніх стандартів на компетентнісній основі, підготовки кваліфікованих робітників за новими та укрупненими (інтегрованими) професіями з урахуванням потреб ринку праці;

- удосконалення навчально-методичного забезпечення підготовки майбутніх кваліфікованих робітників за галузевим спрямуванням, впровадження в навчально-виробничий процес інноваційних педагогічних технологій інформаційно-телекомунікаційних, гнучких модульних технологій професійного навчання молоді й дорослого населення, осіб з обмеженими фізичними можливостями та особливими потребами; створення електронного банку науково-методичних і навчально-методичних розробок для ПТНЗ різного профілю; розроблення сучасних електронних підручників та контент-бібліотек;

- запровадження ефективного механізму управління системою ПТО, зокрема, на основі децентралізації, розвитку соціального партнерства, створення умов для стажування педагогічних працівників ПТО на високотехнологічному виробництві, вдосконалення продуктивності їх праці;

- забезпечення сучасних підходів до фінансування ПТО, розроблення методики розрахунку вартості навчання з урахуванням складності професій та базової моделі розрахунку нормативу бюджетного фінансування на одного учня, впровадження механізму багатоканального фінансування підготовки майбутніх кваліфікованих робітників у закладах профтехосвіти;

- упорядкування мережі ПТНЗ шляхом їх укрупнення та інтеграції напрямів професійної підготовки;

- створення умов для широкого впровадження результатів наукових досліджень з актуальних проблем теорії і методики професійної освіти.

### **Підвищення економічної ефективності професійного навчання персоналу на виробництві**

Ефективне функціонування організації визначається насамперед ступенем розвитку її персоналу. Розвиток персоналу взаємозв'язаний з поняттями «освіта», «професійне навчання персоналу» та «виховання персоналу». З кінця двадцятого – початку двадцять першого століття у світі поширюється тенденція щодо запровадження неперервної освіти – освіти впродовж життя. В контексті необхідності відновлення сталого економічного зростання і становлення економіки знань Україна також має інтенсивно формувати систему неперервного навчання персоналу організацій.



Важливою складовою системи неперервної освіти населення є саме професійне навчання персоналу на виробництві. Неперервне професійне навчання персоналу має, насамперед, забезпечувати не тільки адаптацію працівника до виробничого процесу, але й сприяти вдосконаленню засобів виробництва і технологічних процесів, плануванню трудової кар'єри, управлінню знаннями організації.

Професійне навчання персоналу — це цілеспрямований неперервний процес формування в працівників теоретичних знань, умінь і практичних навичок, комунікативних компетентностей (необхідних для виконання їх виробничих завдань і функцій) за допомогою спеціальних методів і форм, потрібних персоналу зараз чи в майбутньому. Воно надає працівникам можливість забезпечувати професійний розвиток, адаптуватися до виробничих процесів, впроваджувати інновації, управляти знаннями, одержувати інформацію про стан організації, сприяє розумінню персоналом перспектив розвитку підприємства. У цьому зв'язку забезпечення подальшого розвитку та підвищення ефективності професійного навчання працівників на виробництві набуває особливої актуальності.

Спад обсягів ВВП у 1990–1999 рр., зростання прихованого та відкритого безробіття в Україні негативно позначилися на якості трудового потенціалу. Кількість працівників, яких було навчено нових професій на виробництві за 1985–1999 рр., скоротилася з 1265 тис. осіб у 1985 р. до 278,3 тис. осіб у 1999 р., або майже в 4,5 раза. Припинення економічної кризи в 2000 р. та перші ознаки виходу на стабільний економічний поступ перервали цю негативну тенденцію.

Зростання реального ВВП у 2000–2008 рр. певною мірою зумовило деяке збільшення професійного навчання персоналу в організаціях. Між тим в Україні професійне навчання персоналу за цей період не перетворилося на один з найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції і послуг, інтеграції держави у світове економічне співтовариство, оскільки економічне зростання відбувалося переважно на екстенсивній основі.

Обсяги професійного навчання персоналу на виробництві в Україні за 1995–2010 рр. наведено у табл. 1.

*Таблиця 1*

**Професійне навчання персоналу в організаціях в Україні  
(1995–2010 рр.)\***

Показник	1995	1999	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Обсяги професійного навчання персоналу, тис. осіб	1325,0	1107,3	1150,8	1293,0	1297,1	1381,8	1312,8	1099,7	1160,4

У т. ч. навчено новим професіям, тис. осіб	423,7	278,3	294,5	317,0	302,6	310,6	290,1	209,3	216,5
Питома вага працівників, які пройшли професійне навчання, до облікової кількості штатних працівників, %	8,8	7,9	8,7	11,2	11,2	11,9	11,6	10,2	10,6

\* Розраховано за даними статистичних збірників «Праця України» за 1995–2010 рр.

Незважаючи на те, що з 2000 р. до 2007 р. спостерігалась незначна тенденція щодо збільшення обсягів навчання персоналу на виробництві, ситуація останнім часом не змінилася суттєво на краще. В Україні у 2007 р. питома вага працівників, які пройшли професійне навчання на виробництві, до загальної облікової кількості штатних працівників становила лише 11,9 %. Порівняно з 2000 р. зазначений показник у 2007 р. збільшився тільки на 3,2 відсоткових пункта. Водночас у країнах з розвинутою ринковою економікою професійним навчанням щороку охоплюється більшість працюючих.

Стагнація професійного навчання персоналу на виробництві стала однією з причин того, що Україна в 2008–2009 рр. так гостро відчула на собі наслідки світової фінансової та економічної кризи, оскільки ця стагнація сприяла збереженню застарілої техніки і технологічної бази на вітчизняних підприємствах, гальмувала розвиток національної інноваційної системи.

Зазначена криза також уже негативно вплинула на розвиток системи професійного навчання персоналу на виробництві. Так, в Україні чисельність працівників, які пройшли професійне навчання на виробництві у 2008 р. в порівнянні з 2007 р. зменшилася на 69 тис. осіб і становила лише 1312,8 тис. осіб, або 11,6 % до загальної облікової кількості штатних працівників підприємств. Ще більше погіршилася ситуація з професійним навчанням персоналу в 2009 р.

Саме у цьому році падіння ВВП в Україні досягнуло свого максимуму, а обсяги професійного навчання персоналу на виробництві становили всього лише 1099,7 тис. осіб, або 10,2 % до загальної облікової кількості штатних працівників підприємств. Зростання ВВП у 2010 р.

порівняно з 2009 р. на 4,2 % обумовило незначне збільшення зазначеного показника до 1160,4 тис. осіб, або на 5,5 % порівняно з 2009 р. Однак обсяги професійного навчання персоналу на виробництві в 2010 р. ще не досягнули докризового рівня 2007 р. Такий стан у вказаній сфері обумовлений насамперед недостатньою увагою як з боку держави, так і з боку роботодавців до проблем безперервного професійного навчання персоналу на виробництві.

В Україні професійне навчання персоналу ще не перетворилося на один з найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції та послуг, інтеграції держави у світове економічне співтовариство. Перш за все не відповідають потребам виробництва обсяги і якісна структура професійного навчання, зростає дефіцит кваліфікованих кадрів за окремими професіями і спеціальностями, на низькому рівні залишається якість навчання.

До теперішнього часу ще не врегульований на державному рівні організаційно-економічний механізм професійного навчання працівників на виробництві. Це є основною причиною того, що більшість вітчизняних підприємств інвестують недостатні кошти у професійне навчання персоналу, котрі не тільки не забезпечують конкурентне становище працівників на ринку праці, але й не відповідають мінімально необхідним витратам для забезпечення відтворювальної функції робочої сили.

За період економічної кризи 1990–1999 рр. більшість підприємств істотно скоротили витрати на професійне навчання робітників, ліквідували тарифно-кваліфікаційні комісії або передали їх функції іншим структурним підрозділам. Це зумовило зниження професійно-кваліфікаційного рівня робітників, який зараз не відповідає сучасним стандартам.

Незважаючи на те, що з 2000 року по 2007 рік спостерігалась незначна тенденція до збільшення обсягів професійного навчання персоналу на виробництві, ситуація суттєво не змінилася на краще, а й ще погіршилася останнім часом під час фінансової та економічної кризи 2008–2009 рр. Подальша стагнація навчання персоналу на виробництві може стати на перешкоді очікуваному сталому економічному зростанню, підвищенню продуктивності праці, якості продукції чи наданих послуг.

Стримує розвиток професійного навчання персоналу на виробництві застаріла техніка й технічна база вітчизняних підприємств, відсутність ефективної національної інноваційної системи. Так, кількість інноваційно активних промислових підприємств в Україні протягом останніх десяти років коливається на рівні 10–13 %. Питома вага інноваційної продукції постійно знижується.

Не сприяє професійному навчанню персоналу відсутність на багатьох підприємствах сучасних типових навчальних планів і програм для

підготовки робітників, зокрема за модульною системою. Водночас професійне навчання часто проводиться за навчально-програмною документацією, що розроблена на основі застарілих кваліфікаційних характеристик. Крім того, відчутну роль відіграє відсутність у значній кількості підприємств належної навчально-матеріальної бази для проведення професійного навчання персоналу на виробництві. Дається взнаки й висока вартість розробки навчальних програм на замовлення.

Унаслідок відсутності єдиної системи професійних кваліфікацій, професійних стандартів та стандартів із професійної підготовки на деяких підприємствах має місце видача за результатами навчання документів, що не відповідають установленому державному зразку та є легітимними лише на конкретному підприємстві.

Низька ціна на послуги робочої сили не сприяє формуванню дієвих механізмів мотивації неперервного професійного навчання персоналу підприємств. Водночас спостерігаються недостатня зацікавленість із боку окремих роботодавців у якості персоналу, нерозуміння ними важливості цієї справи й небажання вкладати інвестиції в людський капітал. Дія цього чинника зумовлена у значній мірі низькою відповідальністю роботодавців за рівень професіоналізму і кваліфікації працівників.

Ускладнює професійне навчання персоналу чинний механізм ліцензування професійної підготовки робітників на виробництві, що спонукає підприємства приймати на роботу робітників не як учнів, а відразу на робоче місце за професією та кваліфікацією, що їм не присвоювалася. Це саме стосується й необґрунтовано розширеного переліку робіт підвищеної безпеки й ускладненого механізму видачі дозволів на здійснення професійного навчання за такими професіями, а також завищена вартість послуг органів охорони праці.

Підвищення ефективності професійного навчання персоналу на виробництві передбачає в першу чергу посилення ролі держави у регулюванні цих процесів. В Україні назріла нагальна потреба у прискоренні прийняття Закону України «Про професійний розвиток працівників на виробництві», який пройшов у Верховній Раді України перше читання. У цьому законі слід визначити державну політику у сфері професійного розвитку персоналу на виробництві, основні завдання й напрями діяльності підприємств і навчальних закладів у сфері професійного розвитку персоналу на виробництві, атестації та сертифікації працівників, управління та організації професійного навчання персоналу на виробництві та його фінансування.

Для забезпечення подальшого розвитку системи професійного навчання персоналу на виробництві, подолання кризових явищ у цій сфері робота центральних та місцевих органів виконавчої влади, організацій роботодавців та інших соціальних партнерів має бути спрямована:

— сприяння підприємствам у проведенні професійного навчання персоналу, збереження існуючих структурних підрозділів, навчально-матеріальної бази;

— створення належного методичного та інформаційного забезпечення навчального процесу;

— розроблення і запровадження механізмів стимулювання роботодавців щодо здійснення професійного навчання найманих працівників;

— розроблення і запровадження механізмів стимулювання професійного навчання самих працівників;

— запровадження моніторингу щодо визначення впливу професійного навчання працівників на результати діяльності суб'єктів господарювання.

Зважаючи на деструктивні фактори, породжені фінансовою та економічною кризою 2008–2009 рр., потрібно розробити такий пакет антикризових заходів, який би унеможливив суттєве погіршення розвитку системи професійного навчання персоналу підприємств, гарантував би необхідну якість навчання, був спрямований на збереження кваліфікованих працівників на виробництві.

В сучасних умовах підприємства самостійно не зможуть подолати кризові явища у сфері професійного навчання персоналу. Потрібні спільні зусилля як роботодавців, найманих працівників і держави у цьому напрямі. Враховуючи сказане, необхідно запровадити такі антикризові механізми:

— здійснення консолідованої політики у сфері соціального партнерства уряду, роботодавців та профспілок щодо збереження на виробництві на період кризи чисельності працівників, досягнутих обсягів професійного навчання персоналу;

— розроблення на період кризи такого пакету правових заходів, які б стимулювали роботодавців здійснювати професійне навчання персоналу, прискорення прийняття законів України «Про професійний розвиток працівників на виробництві», «Про Національну систему кваліфікацій»;

— посилення взаємозв'язку між роботодавцями і службами зайнятості населення, зокрема, у плані перепідготовки та підвищення кваліфікації вивільнених працівників за кошти Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок безробіття;

— забезпечення фінансування державною службою зайнятості витрат роботодавця на професійну перепідготовку або підвищення кваліфікації працівників, щодо яких є загроза вивільнення у зв'язку з реорганізацією або перепрофілюванням підприємства, тимчасовим припиненням виробництва, за умови збереження за працівниками місця роботи;

— введення преференцій для підприємств, які в умовах кризи не зменшили обсяги професійного навчання і не знизили якість навчальних

послуг у вигляді податкових пільг на зменшення податків на прибуток на суму їх витрат на професійне навчання, цільові дотації та субсидії;

- запровадження дієвого механізму реалізації порядку відшкодування працівниками роботодавцю коштів, затрачених ним на їхнє професійне навчання, у разі порушення працівниками договірних зобов'язань в односторонньому порядку без поважних причин;

- забезпечення збереження навчально-виробничої бази підприємств з метою недопущення помилок кризи дев'яностих років, коли майже повністю були зруйновані об'єкти навчальної інфраструктури професійного навчання персоналу на виробництві, оскільки наслідки цієї недалекоглядної політики дуже гостро відчуваються ще зараз;

- використання підприємствами, що мають спільні виробничі характеристики і територіально близько розташовані, спільну навчальну базу на пайовій основі, що дозволить зменшити витрати на професійне навчання персоналу на виробництві.

Серед вказаних антикризових механізмів особлива увага повинна бути приділена формуванню та розвитку національної системи кваліфікацій. Формування цієї системи потребує суттєвого доопрацювання проєкт Концепції національної системи кваліфікацій. В ньому мають бути відображені результати наукових досліджень щодо місця і ролі оцінки якості навчання у системі національної системи кваліфікацій та її впливу на збалансованість між попитом і пропозицією на ринку освітніх послуг та ринку праці.

Доцільно затвердити Положення про базове підприємство вищого та професійно-технічного навчального закладу. З метою підвищення заінтересованості роботодавців у здійсненні професійного навчання кадрів для базових підприємств необхідно передбачити податкові пільги відповідно до законодавства, а також дозволити місцевим органам виконавчої влади приймати рішення щодо додаткових пільг для базових підприємств.

Базовим підприємствам слід надати право першочергово відбирати кадри із числа випускників навчального закладу для забезпечення потреб підприємства у кваліфікованих працівниках. Підвищенню ефективності професійного навчання персоналу на виробництві має сприяти залучення педагогічних і науково-педагогічних працівників для професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників підприємств.

У вказаному Положенні слід також надати можливість базовим підприємствам використовувати навчально-матеріальну базу навчального закладу для навчання своїх працівників на пільгових умовах. Базові підприємства за погодженням із навчальним закладом повинні використовувати наукові та методичні напрацювання навчальних закладів, що

відносяться до сфери діяльності цього підприємства, з питань методики та методології навчання дорослого населення.

Стимулювання професійної підготовки персоналу організацій до прийняття Податкового кодексу України регулювалось Законом України «Про оподаткування прибутку підприємства». До 2006 р. платник податку на прибуток підприємств міг включати до валових витрат виробництва та обігу звітного періоду витрати на професійну підготовку або перепідготовку за профілем такого платника фізичних осіб, які перебували у трудових відносинах з ним, в українських закладах освіти, за винятком фізичних осіб, пов'язаних з таким платником податку, у розмірі до 2 % фонду оплати праці звітного періоду. З 2006 р. ці обмеження були збільшені до 3 %.

Однак, як засвідчила практика, цього було недостатньо для того, щоб створити ефективний механізм стимулювання роботодавців щодо професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу та забезпечення на цій основі утвердження інноваційно-інвестиційної моделі економічного розвитку. Досвід конкурентоспроможних на світовому ринку окремих вітчизняних і багатьох зарубіжних підприємств свідчить про те, що в них витрати на професійне навчання персоналу становлять 5 % (а іноді й більше) від фонду оплати праці.

Тому недоцільно було встановлювати підприємствам обмеження щодо розмірів (3 % до фонду оплати праці) включення до валових витрат виробництва та обігу витрат на підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації персоналу. Зазначені обмеження з фінансування професійного навчання працівників за рахунок коштів підприємств не зацікавлювали роботодавців у підвищенні рівня конкурентоспроможності робочої сили. В зв'язку з цим вони були скасовані Податковим кодексом України.

Податковий кодекс України, який набрав чинності з 2011 р., більш повно збалансував інтереси держави та бізнесу щодо підготовки кваліфікованих робітників й інших категорій персоналу. Так, з метою посилення стимулювання роботодавців вкладати інвестиції у людський капітал в Податковому кодексі України передбачено без обмежень включати витрати на первинну професійну підготовку працівників робітничих професій безпосередньо на виробництві, перепідготовку та підвищення кваліфікації фахівців з вищою освітою та керівників підприємств.

Разом з тим у Податковому кодексі України в ст. 140 недоцільно обмежувати визнання витратами подвійного призначення лише витрат платника податку на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації тільки працівників робітничих професій, тому що на теперішній час роботодавці значною мірою потребують здійснення професійного навчання персоналу з числа керівників підприємств, професіоналів та фахівців з вищою освітою, що підтверджується статистичними

даними. За таких обставин зазначена стаття не стимулюватиме роботодавців здійснювати професійне навчання керівників, професіоналів та фахівців з вищою освітою. В цьому зв'язку вважаємо за доцільне поширити дію цієї статті на всі категорії персоналу підприємств.

В Податковому кодексі України також не відпрацьований механізм щодо надання дотацій та субсидій підприємствам, які здійснюють професійне навчання працівників на виробництві. Тоді як у країнах з розвинутою ринковою економікою вже тривалий час використовується вказаний механізм і, як свідчать літературні джерела, позитивно себе зарекомендував на практиці. Тому слід передбачити такий механізм і в чинному Податковому кодексі України.

Водночас для збільшення фінансових можливостей щодо забезпечення якісного професійного навчання зайнятого економічно активного населення необхідно до Бюджетного кодексу України внести зміни та доповнення, що дозволили б створювати соціальним партнерам спеціальні фонди для підтримання професійного навчання персоналу на виробництві.

Економічна ефективність професійного навчання розраховується як відношення отриманого економічного ефекту до витрат. Визначення порівняльної економічної ефективності професійного навчання персоналу організації забезпечує вибір найбільш раціональних форм і методів професійного навчання, дає змогу уникнути випадків розробки навчальної документації, придбання або виготовлення навчального обладнання без обґрунтованої оцінки їх можливостей у цілях професійного навчання. Розрахунок порівняльної економічної ефективності професійного навчання здійснюється на основі мінімуму приведених витрат.

Економічний ефект від упровадження заходів із професійного навчання персоналу в організації відображається в збільшенні прибутку й визначається таким комплексом показників:

- рівень продуктивності праці;
- приріст обсягів виробництва чи наданих послуг у результаті задоволення додаткової потреби в працівниках;
- якість виробленої продукції або наданих послуг;
- зниження рівня плинності кадрів у результаті професійного навчання;
- зменшення витрат у результаті відсіву працівників з навчальних закладів, направлених на навчання;
- ефект від упровадження винаходів і раціоналізаторських пропозицій, нових продуктів та послуг працівниками, які пройшли навчання і т. д.

Для визначення ефективності впливу професійного навчання працівників на результати господарської діяльності підприємств за участю



автора були запропоновані методологічні підходи щодо визначення економічної та соціальної ефективності професійного навчання персоналу. Вони були апробовані 2008–2009 роках в Автономній Республіці Крим, в 19 областях та у м. Києві і Севастополі на 117 підприємствах України. Залучені підприємства як об'єкт апробації вибрані з метою обґрунтування відмінностей впливу професійного навчання персоналу на господарчу діяльність підприємств різних видів економічної діяльності.

Результати апробації засвідчили високу ефективність заходів з професійного навчання працівників. Наприклад, в м. Києві на заводі «Відкрите акціонерне товариство «Фармак» економічна ефективність заходів з професійного навчання працівників підприємства після відрахування витрат на професійне навчання персоналу становила 8509 тис. грн. Це свідчить про те, що організації з високим рівнем технічної оснащеності досить вигідно вкладати інвестиції в людський капітал.

Загальна економічна ефективність заходів з професійного навчання працівників склала 4,99 грн. Тобто кожна гривня, вкладена у професійне навчання працівників, в аналізованому періоді принесла 4,99 грн. віддачі. Основним фактором річного економічного ефекту від впровадження у ВАТ «Фармак» був економічний ефект від підвищення на підприємстві продуктивності праці.

### **Професійне навчання на виробництві**

Дослідження, проведені Інститутом професійно-технічної освіти НАПН України в 2009–2011 рр., показали що роботодавці виявляють незадоволення рівнем якості професійної підготовки персоналу, який готується у професійно-технічних навчальних закладах. До проблем відносяться: низький рівень кваліфікації випускників ПТНЗ, які прибувають на виробництво після завершення навчального закладу, їх повільна адаптація до умов і специфіки виробництва; обмеженість професійних знань і навичок, необхідних для компетентного виконання трудових функцій, низький рівень здатності до самонавчання, підвищення власного кваліфікаційного рівня, низька спроможність до кар'єрного зростання, розмиті уявлення про сутність і актуальність для людини праці професійної і соціальної мобільності.

Професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві постійно наштовхується на відсутність можливості вільно, у відповідності до вимог виробництва, визначати зміст навчання і підвищення кваліфікації персоналу. Не використовуються гнучкі, індивідуалізовані технології професійного навчання. Їх впровадження викликає великий опір з боку чиновників від освіти. Розроблені освітні стандарти є недосконалими, процес їх розроблення не відповідає сучасним європейським і світовим підходам.

До існуючих проблем відноситься також значний рівень інертності у системі управління професійно-технічною освітою і навчанням, застарілі принципи керування професійно-технічним навчанням, негнучкість системи професійно-технічного навчання, неврахування сучасних викликів економічного і соціального оточення.

Указані проблеми пов'язані не тільки з системою професійного навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації, а і з відсутністю стабільного налагодженого зв'язку між замовниками і постачальниками послуг професійної освіти і навчання, відсутністю збалансованого соціального діалогу між сферою виробництва і сферою професійного навчання, профспілками і державними структурами, що формують державну стратегію підготовки кваліфікованого виробничого персоналу.

*Для подолання зазначених проблем пропонується:*

1. Підпорядкувати процес формування ідеології професійного навчання результатам тристороннього соціального діалогу основною домінантою якого мають бути вимоги роботодавця, прагнення індивіда (людини праці). Збалансованість такого діалогу має підтримуватися і контролюватися профспілками і широкою громадськістю.

2. Навчання кваліфікованого персоналу на виробництві повинно базуватися на конкретних вимогах фірми і корпоративних цінностях.

3. Для здійснення якісного професійного навчання виробничого персоналу мають широко застосовуватися гнучкі сучасні технології професійного навчання. Поряд з класичними технологіями навчання мають бути впроваджені і підтримані відкриті технології професійного навчання, що мають дистанційний характер і забезпечують навчання, перенавчання і підвищення кваліфікації робітника без відриву від виробництва і місць його постійного проживання.

4. Професійне навчання виробничого персоналу має розглядатися як частина технологічної підготовки виробництва.

5. До професійної підготовки персоналу ввести, як обов'язкову складову, програми з енергоефективності і ресурсозбереження.

У напрямі розвитку трудового потенціалу України виконано такі роботи:

1. Розроблено Концепцію, опрацьовано і визначено ефективність методології модульного професійного навчання виробничого персоналу. Модульне навчання з високим ступенем якості впроваджується в:

– ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство» за професіями «Матрос» і «Моторист»;

– навчально-атестаційному центрі Інституту електрозварювання ім. Є. О. Патона за професіями зварників;

– Харківському тракторному заводі за професіями металообробки та технічного обслуговування тракторів.

На замовлення ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» розпочато роботи з впровадження модульного навчання / підвищення кваліфікації слюсарів-ремонтників.

2. Розроблено і опрацьовується підхід до підготовки і підвищення кваліфікації персоналу, прив'язаний до життєвого циклу продукції: «Професійна підготовка персоналу – складова технологічної підготовки виробництва».

3. Розроблено та впроваджено в навчальний процес ПТНЗ та структурних навчальних підрозділів виробництва курс «Основи енергоефективності» (Наказ МОН України від 13 жовтня 2010 р. № 947) та комплекс методичних матеріалів щодо організації навчання з питань енергоефективності.

4. Впроваджується раніше розроблена і введена до нормативної бази технологія відкритого (дистанційного) професійного навчання на модульній основі у будівельній галузі. Розроблено і надано роботодавцям методичні рекомендації «Відкрите професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві».

Відкрите (дистанційне) професійне навчання на модульній основі впроваджується для навчання без відриву від виробництва зварників у рамках спільної творчої роботи Інституту і Державного акціонерного товариства «Будівельна компанія «Укрбуд».

5. Розроблено заходи та пропозиції з організації соціального партнерства між підприємством і ПТНЗ.

### **Державна політика у сфері професійного розвитку виробничого персоналу підприємств**

Важливими умовами сприяння професійному розвитку з боку органів виконавчої влади є:

– здійснення функцій аналізу, визначення напрямів, перспектив і тенденцій розвитку галузі, які повинні бути вихідними даними для формування вимог щодо розвитку виробничого персоналу;

– сприяння роботодавцям в ефективному використанні праці та забезпеченні належного професійного розвитку працівників, що є основою для безперервного професійного навчання протягом усього трудового життя;

– здійснення контролю з додержання інтересів роботодавця та працівника, підтримання процесу безперервності професійного розвитку людини праці, сприяння процесам мотивації роботодавця і робітника щодо професійного розвитку.

### *Принципи модернізації професійно-технічної освіти*

Перехід суспільства до постіндустріального етапу супроводжується активізацією інноваційних процесів, метою яких є створення умов для підвищення продуктивності праці та конкурентоспроможності вітчизняних товаровиробників на основі технологічної модернізації національної економіки, виробництва інноваційної продукції, застосування передових технологій, методів організації та управління господарською діяльністю для покращення добробуту людини й забезпечення стабільного економічного зростання.

Відставання України від економічно розвинутих країн світу в сфері інноваційного розвитку національної економіки (52 місце) свідчить про неефективне використання власного інноваційного потенціалу, а також про поступове перетворення в країну, що ефективно експортує лише матеріальні ресурси. Це зумовлює необхідність реалізації системної державної політики, спрямованої на активізацію інноваційних процесів, забезпечення технологічного розвитку й оновлення національної економіки. Однак інноваційна діяльність — це не тільки новачі технологічного характеру, що виявляються в появі нової продукції, виробничих процесів. За сучасних умов вона має значне соціальне підґрунтя, адже залежить від людей, їх професійної компетентності, усвідомленої мотивації до неперервного професійного розвитку, а також від рівня задоволення своєю роботою, її результатами.

Аналіз наукових досліджень практики інноваційної діяльності підприємств Нідерланд свідчить, що лише 25 % їх успіх визначається технологічними новачками, у той же час, як 75 % забезпечується за рахунок соціальних новачків, таких як управлінські знання, методи оволодіння цими знаннями і їх впровадження з метою забезпечення функціонування підприємств. Отже, здійснення інноваційної діяльності на високому рівні залежить від здатності і підприємств, і кваліфікованих робітників впроваджувати новачки, а також змінювати свою поведінку, у тому числі й професійну.

На превеликий жаль, стан підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти ще не відповідає сучасним соціально-економічним потребам суспільства. Причинами цього є недосконалі: нормативно-правова база й механізм формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників, неефективний моніторинг потреб ринку праці та механізми управління, залишковий принцип фінансування, відсутність системи підготовки, перепідготовки і підвищення кваліфікації педагогічного персоналу, застаріла матеріально-технічна база тощо.

Зауважимо, що ефективні підходи до вдосконалення підготовки кваліфікованих робітників відповідно до вимог технологічного розвитку

сучасного виробництва були викладені у Концепції розвитку професійно-технічної (професійної) освіти в Україні, схваленої у 2004 році на спільному засіданні колегії Міністерства освіти і науки України та Президії НАПН України. Однак, не діставши статусу нормативно-правового документа, ця Концепція не змогла ефективно впливати на модернізаційні процеси в системі професійно-технічної освіти з питань оновлення змісту, впровадження сучасних форм і методів навчання, управління освітньо-виховною, навчально-виробничою, навчально-методичною, фінансово-економічною та господарською діяльністю тощо.

У зв'язку з цим очевидним стало розроблення у 2010 році Концепції державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, спрямованої на модернізацію структурних і змістових аспектів професійно-технічної освіти як важливої підсистеми національної інноваційної системи й освітньої галузі, глибоко інтегрованої в економіку країни через підготовку кваліфікованої робочої сили.

Зважаючи на те, що метою цієї Концепції є створення сприятливих умов для якісної підготовки робітничих кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики, орієнтованої на задоволення потреб особистості, суспільства і держави, а також забезпечення рівного доступу до професійно-технічної освіти модернізаційні процеси професійно-технічної освіти доцільно проводити з урахуванням принципів гуманізації, фундаменталізації, диверсифікації, децентралізації, відкритості, випереджувального характеру освіти, компетентнісного підходу, інформатизації, соціального партнерства тощо.

*Принцип гуманізації* пов'язаний із спрямованістю системи професійно-технічної освіти на підготовку майбутніх кваліфікованих робітників, здатних швидко адаптуватися до різних змін у світі праці, працювати в команді, застосовувати знання і вміння в нестандартних ситуаціях, постійно підвищувати свою кваліфікацію, комунікативні навички. Особлива увага роботодавців надається особистісним якостям робітників, їх світогляду, культурі, поведінці, що є важливими чинниками формування корпоративної культури на підприємстві. У цьому контексті зумовлюється необхідність у подоланні технократичних тенденцій у цілях, завданнях і змісті професійно-технічної освіти на засадах її гуманізації. А отже, гуманізація професійно-технічної освіти відбувається за трьома напрямками:

а) оновлення змісту на основі його доповнення навчальним матеріалом, що забезпечує формування світогляду особистості, розвиток її професійно важливих якостей тощо. З цією метою в навчальні плани і програми включаються дисципліни, що формують економічне і ринкове мислення, загальну, екологічну й правову культуру. Необхідною умовою оновлення змісту професійно-технічної освіти є посилення її

гуманітарної компоненти через висвітлення важливих аспектів знань про людину як особистість, представлених у програмах навчальних предметів: естетика, етика, психологія, соціологія;

б) організація особистісно орієнтованого навчально-виховного процесу на основі врахування індивідуальних здібностей, можливостей і творчого досвіду учнів професійно-технічних навчальних закладів, використання сучасних технологій навчання (педагогічних і виробничих), що уможливорює побудову власної траєкторії професійного розвитку особистості майбутнього кваліфікованого робітника, її саморозвиток, самонавчання, самовиховання тощо;

в) забезпечення гуманних відносин в освітньому і виробничому середовищі на основі синергетичного підходу, згідно з яким суб'єкти навчально-виховного й трудового процесів розглядаються як відкриті складні системи, що взаємодіють між собою на основі визначення змісту дій і функцій кожної із них. Гуманістична основа зазначеної взаємодії сприяє створенню ситуації успіху, співтворчості, а також психологічно комфортних, ситуативно-адекватних і безпечних умов для оволодіння знаннями й уміннями, способами підвищення рівня професійної кваліфікації учнів професійно-технічних навчальних закладів тощо.

Отже, модернізація професійно-технічної освіти на основі її гуманізації досягається переорієнтацією і змісту, і процесу професійного навчання на особистість майбутнього кваліфікованого робітника з метою її соціального захисту в ринкових умовах, особистісного розвитку й творчої самореалізації в навчанні та професійній діяльності.

*Принцип фундаменталізації* спрямовується на підготовку мобільного, конкурентоспроможного робітника, з високим рівнем інтелектуального і творчого потенціалу, наукової культури мислення і професійної діяльності на основі посилення загальноосвітньої й наукової компоненти професійно-технічної освіти, забезпечення дослідницького характеру знань, їх практичної спрямованості, переходу на підготовку кваліфікованих робітників з укрупнених (інтегрованих) професій, використання модульної структури навчальних планів і програм, діяльнісно-розвивального підходу до організації навчально-виробничого процесу.

*Принцип диверсифікації* забезпечує використання нових видів освітніх структур, систем і програм професійного навчання, спрямованих на розширення різних за рівнями і змістом освітніх послуг у сфері професійно-технічної освіти. Саме тому диверсифікаційні процеси в системі професійно-технічної освіти спрямовуються на підвищення соціального попиту на більш високий рівень професійної кваліфікації і задоволення потреб різних верств населення; розробку освітніми закладами альтернативних програм і систем навчання; підготовку фахівців з нових професійних профілів з урахуванням реструктуризації і регіоналізації економіки.

З метою задоволення потреб регіональних ринків праці кваліфікованими робітничими кадрами з актуальних на даний час професій, є необхідність у створенні багаторівневих і багатопрофільних професійно-технічних навчальних закладів. Такими навчальними закладами мають стати професійні ліцеї, професійні коледжі, центри професійної освіти і навчання.

Зокрема, професійні ліцеї можуть здійснюватимуть профільне навчання учнів старшої школи з технологічного напрямку та професійну підготовку робітників базового рівня кваліфікації. Професійні коледжі, створені на базі кращих ВПУ, технікумів забезпечуватимуть підготовку висококваліфікованих робітників з укрупнених (інтегрованих) професій, а також майбутніх фахівців середньої ланки (техніків), а Центри професійної освіти і навчання реалізовуватимуть різні за профілем і термінами навчальні програми з метою підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів.

*Принцип децентралізації* забезпечує перерозподіл повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та професійно-технічними навчальними закладами з одночасним підвищенням ефективності контролю за результатами їхньої діяльності.

Зазначимо, що децентралізація управління професійно-технічною освітою є ефективною за умови готовності суб'єктів управління сприймати нові ідеї, передавати та довіряти виконання завдань іншим здійснювати контроль лише кінцевих результатів, швидко розробляти і приймати ефективні управлінські рішення, відмовлятися від усталених інструкцій «зверху».

Згідно з *принципом відкритості* відбувається подолання замкнутого (ідеологічного, економічного, педагогічного тощо) корпоративного, відомчого ладу і духу професійних навчальних закладів. Саме тому модернізація професійно-технічної освіти на основі принципу відкритості передбачає створення умов для тих, хто навчається, вільно продовжувати навчання в іншому професійно-технічному навчальному закладі та за іншим профілем, на основі визнання попередніх результатів навчальних досягнень, а також мати можливість одночасно оволодівати кількома професіями, спеціальностями, навчатися в кількох професійно-технічних навчальних закладах тощо.

Глобалізаційні виклики, політичні та економічні перетворення, зміна ціннісних систем роблять професійно-технічну освіту відкритою для міжнародного співробітництва, орієнтованою на потреби динамічно змінного і взаємозалежного світу.

Дотримання *принципу випереджувального характеру* освіти зменшує розрив між навчальною інформацією, що вивчається учнями

професійно-технічних навчальних закладів, та вимогами сучасного виробництва до рівня професійної компетентності робітничих кадрів. Реалізація цього принципу полягає в постійному оновленні змісту професійного навчання, його наповненні знаннями про нові досягнення в науці, техніці, технологіях виробництва, про передові методи праці тощо.

Даний принцип є основоположним у створенні державних стандартів професійно-технічної освіти з орієнтацією їх на професійний розвиток особистості, формування широкої кваліфікації, а також базових загальнотехнічних і технологічних знань, умінь, що дозволить їх поглиблювати протягом усього трудового життя.

Важливим принципом модернізації професійно-технічної освіти є *принцип компетентнісного підходу*, метою якого є формування у кваліфікованих робітників високого рівня професіоналізму (професійні уміння, навички, досвід практичної діяльності, знання технологічних процесів), а також розвиток у них професійно важливих якостей (професійна «Я» — концепція, самостійність, здатність вирішувати відповідало та доводити до кінця почату справу, творчий підхід до професійної діяльності, гнучкість, неординарність мислення, комунікабельність, здатність до навчання і неперервного підвищення кваліфікації).

Відомо, що інформатизація професійно-технічної освіти, розроблення педагогічних програмних засобів, забезпечення доступу до світових інформаційних ресурсів є важливою умовою її модернізації. Саме тому *принцип інформатизації* спрямовується на широке використання інформаційно-комунікаційних технологій в організації процесу професійного навчання майбутніх кваліфікованих робітників та управлінні системою професійно-технічної освіти. З цією метою зумовлюється необхідність розвитку територіальних мереж передачі даних, призначених для забезпечення доступу професійно-технічних навчальних закладів до вітчизняних і міжнародних інформаційних мереж; вдосконалення мережевої інфраструктури.

На інформаційно-комунікаційних технологіях ґрунтується інформаційно-аналітичний супровід розвитку системи професійно-технічної освіти з метою прийняття ефективних рішень на різних рівнях управління: загальнодержавному, регіональному, на рівні професійно-технічного навчального закладу. Використання інформаційно-аналітичної системи на засадах доступності і відкритості інформації сприяє розширенню участі суспільства і соціальних партнерів у модернізації усіх підсистем професійно-технічної освіти, забезпеченню системного аналізу результатів професійної підготовки кваліфікованих робітників, створенню банків даних щодо потреб ринку праці у кваліфікованих робітниках, сучасних виробничих технологій, інноваційного педагогічного досвіду.



*Принцип соціального партнерства* спрямовується на розвиток соціального діалогу і партнерства освіти, науки та виробництва, результатом якого є розв'язання протиріч, що існують між консервативними тенденціями в системі професійно-технічної освіти і потребами ринку праці в кваліфікованих робітничих кадрах необхідних обсягів і якості.

Метою розвитку соціального діалогу і партнерства професійно-технічних навчальних закладів з суб'єктами та інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, суспільними організаціями є:

- доступ до інформації стосовно професійно-кваліфікаційної структури, потреби у кваліфікованій робочій силі з урахуванням основних тенденцій стратегічного розвитку економіки на загальнодержавному і регіональному рівнях;

- швидка переорієнтація підготовки і перепідготовки робітничих кадрів відповідно до вимог, що динамічно змінюються на ринку праці;

- підготовка кваліфікованих робітників для підприємств згідно з угодами;

- забезпечення випускників професійно-технічних навчальних закладів робочими місцями відповідно до здобутої професії.

Для реалізації зазначеної мети доцільною є участь соціальних партнерів, а особливо роботодавців, у визначенні вимог до рівня професійної компетентності, кваліфікацій і професійно важливих якостей випускників професійно-технічних навчальних закладів.

Крім того, необхідною є участь соціальних партнерів у вдосконаленні нормативно-правової бази, що регламентує розвиток професійно-технічної освіти; розробці професійних і освітніх стандартів; в управлінні професійно-технічним навчальним закладом; створенні умов для організації виробничого навчання і практики учнів, стажування викладачів і майстрів виробничого навчання з метою оволодіння сучасними виробничими технологіями, прийомами обслуговування технологічно складного обладнання; створенні механізму зовнішнього оцінювання якості підготовки випускників; у вдосконаленні матеріально-технічної бази тощо.

За сучасних соціально-економічних умов нових форм набуває партнерство бізнесу і професійно-технічної освіти. Зокрема, бізнес-компанії з метою просування на ринку товарів своєї продукції відкривають на базі професійно-технічних навчальних закладів навчально-виробничі центри, в яких учнівська молодь і педагогічні працівники ознайомлюються із специфікою нових матеріалів, обладнання інструментів, оволодівають сучасними виробничими технологіями. У свою чергу, професійно-технічні навчальні заклади як суб'єкти ринкових відносин, мають швидко реагувати на виклики ринку праці, орієнтуватися на потреби конкретних замовників робітничих кадрів, вчасно і якісно переводити сигнали щодо техніко-технологічних змін у галузях виробництва, виникнення нових

кваліфікацій у формат нових компетенцій, а в подальшому враховувати їх у розробленні освітніх стандартів. Для цього необхідно системно підвищувати кваліфікацію викладачів і майстрів виробничого навчання, оснащувати навчально-виробничі майстерні матеріалами та обладнанням, що ефективно використовуються в сучасних секторах економіки тощо.

Модернізація професійно-технічної освіти на основі розвитку соціального партнерства досягається рівноправністю і добровільністю його суб'єктів у прийнятті та реалізації договірних зобов'язань стосовно створення належних умов для підготовки робітничих кадрів, а також подальшого підвищення рівня їх кваліфікації.

На основі викладеного вище можна дійти висновку, що для забезпечення якості підготовки робітничих кадрів згідно з пріоритетами державної соціально-економічної політики дуже важливо забезпечити: з одного боку — комплексну модернізацію системи професійно-технічної освіти і державну підтримку модернізаційних процесів, а з іншого — підвищення в суспільстві престижності робітничих професій і зміну відношення особистості до оволодіння ними.

### **Зміст професійно-технічної освіти**

Однією з причин незадоволення роботодавців рівнем підготовки кваліфікованих робітників є невідповідність між їхніми вимогами до змісту професійної діяльності та чинними нормативними документами (ДК003:2010, Довідником кваліфікаційними характеристиками професій та посад), на яких базується підготовка майбутніх робітників у ПТНЗ.

Покращання підготовки майбутніх кваліфікованих робітників пов'язане з оновленням нормативних документів, а саме — здійсненням переходу від кваліфікаційних характеристик, як опису професійних функцій, до професійних стандартів, як нормативного багатофункціонального документу, який визначає вимоги до професійних якостей особистості, спектр його компетентностей. Основою оновлення нормативної документації мають стати дослідження динаміки як окремих професійних функцій, так і професій в цілому на сучасному ринку праці; базою розроблення професійних стандартів мають стати професійні компетенції, визначені за участю роботодавців та з урахуванням найкращого виробничого досвіду.

За 15 років (1995 — серпень 2010 рр. до Національного класифікатора професій було внесено 10 змін та доповнень, які стосувалися нових професійних назв робіт з урахуванням вітчизняного ринку праці, новітніх технологій та міжнародних стандартів. Станом на 01.08.2010 р. було внесено 1569 нових професійних назв робіт, скасовано 173 застарілих професій (у зв'язку зі змінами у технологіях, організації виробництва, а також потреб ринку праці), уточнено та змінено окремі коди КП

4584 професійним назвам робіт, змінено 473 назви професій відповідно до завдань та обов'язків, що виконуються тощо.

На початок серпня 2010 року в чинному класифікаторі містилося 8745 професійних назв робіт, у т. ч. близько 1600 назв професій.

*Вважаємо за доцільне розробити і впровадити спрощений механізм оновлення змісту чинних кваліфікаційних характеристик та створення професійних стандартів.*

Чинна структура ДСПТО не задовольняє вимог роботодавців та запитів особистості щодо формування широких компетенцій кваліфікованого робітника та його професійної мобільності, можливості короткотермінової підготовки робітників для конкретного виробництва або певного виду трудової діяльності. Жорстка централізація управління навчально-виробничим процесом не дозволяє оптимізувати терміни підготовки кваліфікованих робітників. Отже, виникає необхідність прийняття змін до Закону України «Про професійно-технічну освіту» (в редакції Закону № 1158-IV (1158-15) від 11.09.2003, розділ V, статті 32–35.) На підставі цих змін внести зміни до інших нормативних актів: Наказ МОН України від 29.08.2007 р. № 771 Про затвердження державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій; Постанова Кабінету Міністрів України від 11.09.2007 р. № 1117 Про затвердження Державного переліку професій з підготовки кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах; Наказ МОН України від 23.08.2006 р. № 632 Про затвердження державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій; Наказ МОН України від 23.04.2008 р. № 359 Про затвердження державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій; Наказ МОН України від 28.10.2009 р. № 989 Про затвердження державних стандартів професійно-технічної освіти з робітничих професій.

З огляду на викладене вище, доцільним буде: *створення галузевих інституцій щодо стандартизації змісту професійно-технічної освіти, які об'єднуюватимуть роботодавців, освітян, науковців; розроблення державних стандартів ПТО на засадах модульно-компетентнісного підходу з урахуванням результатів постійного моніторингу змісту професійної діяльності; оптимізація мережі ПТНЗ, здатної швидко задовольнити як потреби особистості, так і потреби ринку праці; розроблення моделі навчально-виробничого процесу ПТНЗ, яка б розв'язала суперечності між підготовкою кваліфікованого робітника для конкретного виробництва, виконання конкретних виробничих функцій та формуванням широких компетенцій робітника.*

*Державні стандарти ПТО, створені на модульно-компетентнісному підході мають забезпечити: фундаментальну професійну підготовку; гнучкість в організації навчально-виробничого процесу на засадах*

*ступеневості й наступності в межах певного кваліфікаційного рівня, забезпечення професійної мобільності; оптимізацію термінів професійної підготовки.*

В умовах планової економіки на великих підприємствах вузька спеціалізація робітників була доцільною та економічно обґрунтованою. Малі та середні підприємства потребують працівників, здатних виконувати різні види робіт. Невелика кількість працівників малого або середнього підприємства обумовлює необхідність їх взаємозамінності на робочих місцях. На теперішній час частка малих та середніх підприємств становить близько 60 %. Отже, сучасний ринок праці здебільшого зорієнтований на робітників, які самостійно можуть виконувати певні завдання та обов'язки — роботи, тобто володіють кількома професіями. Вузкопрофільність та обмежені виробничі компетенції не задовольняють суспільно-економічному стану. Інтеграція окремих трудових функцій, які раніше існували в межах самостійних професій, обумовила виникнення нової форми трудової діяльності — інтегрованої професії. У світовій економіці відомі приклади існування інтегрованих (укрупнених) професій. Так, в Німеччині перелік професій налічує 340 назв, в Росії — 320, тоді як в Україні — більш 2500. Слід зазначити, що в Німеччині утворилась чітка тенденція щодо зменшення кількості професій шляхом створення укрупнених професій.

Всього в рамках співпраці інституту та українсько-німецького проекту «Підтримка реформ ПТО в Україні» визначено 16 нових інтегрованих професій, які внесені до Державного класифікатора професій. Разом з тим створено 12 проектів стандартів професійно-технічної освіти за інтегрованими професіями. У 5 ПТНЗ України протягом 4 років здійснюється експериментальна підготовка кваліфікованих робітників за інтегрованими професіями. Результати підготовки молоді, яка отримала освіту за інтегрованою професією, відгуки роботодавців щодо адаптації та роботи випускників на конкретних робочих місцях, свідчать про доцільність широкого впровадження підготовки кваліфікованих робітників за інтегрованими професіями. Однак з боку МОНмолодьспорту спостерігається затримка у продовженні ліцензування ПТНЗ щодо впровадження подібної практики.

*Пропонуємо прискорити процес затвердження державних стандартів ПТО з нових інтегрованих професій, розроблених в рамках співпраці інституту та українсько-німецького проекту «Підтримка реформ ПТО в Україні».*

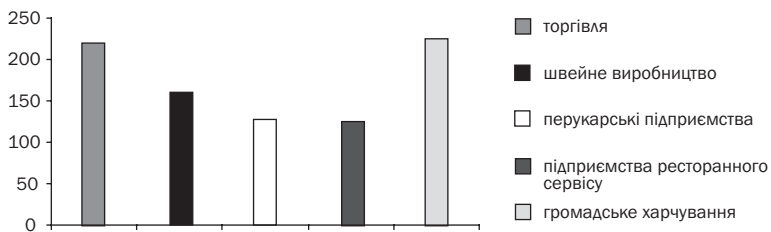
## Аналіз ринку праці

Велике значення в оновленні змісту професійно-технічної освіти має вивчення ринку праці, сучасних професій та компетенцій. Ключова мета таких досліджень — вивчення тенденцій у розвитку сучасних професійних і компетентнісних потреб ринку праці, передбачення попиту на нові, зробити ринок більш керованим, визначення динаміки затребуваності професій. Дослідження мають стати базисом реформування системи професійно-технічної освіти. Вирішення кадрових проблем можливе за умови об'єднання зусиль і роботодавців, і науковців, і освітян. В рамках роботи зі створення професійних стандартів нового покоління, заснованих на компетенціях, був проведений аналіз професій сфери обслуговування, а саме: «Громадське харчування», «Ресторанна справа», «Торгівля», «Швейна та перукарська галузь». На відміну від більшості попередніх досліджень ринку праці, де досліджувались переважно статистичні відомості, демографічні та кількісні характеристики, в нашому дослідженні провідною метою було визначення динаміки розвитку як певних професій, так і окремих трудових операцій у сфері послуг за вказаними напрямками.

Професії, відібрані для аналізу, були розділені на групи відповідно до рівня їх складності. Занесення даних до розроблених опитувальників здійснювалось за активної участі як працівників професійно-технічних навчальних закладів, так і фахівців — висококваліфікованих робітників сфери обслуговування. Більша частина цих відомостей сформована за участі підприємств — партнерів. Згідно з методикою рівні складності професій були визначені як високий, базовий і початковий.

Аналіз даних, за якими здійснювався розподіл професій обраних напрямів на рівні, показав, що в галузі швейного та перукарського мистецтва найскладнішими, тобто професіями високого рівня складності виявилось 68 % професій від запропонованого переліку, базового рівня — 30,7 %, початкового — 10,8 %. В галузі ресторанного сервісу розподіл на рівні складності має такий вигляд: високий — 22,3 %, базовий — 33,4 %, початковий — 44,4 %. Торговельна галузь має 36,7 % професій високого рівня, 42,3 % — базового та 22 % початкового рівнів. В громадському харчуванні 35,6 % професій високого рівня складності, 42,7 % — середнього та 18,4 % базового.

Аналіз даних анкетування засвідчив, що опитуванням було охоплено 858 підприємств, де працевлаштовані близько 5 тис. осіб практично з усіх регіонів України. Так, за торговельним напрямом опитано 220 підприємств, швейним — 160, перукарським — 128, підприємств ресторанного сервісу — 125, підприємств громадського харчування — 225, що відображено на рис. 1.



**Рис 1.** Участь підприємств у дослідженні

Для більш повного аналізу ринок праці був сегментований за такими принципами:

- географічний (регіональний) — з метою визначення і вивчення можливих регіональних особливостей структури і стану затребуваності професій;

- економічний — з метою визначення форми власності підприємств, які взяли участь в опитуванні, а також більш детального вивчення тенденцій у динаміці професій, компетенцій в підприємствах різної форми власності;

- демографічний — для визначення величини та кількості осіб, зайнятих на підприємствах;

- професійно-компетентнісний — для визначення змін у структурі компетенцій як в напрямі в цілому, так і в окремих професіях.

Наведемо лише приклад пропозицій роботодавців щодо модернізації змісту професійної діяльності офіціантів, що отримані членами робочої групи за участі педагогічних працівників Івано-Франківського вищого професійного училища готельного сервісу і туризму та наукових співробітників лабораторії змісту професійної освіти і навчання Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

### Порівняльна таблиця трудових операцій

Назва конкретних операцій	Чинна кваліфікаційна характеристика		Пропозиції роботодавців	
	Офіціант має:		Офіціант має:	
	уміти	знати	уміти	знати
Підготовка до обслуговування відвідувачів	Готувати зал до обслуговування; отримувати посуд, прибори, білизну і здавати їх	Види обслуговування споживачів та сервіровки столів в ресторанах, кафе та барах	Працювати з новими типами розрахунково-реєстраційного обладнання.	Правила експлуатації нових типів розрахунково-реєстраційного обладнання.

	після закінчення зміни; здійснювати попередню сервіровку столів залежно від виду обслуговування	з включенням в меню виготовлених на замовлення та фірмових страв напоїв, кондитерських виробів; види, призначення та вимоги приборів, білизни, що використовуються, порядок їх отримання та здавання, правила експлуатації відповідних видів торгово-технологічного обладнання, виробничого інвентарю, інструменту, ваговимірювальних приладів та їх використання в технологічному процесі; правила і норми охорони праці, протипожежного захисту, виробничої санітарії та особистої гігієни	Приймати замовлення та проводити розрахунки з відвідувачами через комп'ютерно-касову систему, персональний кишеньковий комп'ютер	Правила прийому замовлення та розрахунку з відвідувачами через комп'ютерно-касову систему, персональний кишеньковий комп'ютер
--	---	--	--	---

Аналіз географічного (регіонального) сегмента показав, що вивчені були практично всі регіони України. Найактивнішим у опитуванні виявився південний регіон (Одеська, Миколаївська, Херсонська області, АР Крим). Тут кількість підприємств-учасників дослідження склав 35 % від загальної кількості опитаних. Підприємства східного регіону

(Донецька, Запорізька, Луганська області) становлять 28 %, центрального (Житомирська, Київська, Полтавська, Чернігівська, Харківська, Сумська області) — 22 %, західного (Івано-Франківська, Львівська, Закарпатська, Хмельницька області) — 15 %.

Регіональна сегментація ринку дозволила виявити той факт, що частка затребуваних фахівців певних професій в різних регіонах неоднакова. Так, в торгівлі професія «Продавець непродовольчих товарів» більшим попитом користується в Одеській, Харківській та Хмельницькій областях. В південних областях затребувана професія «Продавець з лотка». Однією з причин такої диспропорції є специфіка соціально-економічного розвитку цих регіонів, адже в Одеській, Харківській та Хмельницькій областях знаходяться найбільші ринки промислових товарів. Південь, особливо в період масових відпусток громадян, потребує широко розгалуженої торговельної мережі.

Економічний сегмент засвідчив, що серед опитаних більше 90 % виявились підприємства недержавної форми власності: приватні, колективні, і лише 8 % — державні підприємства. Такий розподіл обумовлений, перш за все, особливостями економічної сфери досліджуваних підприємств.

Демографічна сегментація дала можливість стверджувати, що в сфері обслуговування переважають малі та середні за величиною підприємства.

Професійно-компетентнісна сегментація ринку праці сфери обслуговування виявила, що найбільш затребуваними є фахівці, рівень кваліфікації яких відповідає 4–5 розрядам. На думку роботодавців, робітники такого кваліфікаційного рівня володіють широким колом компетенцій, вміють самостійно оволодівати новими знаннями, уміннями, компетенціями. Сучасні підприємці висувають вимоги щодо достатньо високого рівня загальної культури кваліфікованого робітника, а особливо до культури спілкування, володіння іноземними мовами, що зрозуміло для обраної сфери дослідження. Також спостерігається зацікавленість у розвиненій інформаційній культурі робітника, умінням застосовувати комп'ютерну техніку, користуватись сучасним програмним забезпеченням, телекомунікаційними мережами (Інтернет, локальні мережі тощо) для успішного функціонування підприємства.

Разом з тим, існує ряд професійних компетенцій, які на сьогодні втратили актуальність. Відбулась зміна у структурі певних професій. Більш того, як зазначили керівники робочих груп, спостерігаються тенденції до інтегрування професій в межах галузі. Наприклад, професія «Готувач молочних коктейлів» (напрямок «Ресторанний сервіс») на сьогодні практично не має попиту на ринку праці так би мовити в «чистому вигляді». Виявились розбіжності щодо можливості інтегрування цієї професії. Ряд



респондентів стверджує, що приготування молочних коктейлів — трудова операція барменів (напряма «Ресторанний сервіс»). Інші доводять, що при сучасних супермаркетах, універсамах є кафетерії, кафе, інші відділи обслуговування покупців, в яких молочні коктейлі готують продавці продовольчих товарів (напряма «Торгівля»).

Професія «Готувач напоїв» отримала нові компетенції. Відбулась трансформація її ключових компетенцій із технологічних (компетенції щодо технології приготування напоїв) в технічні, операторські. Робітник-готувач напоїв на сьогодні повинен володіти не стільки технологією приготування напоїв, скільки уміти експлуатувати обладнання із виготовлення фреш-соків, фреш-коктейлів, працювати на торгових точках з реалізації фреш-напоїв.

У швейній галузі серед 40 професій, які названі у Державному класифікаторі 003:2005, найбільш потрібними є тільки 12. Багато професій початкового рівня, віднесених класифікатором до швейної галузі, інтегрувались в трудові операції професій високого рівня складності.

### ***Перелік професій для моніторингу Напряма «Торгівля»***

Контролер-касир, приймальник товарів, продавець непродовольчих товарів, продавець продовольчих товарів, агент з постачання, адміністратор залу, приймальник, замовлень, кіоскер, декоратор вітрин, приймальник сільськогосподарської продукції та сировини, касир торговельного залу, комплектувальник товарів, контролер ринку, продавець з лотка ринку, дистриб'ютер, промоутер, комірник.

### ***Напряма «Швейне виробництво»***

Копіювальник, демонстратор одягу, приймальник напівфабрикатів та готових виробів, обробник матеріалів та готових виробів, настелювач (швацьке виробництво), плісирувальник — гофрувальник, клеїльник (швацьке виробництво), формувальник головних уборів (швацьке виробництво), фурнітурник, розкладач лекал, розкрійник скловолокнистих матеріалів, комплектувальник матеріалів крою та виробів, пошивник технічних виробів, виготовлювач лекал (швацьке виробництво), зварник швацьких виробів на установках СВЧ, оператор швацького устаткування, швачка у сировинно-фарбувальних та кушнірських цехах, кравець, модистка головних уборів, закрійник, контролер матеріалів, виробів та лекал, виробник виробів з тканини з художнім розмалюванням, вишивальниця, вишивальник на шкірі та хутрі, розкрійник матеріалів, вишивальниця текстильно-галантерейних виробів, розкрійник шкіряної сировини, розкрійник шкіри та хутра, складальник виробів зі шкіри та хутра, виробник художніх виробів із шкіри, виробник виробів

з художнім розмалюванням, термообробник швацьких виробів, швачка, швачка з пошиву та ремонту літакового інвентарю.

### ***Напрям «Перукарське мистецтво»***

Перукар, перукар-модельєр, манікюрниця, педикюрниця, гример-пастижер, перукар собак, візажист, візажист-стиліст, косметик, демонстратор зачісок.

### ***Напрям «Ресторанний сервіс»***

Адміністратор залу, бармен (Бармен судновий), буфетник (буфетник судновий), готувач напоїв, готувач молочних коктейлів, офіціант (офіціант судновий), барісто, декоратор вітрин, мийник посуду.

### ***Напрям «Громадське харчування»***

Калькулятор, приймальник замовлень (у залах харчування), кухар, виробник харчових напівфабрикатів, шеф-кухар, кухар дієтичного харчування, кухар дитячого харчування, кухар лікувально-профілактичного харчування, кухар-судновий, член бригади ресторану (підприємства сфери швидкого харчування), декоратор страв, обвалювальник м'яса, кондитер судновий, пекар, кондитер, кухар-матрос (камбузник), мийник посуду, приймальник товарів, декоратор кондитерських виробів, соусьє.

### ***Використання інформаційно-комунікативних технологій у професійно-технічній освіті***

Проведений моніторинг ефективності використання ІКТ у системі ПТО виявив такі проблеми:

Комп'ютеризація ПТО здійснюється не повною мірою системно, у порівнянні з системою середньої та вищої освіти. Темпи поставок комп'ютерної техніки співвідносяться з темпами її «старіння», тому на даний час, у основній своїй масі, комп'ютерні класи ПТНЗ не відповідають вимогам сучасного професійно орієнтованого навчання.

При показнику оснащеності 1 комп'ютер на 15 учнів, в комп'ютерних класах, в основному, проводяться заняття з предмета «Інформатика» та з спеціальних предметів, що є обов'язковими для навчання кваліфікованих робітників, діяльність яких на виробництві пов'язана з комп'ютерною технікою. З усіх інших напрямів професійної підготовки, навчальні кабінети з спеціальних дисциплін мають обладнані лише робочі місця викладачів для демонстраційних цілей.

Найбільш слабкою ланкою, в контексті впровадження ІКТ у ПТНЗ є навчально-виробничі майстерні. В Україні є вітчизняні виробники, які розробляють і серійно випускають навчально-моделюючі, навчально-тренувальні і тренажерні засоби, які дозволяють моделювати

різноманітні виробничі процеси і формувати необхідні професійні вміння і навички. Але, ця продукція не є дешевою і власними силами ПТНЗ не може її придбати. Цільових державних програм, спрямованих на впровадження в навчальний процес таких ІКТ немає.

Не відповідає вимогам сучасного навчального процесу з використанням ІКТ й рівень комп'ютерної грамотності викладачів ПТНЗ. Проект Intel® «Навчання для майбутнього», безумовно сприяє підвищенню комп'ютерної грамотності викладачів, але не забезпечує досягнення їх комп'ютерної підготовки до такого рівня, який є необхідним для впровадження в навчальний процес сучасних професійно орієнтованих педагогічних ІКТ.

В програмах підвищення кваліфікації інженерно-педагогічних кадрів не достатньо глибоко вивчаються організаційно-педагогічні й, особливо, дидактико-психологічні аспекти розроблення та застосування електронних програмно-педагогічних засобів у навчальному процесі.

Для якісного і ефективного впровадження ІКТ в систему ПТО необхідно:

1. Забезпечити неухильне виконання на державному рівні всіх раніше прийнятих розпорядчих документів, пов'язаних з даним напрямом, реалізувати розпорядження КМУ № 886-р від 17.10.07 р. відносно розвитку матеріально-технічної бази систем ПТО, впровадження новітніх інноваційних технологій, розроблення електронних засобів навчання, подальшого розвитку і забезпечення функціонування веб-порталу «Професійно-технічна освіта» і т. п.

2. Забезпечити повноцінне фінансування Програми розвитку ПТО на період 2011 – 2015 роки, та передбачити в ній матеріальне стимулювання діяльності науковців і викладачів, які залучаються до розроблення електронних програмно-педагогічних та інтеграцію їх в цілісне інформаційне навчальне середовище.

3. Вдосконалити систему моніторингу й управління ПТО, максимального задіяти в цих процесах Інститут ПТО НАПН України в якості головного координатора.

4. Організувати систему планового цільового підвищення кваліфікації і перепідготовки інженерно-педагогічних кадрів системи ПТО, яка в повній мірі відповідала б сучасним вимогам освітньої галузі.

5. Забезпечити інтеграцію зусиль педагогічних колективів ПТНЗ в частині розроблення та впровадження електронних програмно-педагогічних засобів на основі сучасних педагогічно орієнтованих ІКТ.

## **Управління професійною підготовкою кваліфікованих робітників**

Концептуальні засади децентралізації управління професійною підготовкою кваліфікованих робітників полягають у перерозподілі повноважень центру і регіонів, створенні регіональної моделі організації професійно-технічної освіти, яка дозволяє налагодити взаємозв'язки навчальних закладів із місцевими органами виконавчої влади, підприємствами, громадськими організаціями, дає змогу оперативного оновити зміст, суттєво покращити матеріально-технічну базу, забезпечувати якість підготовки кадрів на рівні Державних стандартів.

Функції державних органів виконавчої влади в умовах децентралізації управління професійно-технічною освітою. Одне з головних завдань, що потребуватиме вирішення, — це формування оптимальної моделі управління, в якій будуть чітко розподілені і узгоджені функції і відповідальність всіх суб'єктів, причетних до сфери професійно-технічної освіти. Важливо зважено обміркувати, як і які управлінські функції можуть бути розподілені між центром і регіонами, а також яка кількість фахівців може забезпечувати їх виконання.

Центральному органу виконавчої влади у сфері освіти і науки було б доцільно максимально зосередити свою увагу на таких основних функціях:

- розробленні і забезпеченні реалізації державної політики у сфері професійно-технічної освіти;
- удосконаленні чинного законодавства та розробленні нових проєктів нормативно-правових актів;
- розробленні вимог щодо забезпечення якості професійно-технічної освіти;
- розробленні єдиних підходів до оцінки процесу і результатів навчання;
- забезпеченні гарантій вільного доступу і рівних прав громадян до професійно-технічної освіти (навчання);
- забезпеченні ефективного використання державних ресурсів;
- забезпеченні узгодженості і зв'язків професійно-технічної освіти з іншими підсистемами та ринком праці;
- організації незалежної оцінки якості підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів;
- забезпеченні співставлення системи ОТО з міжнародними стандартами (в контексті національної рамки кваліфікацій);
- формуванні системи соціального партнерства на національному рівні;
- наданні допомоги в адаптації системи ОТО до нових змін, інше.

До основних функцій регіональних органів освіти і науки слід було б віднести, зокрема, такі:

- реалізацію державної політики у сфері професійно-технічної освіти;
- розроблення та забезпечення реалізації регіональної стратегії у сфері професійно-технічної освіти з врахуванням демографічних і соціально-економічних чинників та обласних програм щодо підготовки кваліфікованих робітників;
- забезпечення функціонування і розвитку державних професійно-технічних навчальних закладів;
- організацію формування регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів в умовах соціального партнерства;
- здійснення ліцензування діяльності державних професійно-технічних навчальних закладів з метою забезпечення оперативності їх реагування на потреби роботодавців, а також підприємств, організацій і установ, які займаються професійним навчання свого персоналу;
- погодження статутів професійно-технічних навчальних закладів;
- сприяння підвищенню якості професійно-технічної освіти регіону;
- кадрове забезпечення системи професійно-технічної освіти регіону;
- призначення на посаду і звільнення з посади керівників державних професійно-технічних навчальних закладів за погодженням з центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки;
- здійснення нагляду і контролю за діяльністю професійно-технічних навчальних закладів, в тому числі за цільовим використанням державних коштів;
- формування системи соціального партнерства на регіональному рівні та інше.

Система управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні може включати:

- стратегічне і оперативне планування;
- взаємодію підрозділів з питань професійно-технічної освіти Управління освіти і науки облдержадміністрацій з іншими його підрозділами;
- організаційно-методичне забезпечення системи професійно-технічної освіти;
- оцінку управлінської діяльності керівників професійно-технічних навчальних закладів (індикатори, критерії, показники);
- визначення рейтингу професійно-технічних навчальних закладів (індикатори, критерії, показники);
- здійснення моніторингу розвитку професійно-технічної освіти (індикатори, критерії, показники).

Пріоритетна мета розвитку професійно-технічної освіти регіону:

- орієнтація діяльності ПТНЗ на комплексний соціально-економічний розвиток області, місцеві ринки праці і освітні потреби населення;
- приведення змісту професійно-технічної освіти у відповідність до потреб регіонального ринку праці;

- оптимізація мережі ПТНЗ (забезпечення варіативності і багаторівневості професійно-технічної освіти);
- удосконалення системи управління шляхом розвитку інституцій державно-громадського управління.

Стратегічне планування розвитку професійно-технічної освіти регіону може здійснюватися шляхом розроблення і прийняття обласної Програми щодо професійної підготовки робітничих кадрів.

*Державно-громадське управління професійно-технічною освітою.* Децентралізація управління професійно-технічною освітою неможлива без залучення до цього процесу інститутів суспільства.

Невипадково в рекомендаціях ЮНЕСКО задекларована необхідність «формувати нові партнерські відносини між освітою і ринком праці, забезпечуючи синергію всіх секторів освіти, промисловості і економіки».

Тому необхідно виробити модель державно-громадського управління професійно-технічною освітою на регіональному рівні, яка включає до цього процесу громадські та державно-громадські структури і надає пріоритети роботодавцям.

Державно-громадське управління професійно-технічною освітою передбачає цілеспрямовану роботу щодо регулювання відносин між сферою професійно-технічної освіти і економіки, тобто перехід — від патерналістської моделі до моделі взаємної відповідальності у сфері професійно-технічної освіти, до посилення ролі і взаємодії всіх причетних до неї суб'єктів. Йдеться про широке залучення соціальних партнерів до участі в управлінні професійно-технічною освітою. Для цього можуть створюватися, наприклад, трьохсторонні комісії з професійно-технічної освіти, ради соціального партнерства, інші громадські організації.

На всіх рівнях управління особливу увагу слід приділяти формуванню та розвитку системи соціального партнерства, досягненню ефективності співпраці заінтересованих сторін.

З метою сприяння та надання допомоги щодо здійснення децентралізації в сфері професійно-технічної освіти було б доцільно розглянути питання щодо створення при Міністерстві освіти і науки, молоді та спорту України, координаційної Ради.

До складу цієї Ради можуть увійти представники: МОНмолодьспорту України, Національної академії педагогічних наук, Інституту професійно-технічної освіти НАПН України, Федерації роботодавців, Федерації незалежних профспілок, органів освіти і науки областей, місцевих органів виконавчої влади, професійно-технічних навчальних закладів.

Завдання координаційної Ради — сприяти МОНмолодьспорту України у реалізації політики з питань децентралізації управління професійно-технічною освітою; здійснювати моніторинг, аналізувати ефективність дій і пропонувати шляхи вирішення проблем; вносити пропозиції

щодо вдосконалення чинного законодавства у контексті децентралізації тощо.

Аналогічні координаційні Ради можуть створюватися на регіональному рівні.

У професійно-технічних навчальних закладах можуть функціонувати, наприклад, Ради сприяння. Вони можуть мати статус як органу самоуправління і як структури соціального партнерства. Тому основними напрямками їх діяльності можуть бути такі:

- сприяння щодо розвитку навчально-матеріальної бази;
- залучення додаткових джерел фінансування, організації виробничої практики учнів на підприємствах;
- корегування змісту навчальних програм відповідно до вимог роботодавців;
- соціальна підтримка учнів шляхом виплати підвищеної стипендії, премій за навчальні досягнення;
- сприяння працевлаштуванню випускників та інше.

До складу регіональних Рад сприяння слід ввести керівників підприємств, приватних підприємців, представників місцевих адміністрацій, профспілок та інших.

#### *Автономність професійно-технічних навчальних закладів.*

Важливо визначитися, чи відбудуться значні зміни в результаті децентралізації в професійно-технічних навчальних закладах.

По-суті, має бути встановлена нова модель відносин між регіональними органами управління у сфері освіти і науки і державними професійно-технічними навчальними закладами щодо планування, механізмів фінансування, звітності, забезпечення результативності діяльності.

Міжнародний досвід свідчить про доцільність функціонування професійно-технічних навчальних закладів у межах фінансової самостійності.

Надзвичайно важливою в умовах децентралізації є повна передача державним професійно-технічним навчальним закладам функцій щодо організації і здійснення безпосереднього процесу надання освітніх послуг. Це передбачатиме їх господарську автономність (із збереженням бюджетного фінансування), яка не повинна розглядатися як реорганізація.

Тому в Статуті ПТНЗ вносяться лише відповідні зміни, і не буде потреби у переоформленні ліцензій і інших дозвільних документів.

При цьому слід звернути увагу, що автономний навчальний заклад не є бюджетним навчальним закладом. Він може мати свої поточні рахунки в кредитних установах і рахунки в казначействі, використовувати самостійно в межах кошторису наявні кошти.

Доходи від орендної плати, підприємницької діяльності знаходяться в оперативному управлінні автономного навчального закладу і не відносяться до бюджетних доходів.

При визначенні податкової бази не враховуються кошти, що виділяються автономному навчальному закладу у формі субсидій і субвенцій.

Державна акредитація автономних ПТНЗ замінюється на адміністративний контроль (нагляд) за навчальним процесом з боку регіональних органів освіти і науки та періодичний моніторинг їх якості на основі державних освітніх стандартів, інших нормативних документів. Автономні ПТНЗ володіють, використовують, розпоряджаються на праві оперативного управління закріпленим за ними майном (приміщеннями тощо) відповідно з його призначенням, передбаченим Статутом про ПТНЗ і чинним законодавством.

Вони можуть виступати орендодавцями державного майна за погодженням з уповноваженим органом освіти і науки. Кошти одержані в якості орендної плати використовуються на забезпечення їх освітньої діяльності.

Автономія передбачає розширення академічних свобод професійно-технічного навчального закладу у формуванні змісту професійних освітніх програм шляхом скорочення національного компонента, а також впровадження нової моделі практико-орієнтованого навчання, що передбачає збільшення обсягів практичного навчання на підприємствах (введення принципів дуального навчання).

Для управління автономним навчальним закладом вводиться відповідний орган, наприклад, наглядова рада. До її складу можуть входити представник засновника, органів виконавчої влади, громадськості, працівники навчального закладу.

Рішення про створення автономного навчального закладу має прийматися за згодою його колективу, чи за його ініціативою. Він повинен мати одного засновника.

До прийняття остаточного рішення, як правило, попередньо проводиться експеримент з апробації моделі автономного навчального закладу та приймаються відповідні нормативно-правові акти.

Доцільно також щорічно формувати рейтинг професійно-технічних навчальних закладів за критеріями, які визначаються в установленому порядку, а самооцінка їх діяльності має стати обов'язковою і носити систематичний характер.

Заслуговує на увагу, як показує досвід зарубіжних країн, де здійснена децентралізація професійної освіти, ідея створення моделі нового типу багаторівневого багатфункціонального освітньо-професійного навчального закладу на базі провідних загальноосвітніх шкіл і професійно-технічних навчальних закладів. Такі заклади створюються за участі різних засновників, зокрема, роботодавців, співфінансування і самоуправління.

*Оптимізація мережі професійно-технічних навчальних закладів. У процесі децентралізації, як показує досвід європейських країн, здійснюється*



реструктуризація (оптимізація) мережі ПТНЗ (їх укрупнення, злиття тощо). Це дозволяє скоротити адміністративні витрати, запропонувати більш широке коло багаторівневих освітніх послуг, мати більш кваліфікованих викладачів, удосконалювати та модернізувати матеріально-технічну базу, отримувати більші прибутки від продажу освітніх послуг.

При цьому враховуються проблеми співвідношення підготовки робітників для регіону та міжрегіональних потреб. Проведення реорганізації професійно-технічних навчальних закладів пов'язується із закриттям на окремих територіях їх філіалів. Це, як правило, зумовлюється негативними демографічними процесами, зокрема, через скорочення кількості випускників загальноосвітніх шкіл.

Сьогодні варто зважено підходити до цієї процедури, глибоко аналізувати переваги та недоліки оптимізації мережі професійно-технічних навчальних закладів, адже попередня практика не дала бажаних позитивних результатів у тій мірі, як очікувалося.

Оптимізація (реструктуризація) мережі, як послідовність управлінських рішень, має здійснюватися з врахуванням демографічних тенденцій на території регіону, стану попиту на професії серед населення, стану попиту на професії реального економічного сектору, стану пропозиції з боку ринку освітніх послуг.

Отже, необхідно чітко окреслити підстави для здійснення оптимізації (реструктуризації) професійно-технічних навчальних закладів, визначити відповідні критерії та показники. Наприклад, критерій – критичне зниження кількості потенційних учнів; показник – кількість потенційних учнів менше 1 групи (із розрахунку 30 % випускників шкіл вступають в ПТНЗ) тощо.

Особливо ретельно слід розглядати питання щодо реальної потреби місцевого ринку праці в кваліфікованих робітниках у професійно кваліфікаційному розрізі протягом довгострокової перспективи.

Найбільш доцільним є створення на базі ПТНЗ спільно з роботодавцями Центрів підготовки робітничих кадрів із застосуванням дуальної системи навчання (починаючи з першого навчального тижня).

*Забезпечення доступності професійно-технічної освіти в умовах децентралізації.* Основним критерієм доступності професійно-технічної освіти є наявність умов, які забезпечують можливість її одержання відповідно з потребами ринку праці й інтересами кожної особистості.

Серед показників доступності можуть бути такі:

- наявність широкого переліку професій у системі ПТО;
- відносно рівномірне розташування ПТНЗ на території області;
- наявність в ПТНЗ гуртожитків;
- створення умов для одержання професійної підготовки особам з особливими потребами та інші.

Варте для розгляду питання та прийняття відповідного політичного рішення щодо переходу до системи набору в ПТНЗ лише випускників 11 класів загальноосвітньої середньої школи. Це дозволить скоротити часові і матеріальні витрати на одержання професії, що зробить професійно-технічну освіту більш мобільною і доступною.

*Управління через фінансування.* Можливі для розгляду три такі моделі фінансування професійно-технічної освіти:

1. Централізоване розподілення фондів на основі встановлених нормативів, які, як правило, не залежать від змісту навчальних програм і кінцевих результатів. У цьому випадку фінансуються навчальні заклади, а не кінцеві результати їх роботи. Таке фінансування не стимулює ініціативу професійно-технічних навчальних закладів.

2. Фінансування, як інструмент управління, коли воно враховує кінцеві результати: збереження контингенту, складність і фондоемкість навчальних програм, рівень кваліфікації, досягнутий випускниками, їх працевлаштування, закріплення.

3. Фінансування, як інвестиції, коли враховується повернення вкладених коштів, робиться наголос на підвищенні рентабельності їх використання.

Сьогодні є необхідність розробити такий механізм фінансування, який стимулював би не тільки розширення обсягів і напрямів підготовки кваліфікованих робітників, але і враховував би кінцеві результати: стан працевлаштування та закріплення на робочих місцях випускників професійно-технічних навчальних закладів, якість професійно-технічної освіти та інше.

З огляду на це заслуговує на увагу друга модель фінансування з частковим використанням третьої. Проте її реалізація можлива лише за умови більш активного залучення роботодавців, як основних платників податків, в управління бюджетами державних ПТНЗ. Це дозволить роботодавцям реально впливати на мету, структуру і результати професійної підготовки робітничих кадрів відповідно до потреб ринку праці.

Фінансування державних ПТНЗ в умовах регіонального управління можна здійснювати у відповідності з регіональними нормативами бюджетного фінансування, які щорічно затверджуються в обласному бюджеті на фінансовий рік.

Норматив фінансування — оптимальний розмір фінансових витрат на підготовку кваліфікованого робітника за відповідною професією. Більш доцільним є застосування методики, коли при розрахунку за групами професій норматив диференціює. Слід зважати, що нормативне фінансування збиткове, якщо за кожною професією на кожному курсі навчається менше двох груп учнів. У кожному регіоні необхідне нормування

комунальних витрат на 1 учня, оскільки виплати «за фактом» витратні для бюджету, вони не дозволяють економити тепло, електричне освітлення та інше.

Регіональні нормативи бюджетного фінансування ПТНЗ складаються з нормативів бюджетного фінансування поточних витрат ПТНЗ і нормативів фінансування їх розвитку.

Регіональні нормативи бюджетного фінансування поточних витрат ПТНЗ розраховуються на одного учня.

В умовах регіонального управління повинен діяти Порядок розрахунку регіональних нормативів бюджетного фінансування ПТНЗ, який затверджується в установленому порядку.

Базою для розрахунку регіональних нормативів бюджетного фінансування поточних витрат є:

- робочий план професійно-технічного навчального закладу;
- типові положення про професійно-технічний навчальний заклад;
- примірний типовий розпис професійно-технічного навчального закладу;
- тарифна сітка щодо оплати праці працівників бюджетної сфери;
- встановлені нормативними правовими актами виплати та пільги окремим категоріям учнів.

Проект регіональних нормативів бюджетного фінансування професійно-технічних навчальних закладів, в обов'язковому порядку, має розглядатися органами з питань фінансування в ході узгодження проекту бюджету на наступний рік з органами освіти і науки, іншими заінтересованими сторонами.

Таким чином, схема формування бюджету передбачає таке: порядок розрахунку нормативів (приймає орган законодавчої влади); розрахунок нормативів (здійснює центральний орган у сфері освіти і науки); величину нормативів (приймається регіональним органом виконавчої влади); нормативи (поточних витрат, поточного утримання, бюджету розвитку). В систему нормативів поточних витрат входять: фонд оплати праці, стипендіальний фонд, утримання дітей-сиріт, інших слабо захищених категорій; комунальні платежі (розрахунок за лімітами, регіональними тарифами).

Завдання професійно-технічних навчальних закладів у бюджетному процесі можуть бути визначені, зокрема, в Положенні про організацію роботи щодо складання проекту бюджету на утримання ПТНЗ області на черговий фінансовий рік, що затверджується органами освіти і науки регіонів.

Залучення професійно-технічними навчальними закладами додаткових коштів не може бути підставою зниження нормативів фінансування із бюджету. Невикористані в поточному році фінансові позабюджетні

кошти не можуть бути вилучені або зараховані в обсяг фінансування наступного року.

Вартість платних послуг визначаються професійно-технічним навчальним закладом самостійно, за узгодженням із замовником.

Було б доцільно провести експеримент щодо апробації нового механізму фінансування державних професійно-технічних навчальних закладів із врахуванням працевлаштування і закріплення їх випускників.

Добре було б також створити та запровадити єдину модель інвестування коштів роботодавців у професійну підготовку кваліфікованих робітників.

Корисним для вивчення міг би бути досвід Фламандської общини Бельгії, де застосовується принцип «пакетного» фінансування, який дозволяє навчальному закладу використовувати виділені кошти на його розсуд під контролем наглядової ради.

*Нормативно-правове забезпечення професійно-технічної освіти.* Реальний стан наявної нормативно-правової бази професійно-технічної освіти показує, що вона потребує інвентаризації, яка дозволить виявити застарілі норми, з'ясувати, які є проблемні питання, що необхідно конкретизувати, підсилити чи доповнити.

У зв'язку з цим та за умови прийняття на державному рівні рішення про здійснення децентралізації управління професійно-технічною освітою видається доцільним прискорити роботу щодо внесення змін і доповнень до чинного законодавства у сфері професійно-технічної освіти, а також активізувати розроблення нового законодавчого акту про професійну освіту і навчання з врахуванням напрацьованого досвіду європейських країн.

Це дало б можливість передбачувати нові норми діючого права щодо питань децентралізації управління професійно-технічною освітою і забезпечувати правове регулювання цього процесу.

*Очікувані результати реалізації стратегії децентралізації управління професійно-технічною освітою.* За умови прийняття реалізація стратегії децентралізації управління професійно-технічною освітою передбачає:

1) на рівні особистості: підвищення конкурентоздатності на ринку праці; покращання соціальної захищеності в якості учня (випускника) професійно-технічного навчального закладу; зростання рівня життя;

2) на рівні області: забезпечення кадрового відтворення галузей економіки; зменшення соціальної напруги в суспільстві; вирішення проблем зайнятості випускників ПТНЗ; зменшення використання імміграційної робочої сили; акумулювання ресурсів для реалізації пріоритетних напрямів кадрового забезпечення розвитку соціально-економічного комплексу; розвиток інфраструктури ПТО регіону відповідно до пріоритетів; підвищення ефективності вкладання обласних бюджетних коштів в ПТО.

*Очікуваним результатом децентралізації може бути:*

— для сфери професійно-технічної освіти — створення якісно нових умов, формування нового середовища для навчання, адекватного сучасним вимогам, підняття іміджу професійно-технічної освіти та спонукання більшої кількості молоді до оволодіння робітничими професіями;

— для роботодавців — підвищення гнучкості і інвестиційної привабливості професійно-технічних навчальних закладів, що здійснюють якісну професійну підготовку кваліфікованих робітників.

*Практичне здійснення децентралізації має забезпечувати:*

— вирішення питань щодо мобілізації і розподілення державних коштів;

— розроблення і прийняття відповідних правових актів і адміністративних розпоряджень;

— кадрове забезпечення органів освіти і науки (з питань ПТО);

— залучення до співпраці заінтересованих партнерів (роботодавців, профспілок, місцевих органів виконавчої влади, громадських організацій тощо);

— підвищення кваліфікації керівників ПТНЗ з питань менеджменту (управління);

— розроблення інструментів забезпечення і контролю якості освітнього процесу і його результатів.

*Реалізація стратегії децентралізації дозволить:*

— створити діючу інформаційну систему щодо попиту і пропозиції кваліфікованих робітників на ринку праці;

— удосконалити механізм формування замовлення на підготовку кваліфікованих робітників у державних професійно-технічних навчальних закладах відповідно до реальних потреб місцевих ринків праці;

— покращити взаємодію і координацію діяльності всіх заінтересованих інституцій і організацій на центральному, регіональному і місцевому рівнях.

### **Моделі децентралізації управління професійно-технічною освітою в Україні**

Управління освітою зазвичай розглядають з позицій кібернетики як цілісну систему, що складається з керуючої та керованої підсистем.

До керуючої підсистеми професійно-технічної освіти традиційно відносять органи державного управління (Міносвіти та науки, обласні управління освіти). До керованої підсистеми — заклади професійно-технічної освіти.

Ситуація сьогодення вимагає перегляду традиційних підходів. Домінантою сучасного управління освітою є розвиток людини. Тому, розглядаючи управління освітою з антропосоціальних позицій, можна

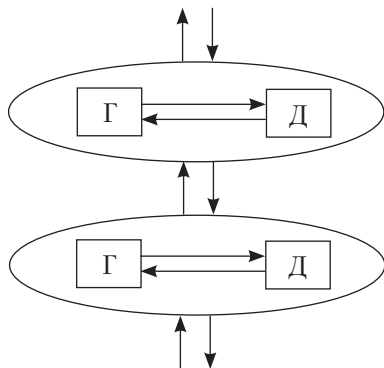
продовжити ланцюжок управлінських структур в професійно-технічному навчальному закладі. Це буде локальний рівень управління навчально-виробничим процесом, який має адміністративний, педагогічний та учнівський підрівні. Громадське управління здійснюється громадськістю, спонсорами, батьками. Система управління професійно-технічною освітою має починатися з учня або ним закінчуватися, спрямовуючи діяльність всіх управлінських структур на його розвиток.

Основою розвитку є вирішення суперечностей. Природно це відбувається шляхом зближення різних точок зору через їх діалогічне узгодження на основі когерентності (єдності походження).

Найбільш доцільні способи узгодження різноспрямованих впливів пропонує теорія адаптивного управління. Нижче подаються моделі децентралізації управління професійно-технічною освітою, що здійснюється шляхом введення в управлінські підструктури органів громадського самоуправління або залучення виконавців до прийняття управлінських рішень.

### ***Модель структурно-громадського супроводу***

Субординаційна вертикаль управління освітою супроводжується на кожному щаблі відповідною громадською структурою. Основним завданням громадських структур є незалежна експертиза стану справ в освіті та діалог з владними структурами для встановлення балансу інтересів громадськості та органів управління загальною середньою освітою (рис. 1).



Г – громадська структура, Д – державна структура

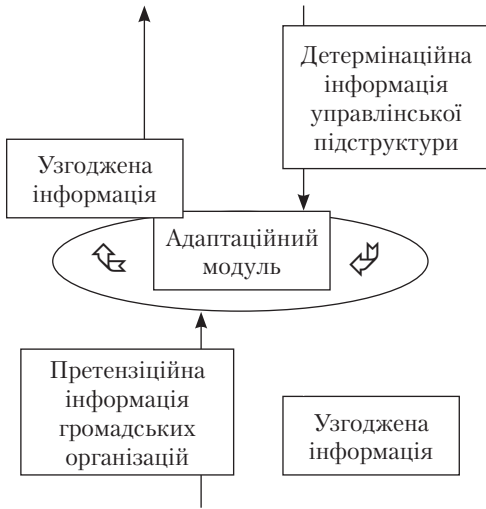
***Рис. 1. Управлінська модель структурно-громадського супроводу***

У цій моделі громадські структури діють поруч з державними структурами управління, встановлюють комунікаційний зв'язок всередині

кожного управлінського рівня та між щаблями управління. Результатом є встановлення рівноваги між вимогами держави і запитамися громадян.

### ***Модель інформаційно-громадського супроводу***

Державні структури управління освітою разом з громадськими структурами закладів та установ професійно-технічної освіти організують зустрічні потоки інформації. Згори вниз просувається детермінаційна інформація (нормативно-правова та суспільно-ціннісна). Знизу догори – претензійна (реакція виконавців, громадськості на детермінаційну інформацію). На кожному щаблі управління створюється адаптаційний структурний підрозділ, основним призначенням якого є узгодження зустрічних потоків інформації та визначення вектору переваг. Оброблена інформація передається у структуру, яка приймає рішення, що має бути адаптованим до зовнішніх і внутрішніх умов та спрямоване на встановлення балансу інтересів всіх учасників освітнього процесу (рис. 2).

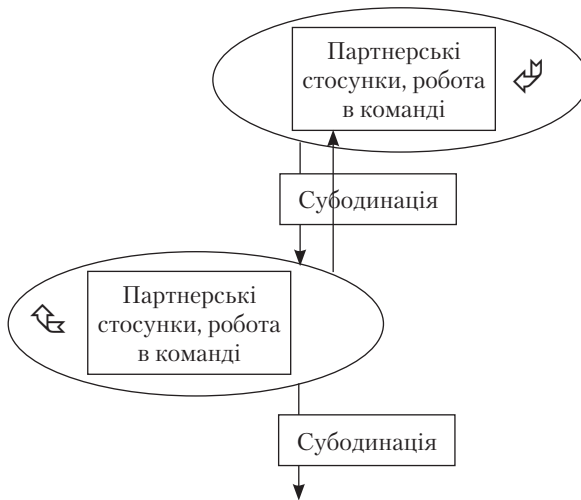


***Рис. 2. Модуль узгодження при інформаційно-громадському супроводі управління загальною середньою освітою***

### ***Модель субординаційно-проміжного партнерства***

Субординаційні стосунки по всій вертикалі дуже рухомі. Це полягає в тому, що для виконання завдань залучається громадськість, і стосунки тимчасово перетворюються у партнерські. При цьому поширюються горизонтальні зв'язки. Після досягнення кожної часткової мети тимчасова команда розпускається, і знову поновлюється вертикаль.

Основне призначення такої моделі — створення механізму субординаційно-партнерських стосунків для взаємоадаптації різноспрямованих активностей у напрямі загального вектору переваг (рис. 3).



*Рис. 3. Управлінська модель субординаційно-проміжного партнерства*

На локальному рівні ці моделі впроваджені в Севастопольському центрі професійно-технічної освіти, у ДВНЗ «Чернівецький політехнічний коледж». У цих навчальних закладах створена критеріальна система для відстеження динаміки розвитку професійної діяльності педагогів, керівників, самого навчального закладу. До поточного відстеження та регулювання залучаються самі виконавці, що створює гнучкий механізм діяльності та забезпечує певний ступінь децентралізації управління професійно-технічною освітою на локальному рівні.

Такі структури управління частково впроваджені в Херсонській обл. на регіональному рівні; в Запоріжжі на муніципальному рівні, в Харківській обл. на регіональному і міському рівнях.

### **Соціальне партнерство**

В умовах швидкозмінних кількісних і якісних показників структури й форм зайнятості населення, вимог роботодавців до рівня кваліфікації робітників і фахівців, що постійно зростають, активного впровадження у виробництво сучасних технологій, загальної інформатизації значно зростає необхідність підвищення ефективності підготовки, насамперед, молоді до трудової діяльності в умовах динамічно мінливого ринку праці.



Теоретичний аспект дослідження дозволив виявити, що проблема формування майбутніх професійно мобільних кваліфікованих робітників науковцями в Україні не досліджувалася. Було також встановлено, що професійно-технічні навчальні заклади не орієнтуються на підготовку професійно-мобільного кваліфікованого робітника.

Так, при проведенні міських, обласних семінарів, конференцій нами проводились бесіди з директорами професійно-технічних навчальних закладів, їх заступниками та методистами. Нас цікавила їх думка щодо важливості формування професійної мобільності учнів професійно-технічних навчальних закладів та наявності чи відсутності цілеспрямованої роботи навчального закладу (системи роботи) по формуванню професійно мобільного кваліфікованого робітника.

Результати бесід показали, що тільки 22,9 % директорів ПТНЗ, 33,9 % заступників та майже половина (43,6 %) методистів відповіли, що варто приділяти увагу у процесі професійної підготовки учнів ПТНЗ формуванню їх професійної мобільності. Лише кожен десятий з учасників бесід на питання: «Чи склалася у Вашому навчальному закладі система роботи по формуванню професійно-мобільного кваліфікованого робітника?» відповів ствердно. У той же час, майже половина методистів (46,2 %) відповіли, що в їхньому ПТНЗ відсутня система роботи по формуванню професійно мобільного кваліфікованого робітника.

Таким чином, можна зробити висновок, що загальне ставлення до необхідності формування професійної мобільності, як бачимо, досить неоднозначне. Підтвердженням цьому є відсутність системи такої роботи у більшості професійно-технічних навчальних закладів. Проте, нас схвилював той факт, що серед керівників професійно-технічних навчальних закладів є багато таких, хто не зміг однозначно відповісти на ці питання, тобто, можна припустити, що вони байдуже ставляться до цієї проблеми.

Водночас в ході бесід були висловлені думки, що, якщо нам буде запропонована система роботи та будуть розроблені рекомендації щодо формування професійної мобільності майбутніх кваліфікованих робітників, то ми готові все це упроваджувати у своїх професійно-технічних навчальних закладах, тобто відчувається потреба як керівників, так і методистів у «готових рецептах», але не самим творчо підходити до організації професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, зокрема до формування їх професійної мобільності.

Однією із умов ефективної підготовки майбутніх професійно мобільних кваліфікованих робітників є формування нової системи відносин між професійно-технічними навчальними закладами й підприємствами, союзами роботодавців, службою зайнятості — тобто з усіма, хто стає не просто споживачем «продукції» системи професійно-технічної освіти, але й джерелом її фінансового благополуччя. Історія економічного

розвитку нашої країни та зарубіжних країн свідчить, що зміни потребує і організаційна структура взаємодії виробництва та професійно-технічної школи.

Одним з важливих завдань модернізації професійно-технічної освіти в Україні є підвищення привабливості цієї системи для потенційних інвесторів і соціальних партнерів та зміцнення її зв'язків з ринком праці. Для цього необхідно здійснити ряд заходів спрямованих на оптимізацію мережі професійно-технічних навчальних закладів з одночасним відновленням матеріально-технічної бази й створенням ресурсних центрів; здійснити підготовку і перепідготовку майстрів виробничого навчання і викладачів. Наступним кроком має бути розробка нового змісту професійно-технічної освіти, заснованого на компетенціях, та його корекція з боку соціальних партнерів і потреб ринку праці; розвиток інфраструктури навчально-виробничої діяльності професійно-технічної освіти; налагодження стосунків зі службою зайнятості.

Соціальне партнерство в професійно-технічній освіті — це особливий тип взаємодії професійно-технічних навчальних закладів із суб'єктами й інститутами ринку праці, державними й місцевими органами влади, громадськими організаціями, націлений на максимальне узгодження й реалізацію інтересів всіх учасників цього процесу.

Спрямованість на реалізацію інтересів партнерів докорінно відрізняє систему відносин соціального партнерства в умовах ринкової економіки. Саме інтерес до взаємодії повинні відчувати й роботодавці, і профспілки, і владні структури, і всі інші учасники цієї системи, щоб їхні відносини із професійно-технічною школою набули партнерського характеру. В основі інтересів роботодавців завжди лежить економічний інтерес. Допомогти сприяти реалізації цього інтересу може професійно-технічний навчальний заклад, що дійсно має потенціал, здатний зацікавити роботодавця. Таким потенціалом є майбутній професійно мобільний кваліфікований робітник — випускник професійно-технічного навчального закладу, що має попит на ринку праці. Зрозумілий інтерес до системи соціального партнерства й профспілкових об'єднань. Чим якісніше буде професійна підготовка, тим менше виявиться соціальних проблем, конфліктів з роботодавцями, тим нижче соціальна напруженість у суспільстві.

Соціальне партнерство є природною формою існування професійно-технічної освіти. В умовах ринкової економіки тільки в тісному партнерстві з роботодавцями стає можливим ефективно реалізувати основну функцію — забезпечення ринку праці кадрами кваліфікованих професійно мобільних робітників, затребуваних реальним сектором економіки. Крім того, для професійно-технічного навчального закладу відкриваються додаткові можливості, такі як: постійний доступ до інформації про ринок праці (дозволяє уточнювати структуру професій і обсяг підготовки

кадрів); врахування вимог роботодавців щодо змісту підготовки фахівців; спільна розробка стандартів професійно-технічної освіти, навчальних планів і програм; організація практики учнів на встаткуванні діючому в реальному секторі економіки; організація систематичного стажування майстрів виробничого навчання та викладачів для ознайомлення з новітніми типами устаткування й технологічних процесів; створення механізму оцінки якості підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів незалежними експертними комісіями з питань, розроблювальним разом з роботодавцями; цільова підготовка фахівців для конкретного підприємства, що підвищує можливості працевлаштування випускників; спільні проекти, що дозволяють здійснювати поповнення позабюджетних фондів професійно-технічних навчальних закладів: курси підвищення кваліфікації працюючих, використання навчальної матеріально-технічної бази для виконання замовлень підприємств тощо. Разом з тим, варто підкреслити, що очевидна зацікавленість всіх учасників системи соціального партнерства в якнайшвидшому її становленні ще не означає, що цей процес має самоорганізуючий характер. Перешкодою цього є не тільки суб'єктивні причини: роз'єднаність роботодавців, інерційність мислення багатьох керівників підприємств та професійно-технічних навчальних закладів, відсутність належного контакту між органами управління освітою і службою зайнятості, але й об'єктивні: відсутність законодавчої бази для формування такого партнерства, відсутність системи оподаткування, що стимулює рівень професіоналізму кадрів на підприємстві та ін.

У загальному виді можна виділити дві основні сфери соціального партнерства: ринок праці й ринок освітніх послуг. У цьому полі взаємодіють всі суб'єкти соціального партнерства, тут вони реалізують систему інтересів, що виникають у ході такої взаємодії.

Державні органи управління освітою через розробку стандартів встановлюють ті правила й норми, яким професійно-технічні навчальні заклади повинні слідувати. Співробітництво зі службою зайнятості допомагає в спільному вивченні й аналізі ринку праці, у прогнозах потреб підприємств, а також використанні бази професійно-технічних навчальних закладів з перепідготовки безробітних.

*Основними напрямками соціального партнерства професійно-технічного навчального закладу з підприємствами є:* визначення кількості учнів для навчання за професіями з урахуванням вимог ринку праці; надання підприємствами баз практик для професійно-технічних навчальних закладів та гарантоване працевлаштування випускників; організація профорієнтаційної роботи педагогічного колективу і фахівців підприємств з учнями загальноосвітніх шкіл з метою цілеспрямованого вивчення професій з використанням матеріальної бази як ПТНЗ, так і підприємств;

участь фахівців підприємств в роботі приймальної комісії ПТНЗ; розробка науково-методичного забезпечення, яке визначає зміст і структуру практичної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників; визначення активних форм і методів навчання учнів із залученням фахівців із підприємств; інформування педагогічного колективу ПТНЗ про стан ринку праці для уточнення структури професій та обсягів підготовки кадрів; врахування викладачами і майстрами виробничого навчання вимог роботодавців до змісту підготовки кваліфікованих робітників, залучення фахівців підприємств до розробки навчальних планів і програм; організація практики учнів ПТНЗ на обладнанні, що діє в сучасному секторі промисловості; організація систематичного стажування викладачів, майстрів виробничого навчання ПТНЗ для ознайомлення їх з найновішими типами обладнання і технологічними процесами; створення механізму оцінки якості підготовки ПТНЗ фахівців незалежними експертними комісіями спільно з роботодавцями; цільова підготовка ПТНЗ кваліфікованих робітників для конкретного підприємства з працевлаштуванням випускників.

Ефективність соціального партнерства в системі «ПТНЗ – підприємство» визначається рівнем реалізації договірних обов'язків з підготовки висококваліфікованих робітників, конкурентоздатних і мобільних на ринку праці та рівнем соціальної і професійної адаптації випускників. Будь-який процес будується на засадах певних принципів. В якості основних принципів управління професійною підготовкою учнів слід керуватися такими: принцип системності, принцип маркетингової орієнтації, принцип функціональності, принцип встановлення нормативів до підсистем управління, принцип комплексності, принцип інтеграції, принцип директивної регламентації, принцип педагогічної підтримки, принцип врахування конкретної ситуації.

Управління професійною підготовкою учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ – підприємство» носить виробничо-педагогічний характер і передбачає забезпечення професійної компетентності випускників на основі формування компетенцій, заснованих на діяльності (уміння та навички здійснення професійної діяльності) і комунікативних компетенцій (уміння та навички ділового спілкування); моніторинг якості професійної підготовки; моніторинг професійної адаптації випускників професійно-технічних навчальних закладів; організацію навчально-виробничого процесу відповідно до вимог роботодавців щодо кваліфікації випускників; сертифікацію кваліфікаційних характеристик випускників з участю соціальних партнерів; запровадження в навчально-виробничий процес інноваційних педагогічних технологій.

*Основними функціями виробничо-педагогічного управління є:* забезпечення ринку праці у необхідних обсягах конкурентоздатними,

мобільними, висококваліфікованими робітниками; сприяння успішній соціалізації особистості учня, з метою його самовизначення, активної життєдіяльності, швидкій адаптації до інновацій сучасного наукоємного виробництва.

*Управління професійною підготовкою учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ – підприємство» потребує:* запровадження маркетингових досліджень регіонального ринку праці; створення регіонального банку соціальних партнерів в розрізі професій, за якими здійснюється підготовка; оновлення матеріально-технічного забезпечення процесу навчання; затребуваності випускників на ринку праці; підвищення в учнів мотивації до учіння, освоєння професії; залучення роботодавців та інших соціальних партнерів до розробки кваліфікаційних вимог, процедур перевірки знань, професійних умінь та навичок; підвищення методичного і професійного рівня викладачів та майстрів виробничого навчання. Виконання цих умов забезпечить, на нашу думку, ефективне управління й формуванням професійної мобільності учнів, які будуть залучатися в різні форми організації навчання як у ПТНЗ, так і на виробництві.

*Найбільш ефективними формами співробітництва професійно-технічних навчальних закладів із соціальними партнерами є:* практичне навчання учнів на реальних робочих місцях; залучення до проведення окремих занять для учнів представників підприємств; участь роботодавців в атестації учнів; участь роботодавців у конкурсах професійної майстерності, учнівських конференціях, декадах з професій; залучення роботодавців до участі у виставках; залучення роботодавців до розробки і рецензування навчально-програмної документації; стажування викладачів і майстрів виробничого навчання на реальних робочих місцях; підвищення кваліфікації працівників підприємств у професійно-технічних навчальних закладах; працевлаштування випускників; організація Піклувальних рад, галузевих Рад з соціального партнерства. Найбільш перспективною формою соціального партнерства є регіональні Консультаційні ради, до яких входять представники навчальних закладів, роботодавців, професійних асоціацій, служб зайнятості, регіональних органів управління галуззю та освітою. Консультаційні ради створюються з метою вдосконалення змісту професійної освіти і сприяння розвитку корпоративних демократичних стосунків між професійно-технічним навчальним закладом і соціальними партнерами на регіональному рівні.

Оцінювання якості управління професійною підготовкою учнів в умовах соціального партнерства «професійно-технічний навчальний заклад – виробництво» здійснюється за критеріями, які визначаються основними етапами навчальної та професійної діяльності учнів як в умовах ПТНЗ, так і в умовах виробництва. Так, перший етап передбачає формування навчальної діяльності, на другому етапі формуються основи

професійної діяльності і лише на третьому етапі відбувається формування готовності випускника до професійної діяльності в умовах виробництва. Розподіл етапів за роками навчання залежить від складності професії.

Таким чином, освіта повинна задовольняти, з одного боку, потреби особистості в одержанні знань, умінь, та навичок, а з іншого — суспільства у підготовці кваліфікованих кадрів. Необхідною умовою реалізації потреб суспільства у висококваліфікованих кадрах є взаємозв'язок економіки, ринку праці і системи професійно-технічної освіти, тобто соціальне партнерство професійно-технічних навчальних закладів з різними економічними структурами.

Управління формуванням професійної мобільності учнів в умовах соціального партнерства «ПТНЗ-підприємство» буде найбільш ефективним, коли учень у процесі професійної підготовки буде знаходитись під управлінськими впливами не тільки професійно-технічного навчального закладу (як це мало місце при традиційній системі управління), але й підприємства (взаємодія з інженерно-технічними кадрами, кваліфікованими робітниками, використання матеріально-технічної бази під час проходження практики тощо).

Важливу роль у підготовці професійно мобільних кваліфікованих робітників відіграють галузеві Піклувальні ради, які очолюють директори по кадрах підприємств.

Заслуговує на увагу спільна робота Інституту професійно-технічної освіти з піклувальними радами у Криворізькому регіоні. Тут цій проблемі приділяють увагу всі, хто зацікавлений у підготовці майбутніх професійно мобільних кваліфікованих робітників — починаючи від міського голови доктора технічних наук, професора Юрія Григоровича Вілкула. У місті постійно працюють галузеві Піклувальні ради. Так, підвищенню якості професійної підготовки робітничих і інженерних кадрів для гірничо-металургійної промисловості було присвячено розширене засідання Піклувальної ради у вересні цього року (голова Макаров О. І., директор по кадрах Криворізького залізорудного комбінату), яке відбулося базі Криворізького залізорудного комбінату. Ініціаторами цього заходу виступили Криворізький міський методичний центр професійно-технічної освіти (Зозуля Н. В., Сапіга В. О.), Криворізький залізорудний комбінат (Караманець Ф. І., Макаров О. І.), Криворізький технічний університет (Вілкул Ю. Г.), Інститут ПТО НАПН України (Радкевич В. О.). У засіданні Піклувальної ради взяли участь директори технікумів та ПТНЗ, що готують майбутніх гірників, завідувачі кафедр КТУ та науковці Інституту професійно-технічної освіти НАПН України.

У своєму виступі голова правління Караманець Ф. І. розповів учасникам зібрання про ту роботу, яка проводиться КЗРК з молодими

робітниками та фахівцями з вищою освітою, про напрями модернізації техніки на шахтах, що входять до складу комбінату, про соціальні програми, що реалізуються на комбінаті. Голова правління звернув увагу, що сьогодні підприємства Кривбасу потребують робітника нової формації. Тому головна увага повинна бути зосереджена на підвищенні якості професійної підготовки випускників професійних навчальних закладів міста, адже не завжди їх підготовка задовольняє вимоги підприємства. Для «доучування» на кожній шахті створені підземні навчальні дільниці, які обладнані найновішою технікою. Особливу увагу Караманець Ф. І. на необхідність стажування педагогічних та науково-педагогічних кадрів на виробництві.

Перед учасниками засідання виступила кандидат педагогічних наук, доцент, докторант Інституту професійно-технічної освіти Національної Академії педагогічних наук України Сушенцева Л. Л., яка звернула увагу, з одного боку, на проблему підготовки професійно мобільного кваліфікованого робітника, а з іншого — акцентувала на необхідності приділення серйозної уваги підготовці педагогів професійного навчання на базі вищих технічних навчальних закладів. Було звернуто увагу й на підготовці науково-педагогічних кадрів для вищих навчальних закладів у магістратурі. З цією метою необхідно ретельно переглянути зміст освітніх програм з підготовки спеціалістів і магістрів, і посилити їх гуманітарну складову (увести окрім педагогіки, психології та методики викладання у вищій школі додатково дисципліни «Педагогіка управління», «Психологія управління», «Конфліктологія»).

Особлива увага була звернута на необхідність оновлення змісту професійно-технічної освіти, адже сучасному виробництву сьогодні не вистачає не просто робітників, а кваліфікованих і висококваліфікованих професійно мобільних робітників. У зв'язку з цим необхідно більше залучати роботодавців до створення нового змісту професійно-технічної освіти та змінити підходи до підготовки майбутніх кваліфікованих робітників (організувати навчально-виробничий процес на засадах компетентнісного підходу та ширше запроваджувати тренінгові заняття).

Повніше враховувати вимоги роботодавців, швидше реагувати на зміну кон'юнктури ринку праці професійно-технічним навчальним закладам, технікумам і вищим навчальним закладам допомагають відношення соціального партнерства — це система, що об'єднує навчальні заклади із суб'єктами та інститутами ринку праці, державними і місцевими органами влади, громадськими організаціями, яка спрямована на максимальну узгодженість і реалізацію інтересів всіх учасників цього процесу.

Соціальне партнерство в системі «ПТНЗ — підприємство» спрямоване на забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних працівників, модернізацію матеріально-технічної бази навчального закладу,

стимулювання і мотивацію учнів, викладачів, майстрів виробничого навчання, працевлаштування випускників, профорієнтаційну роботу, як з учнями загальноосвітніх шкіл, так і з учнями ПТНЗ і передбачає створення маркетингової служби навчального закладу.

Для реалізації поставленої мети необхідно реалізувати такі завдання:

1. Запровадити механізми, що дозволяють поліпшити управління системою професійної освіти. До них слід віднести: посилення зв'язків з ринком праці; делегування галузевим об'єднанням відповідальності за певних споживачів робочої сили; планування підготовки й перепідготовки фахівців; підвищення ролі підприємств у навчанні кваліфікаціям, що відповідають конкретним запитам промисловості; розвиток професійної орієнтації, що сприяє більшій зацікавленості молоді в поглибленому освоєнні обраної професії. Крім того, уряд повинен спонукати малий і середній бізнес підключатися до фінансування професійної освіти. Запропонувати всім підприємствам, фірмам і компаніям із числом працівників більше 50 чоловік, інвестувати у професійну освіту.

2. На законодавчому рівні врегулювати питання змісту професійно-технічної освіти з кожної затвердженої у класифікаторі професії, контроль якості освіти.

3. У зв'язку зі скрутним економічним становищем в країні і неможливістю здійснювати державою у повному обсязі інвестиції у ПТО, внести в Закон «Про професійно-технічну освіту» пункт про її дуальну організацію.

4. Створити дієві Координаційні ради професійної освіти й навчання, куди повинні входити підприємці, представники торгово-промислових палат, галузевих міністерств. Покласти на Торгово-промислову палату або Міністерство соціальної політики відповідальність за формування списку професій для навчання, що затверджуються Міністром освіти, науки, молоді та спорту

5. Запровадити поточну систему навчання (за прикладом Данії). У кожному потоці зміст навчання повинен визначатися галузевим міністерством разом з міністерством освіти, науки, молоді та спорту. Координаційна рада ухвалює рішення щодо тривалості навчання, його структури, змісту, процедури тестування, що затверджуються Департаментом професійно-технічної освіти Міністерства освіти, науки, молоді та спорту України. Така система буде відрізнятися гнучкістю й досить легко може пристосовуватися до змін ринку праці. З появою там попиту на нову професію галузеве міністерство або комітет подає в Міністерство освіти, науки, молоді та спорту відповідну пропозицію на затвердження нового потоку.

**Інститут професійно-технічної освіти НАПН України** проводить велику наукову і науково-методичну роботу з питань розробки науково



обґрунтованого супроводу діяльності центральних й регіональних органів виконавчої влади та об'єднань роботодавців щодо формування трудового потенціалу держави та професійної підготовки кваліфікованих робітників для сучасної економіки України. До цієї роботи залучаються практично всі лабораторії інституту.

**Співробітники лабораторії змісту професійної освіти і навчання ПТНО НАПН України** аналізували стан затребуваності кваліфікованих робітників у сфері послуг. Одним із завдань дослідження було визначення пріоритетів роботодавців при доборі персоналу, тенденцій розвитку як професій в цілому, так і окремих компетентностей.

Дослідження довело, що найбільш затребуваними є фахівці, рівень кваліфікації яких відповідає 4–5 розрядам. На думку роботодавців, робітники такого кваліфікаційного рівня володіють широким колом компетентностей, вміють самостійно оволодівати новими знаннями, уміннями, компетентностями. Сучасні підприємці висувають вимоги щодо достатньо високого рівня загальної культури кваліфікованого робітника, а особливо до культури спілкування, володіння іноземними мовами, що зрозуміло для обраної сфери дослідження. Також спостерігається зацікавленість у розвиненій інформаційній культурі робітника, умінням застосовувати комп'ютерну техніку, користуватись сучасним програмним забезпеченням, телекомунікаційними мережами (Інтернет, локальні мережі тощо) для успішного функціонування підприємства. Відбулась зміна у структурі певних професій, ряд професійних компетентностей втратили актуальність. Так, за участі роботодавців, педагогічних працівників ПТНЗ та співробітників лабораторії змісту професійної освіти і навчання були запропоновані зміни до кваліфікаційних характеристик професій «Кравець», «Кухар», «Офіціант», які не знайшли підтримку офіційних органів.

На ринку праці спостерігаються тенденції до інтегрування професій як в межах певної економічної галузі, так і між галузями. У межах функціонування українсько-німецького проекту «Реформування професійно-технічної освіти в Україні» співробітниками лабораторії змісту професійної освіти і навчання спільно з роботодавцями були розроблені кваліфікаційні характеристики на 16 нових укрупнених та інтегрованих професій. За п'ятьма новими професіями здійснюється підготовка кваліфікованих робітників в ПТНЗ. Випускники училищ, які отримали такі професії всі працевлаштовані. Разом з тим, Міністерство регіонального розвитку будівництва та ЖКГ України не затвердило кваліфікаційну характеристику на нову професію «Механік технічних систем будівель».

На сьогодні до лабораторії змісту професійної освіти і навчання надійшли запити від федерації роботодавців транспорту України щодо вивчення сучасного змісту професійної діяльності робітників галузі, стану підготовки робітників у відповідних ПТНЗ. Досягнуто угоду про

співпрацю з Хмельницьким обласним центром зайнятості щодо вивчення регіональних особливостей ринку праці Хмельниччини.

Останні роки в системі профтехосвіти має місце нарікання педагогічної спільноти на те, що в динамічних умовах ринку праці не вистачає достовірної інформації про стан ПТО. Статистична інформація в більшості випадків не трансформується в аналітичні матеріали щодо генерування освітньої політики. У кращому випадку розробляються моніторингові звіти, які повторюють числові ряди даних попередніх років.

Проте основні тенденції, причини, наслідки, проблеми системи не аналізуються на достатньому рівні та не оприлюднюються належним чином.

**Лабораторією Всеукраїнський інформаційно-аналітичний центр ПТО** під час проектування й розроблення інформаційно-аналітичної системи «ПРОФТЕХ» було реалізовано європейські принципи відкритості і доступності інформаційного ресурсу профтехосвіти (індикаторів ефективної діяльності ПТНЗ) не лише для керівників різних рівнів управління професійно-технічної освіти, а й для всіх її соціальних партнерів, і насамперед, роботодавців. Систему впроваджено в 261 ПТНЗ Львівської, Харківської, Дніпропетровської, Черкаської областях, АРК та м. Києві.

Розроблений у системі «ПРОФТЕХ» паспорт ПТНЗ, завдяки фільтру, дозволяє роботодавцю здійснити оперативний пошук навчального закладу, що забезпечить його потреби в підготовці за необхідною професією, надасть можливість, безпосередньо, не виходячи з системи зв'язатися з ним. А за допомоги автоматизованого й візуального консолідованого конструктору звітів з'ясувати якість підготовки в тому чи іншому ПТНЗ де він планує розмістити замовлення на підготовку кадрів.

Відкрита система й для безробітних, тих хто бажає підвищити кваліфікацію, абітурієнтів та їх батьків. ІАС «ПРОФТЕХ» дозволяє здійснити швидкий пошук навчального закладу, з'ясувати професії, типи й види підготовки, отримати інформацію про навчальний заклад, доступність освітніх послуг, можливість вирішення соціальних питань, оперативного вийти з ним на зв'язок та перейти на сайт ПТНЗ.

Не зважаючи на реалізовані в системі сучасні підходи, запроваджені під час проектування ІАС «ПРОФТЕХ», слід зазначити, що європейські цінності дуже важко трансплантуються на вітчизняній педагогічній ниві. Досвід показує, що до відкритості інформації нам ще дуже далеко, а керівники навчальних закладів не вважають за потрібне підвищувати інформаційно-аналітичну компетентність і перекладають ці питання на своїх підлеглих.

**Лабораторія підручникотворення Інституту** виконує науково-дослідну роботу за темою: «Методичні основи створення підручника нового покоління для професійно-технічних навчальних закладів». Кінцевим

результатом дослідження є розроблення організаційно-педагогічних та дидактико-психологічних рішень проектування електронних підручників нового покоління для ПТО, розроблення методичних рекомендацій для викладачів ПТНЗ щодо його створення та застосування в навчальному процесі, розроблення по одному експериментальному електронному підручнику для аграрної, машинобудівної та будівельної галузей.

Станом на 01.12.2011 року виконано наукове обґрунтування організаційно-педагогічних та дидактико-психологічних рішень проектування електронних підручників нового покоління для ПТО, розроблені методичні рекомендації для викладачів ПТНЗ щодо його створення, відпрацьовано навчально-тематичний план і програма підготовки викладачів за темою «Основи дидактичного проектування електронних підручників нового покоління, сформовано методичне забезпечення проведення занять з викладачами ПТНЗ.

За викладеними результатами наукової роботи в 2011 році, лабораторія підручникотворення ініціювала створення авторських колективів з розробленням електронних підручників нового покоління, до складу яких в обов'язковому порядку повинні залучатися в значній кількості викладачі-практики. Без безпосередньої участі в цій роботі викладачів-практиків проектуванні електронних підручників за новими технологічними рішеннями неможливо.

Тому лабораторія вийшла на Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України з ініціативою започаткування Всеукраїнського інноваційного проекту «Відкрите інформаційне навчальне середовище системи професійно-технічної освіти». Проект неодноразово обговорювався на науково-практичних семінарах з керівниками, методистами, викладачами навчально-методичних центрів областей та ПТНЗ і позитивно був сприйнятий учасниками. Ініціатива була доведена до керівників обласних управлінь освіти і науки ОДА. Міністерства освіти і науки Автономної Республіки Крим, м. Києва і Севастополя. Ініціатива підтримана Інститутом інноваційних технологій і змісту освіти МОНмолодьспорту України, Міністерством освіти і науки, молоді та спорту Автономної Республіки Крим, управліннями освіти і науки Чернігівської, Запорізької, Вінницької, Донецької обласних державних адміністрацій, головним управлінням освіти і науки КМДА.

При зазначеній підтримці та підтримці директора Інституту ПТО НАПН України В. О. Радкевич, академіка-секретаря відділення професійної освіти і освіти дорослих НАПН України Н. Г. Ничкало, президента НАПН України В. Г. Кременя, документи з обґрунтуванням актуальності і практичної значимості проекту та необхідних для прийняття відповідного рішення направлені до МОНмолодьспорту України і залишаються без відповіді вже протягом чотирьох місяців.

Показово налагоджена співпраця з управлінням освіти і науки Чернігівської ОДА та НМЦ ПТО в чернігівській області. Двічі розглядалися пропозиції щодо Всеукраїнського інноваційного проекту «Відкрите інформаційне навчальне середовище системи ПТО» представниками Чернігівської ОДА при безпосередній участі губернатора області В. Хоменка і знайшли відповідну підтримку, завдяки якій заходи спрямовані на формування регіонального інформаційного навчального середовища системи ПТО отримали і фінансову підтримку.

Керівники управлінь освіти і науки інших ОДА позитивно сприймають ініціативу започаткування Всеукраїнського інноваційного проекту, але їх головним посланням є відсутність необхідних на розвиток регіональних ПТНЗ коштів у обласних бюджетах.

**Лабораторією професійного навчання на виробництві** розроблено Концепцію, опрацьовано і визначено ефективність методології модульного професійного навчання виробничого персоналу. Модульне навчання з високим ступенем якості впроваджується в: ПрАТ «Українське Дунайське пароплавство» за професіями «Матрос» і «Моторист»; навчально-атестаційному центрі Інституту електрозварювання ім. Є. О. Патона за професіями зварників; Харківському тракторному заводі за професіями металообробки та технічного обслуговування тракторів.

На замовлення ПАТ «АрселорМіттал Кривий Ріг» розпочато роботи з впровадження модульного навчання / підвищення кваліфікації слюсарів-ремонтників.

Розроблено і опрацьовується підхід до підготовки і підвищення кваліфікації персоналу, прив'язаний до життєвого циклу продукції: «Професійна підготовка персоналу – складова технологічної підготовки виробництва».

Розроблено та впроваджено в навчальний процес ПТНЗ та структурних навчальних підрозділів виробництва курс «Основи енергоефективності» (Наказ МОН України від 13 жовтня 2010 р. № 947) та комплекс методичних матеріалів щодо організації навчання з питань енергоефективності.

Впроваджується раніше розроблена і введена до нормативної бази технологія відкритого (дистанційного) професійного навчання на модульній основі у будівельній галузі. Розроблено і надано роботодавцям методичні рекомендації «Відкрите професійне навчання кваліфікованих робітників на виробництві».

Відкрите (дистанційне) професійне навчання на модульній основі впроваджується для навчання без відриву від виробництва зварників у рамках спільної творчої роботи Інституту і Державного акціонерного товариства «Будівельна компанія «Укрбуд».

Розроблено заходи та пропозиції з організації соціального партнерства між підприємством і ПТНЗ.

**Лабораторією управління професійно-технічною освітою** розробляється тема «Педагогічні засади децентралізації управління професійно-технічною освітою». Співробітниками лабораторії обґрунтовані адаптивні моделі: структурно-громадського супроводу, результатом якої є встановлення рівноваги між вимогами держави і запитами громадян; інформаційно-громадського супроводу, що передбачає встановлення балансу інтересів всіх учасників освітнього процесу; субординаційно-промислового партнерства для взаємоадаптації різноспрямованих активностей у напрямі загального вектору переваг.

На локальному рівні ці моделі впроваджені в Севастопольському центрі професійно-технічної освіти, у ДВНЗ «Чернівецький політехнічний коледж». У цих навчальних закладах створена критеріальна система для відстеження динаміки розвитку професійної діяльності педагогів, керівників, самого навчального закладу. До поточного відстеження та регулювання залучаються самі виконавці, що створює гнучкий механізм діяльності та забезпечує певний ступінь децентралізації управління професійно-технічною освітою на локальному рівні.

Такі структури управління частково впроваджені в Херсонській обл. на регіональному рівні; в Запоріжжі на муніципальному рівні, в Харківській обл. на регіональному і міському рівнях.

Лабораторією розроблений навчально-методичний посібник «Професійна освіта і навчання в Україні: сучасні технології управління», який призначається для регіональних управлінь освіти і науки; професійно-технічних навчальних закладів; науково-методичних служб ПТО з питань менеджменту та підвищення ефективності управління системою ПТО; Центрів та закладів підготовки і підвищення кваліфікації керівних кадрів ПТО. На сьогодні цей посібник використовується у ДПТНЗ «Роменське вище професійне училище» м. Ромни Сумської обл. та Бурштинським ВПУ торгівлі та ресторанного сервісу м. Бурштин Івано-Франківської обл.

### **Пропозиції**

1. Створити служби маркетингових досліджень ринку праці, зокрема, на регіональному рівні та відповідно рівні ПТНЗ. Метою цієї служби має стати вивчення кількісної потреби підприємств та безпосередньо роботодавців у кваліфікованих робітниках. А найголовніше – якісних вимог до змісту їх загальної та професійної підготовки з боку суспільства.

2. Запровадити в роботу регіональних управлінь освіти та МОНУ-молодьспорт України інформаційну систему ІАС «ПРОФТЕХ», яка

спроможна надати статистичні та графічні дані аналізу, здійсненого в різних площинах професійно-технічної освіти України.

3. Закріпити на законодавчому рівні участь роботодавців у процесах модернізації ПТО, ввести податок на професійну освіту (2%).

4. Створити систему середньої професійної освіти, об'єднавши технікуми і професійно-технічні навчальні заклади.

5. Встановити мораторій на приватизацію ПТНЗ (як, наприклад, у РФ).

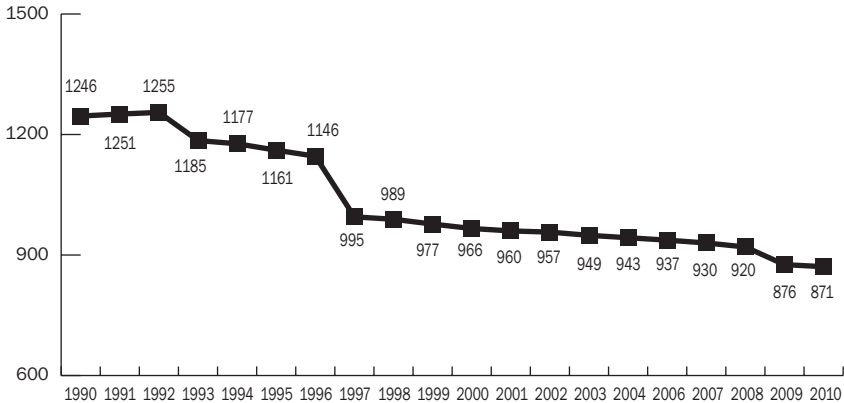
6. Започаткувати інноваційний проект з формування та впровадження інформаційного навчального середовища в системі професійно-технічної освіти України «Відкрите інформаційне навчальне середовище професійно-технічної освіти».

Керуючись Указом Президента України № 926/2010 від 29.09.2010 «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні», просимо розглянути запропоновану ініціативу та включити її до плану виконання Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки і вважати пріоритетним заходом. Інститут професійно-технічної освіти НАПН України готовий взяти на себе функцію головного виконавця зазначеної роботи.

7. Здійснювати подальше визначення змісту нових професій та їх широке впровадження в систему професійно-технічної освіти.

Надзвичайно актуальною проблемою, яка потребує для свого розв'язання втручання Уряду, є спроба служби зайнятості, не здійснюючи власного фінансування, а за рахунок перерозподілу коштів, що виділяються на професійно-технічну освіту, захопити підготовку і перепідготовку робітничих кадрів.

## ДИНАМІКА ЗМІНИ МЕРЕЖИ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ



*Джерело:* 1. Статистичний збірник: Загальноосвітні, позашкільні, дошкільні та професійно-технічні навчальні заклади (1996–2000 рр.) / Міністерство освіти і науки України. — К.: ВВП «Компас», 2001. — 136 с., с. 98; 2. Показники розвитку загальної середньої освіти, дошкільної, позашкільної та професійно-технічної освіти (за підсумками 2003/2004 навчального року) / Міністерство освіти і науки України. — К., 2004. — 54 с., с. 38; 3. Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Про підсумки розвитку професійно-технічної освіти у 2009/2010 навчальному році та завдання на 2010/2011 навчальний рік» 26 серпня 2010 року / Уклад.: Л. В. Крячко, Д. О. Балашов. Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К., 2010. — 55 с.

Протягом останніх років динаміка розвитку освітніх закладів в Україні мала тенденцію до постійного скорочення. Так, за період 1990–2010 років, кількість професійно-технічних навчальних закладів (далі ПТНЗ) зменшилася на 375 закладів (на 30,1 %). Динаміка мережі ПТНЗ характеризувалась трьома хвилеподібними спадами 1992, 1997, 2010 рр., коли мережа почала скорочуватись. Починаючи з 1992 р. мережа ПТНЗ почала поступово скорочуватись до 871 закладу у 2010 р.

1997 р. скорочення мережі на підставі виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 29.05.97. № 526 «Про вдосконалення мережі вищих та професійно-технічних навчальних закладів.

Програма удосконалення мережі ПТНЗ на 2001–2004 рр., розроблена на виконання п. 11 рішення Колегії МОН України від 17.08.200 р. № 2/1-2 «Про ключові проблеми розвитку загальної середньої, дошкільної,

позашкільної та професійно-технічної освіти в контексті послання Президента України до Верховної Ради України «Україна: поступ у XXI століття. Стратегія економічного та соціального розвитку на 2000–2004 роки», програми діяльності Кабінету Міністрів України «Реформи заради добробуту».

## Додаток Б

### ДИНАМІКА КОНТИНГЕНТУ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ УКРАЇНИ (1992–2010 рр.)



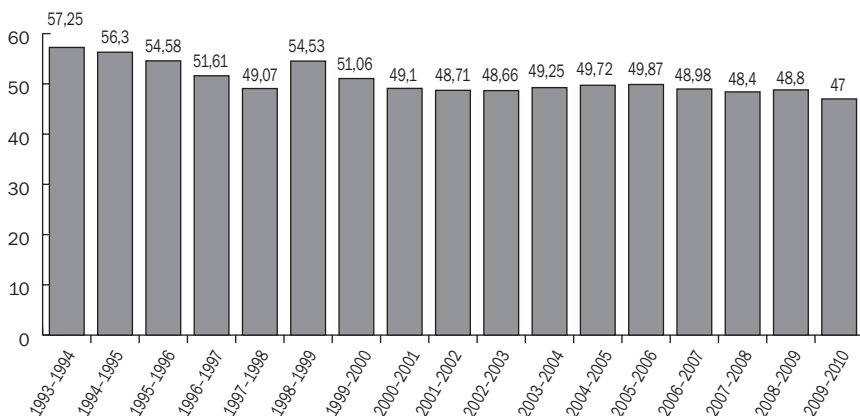
*Джерело:* 1. Професійно-технічна освіта: Аналітично-статистичні матеріали за 1992–1998 роки / Міністерство освіти і науки України; Упорядник М. М. Берірко. — К. : ВВП «Компас», 1998. — 48 с., с. 10–11; 2. Показники розвитку загальної середньої освіти, дошкільної, позашкільної та професійно-технічної освіти (за підсумками 2003/2004 навчального року) / Міністерство освіти і науки України. — К., 2004. — 54 с., с. 42; 3. Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Про підсумки розвитку професійно-технічної освіти у 2009/2010 навчальному році та завдання на 2010/2011 навчальний рік» 26 серпня 2010 року / Уклад.: Л. В. Крячко, Д. О. Балашов. Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К., 2010. 55 с., с. 15; 4. Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Тенденції та пріоритетні напрями діяльності органів управління освіти, установ і навчальних закладів професійно-технічної освіти на 2009/2010 навчальному році та завдання на 2010/2011 навчальний рік» / Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К., 2009. 54 с., с. 13; 5. Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Сучасні тенденції розвитку професійно-технічної освіти:



пріоритети і завдання» / Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К., 2009. 69 с., с. 13; 6. Інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «про підсумки роботи навчальні закладів професійно-технічної освіти у 2005–2006 навчальному році та основні завдання розвитку професійно-технічної освіти на 2006-2007 навчальний рік»/ за аг. Ред. Ніколаєнко С. М./ відповідальний за випуск Жебровський Б. М., Десятов Т. В. / укладачі Супрун В. В., Крячко Л. В., Макаренко Н. В. — К., 2006, 38 с., с. 8; 7. Статистичні матеріали підготовлені Управлінням економіки і фінансування та Головним управлінням професійно-технічної освіти / відомче видання / відпов. За вип. Л. Ющенко. — К.: ВВП «Компас», 1996. — 103 с., с. 84–85; 8. Статистичний збірник: Загальноосвітні, позашкільні, дошкільні та професійно-технічні навчальні заклади (1996–2000 рр.) / Міністерство освіти і науки України. — К.: ВВП «Компас», 2001. — 136 с.; 9. Аналіз розвитку освіти у 2007 році (дошкільні, загальноосвітні, позашкільні, професійно-технічні та вищі навчальні заклади) / Міністерство освіти і науки України. — К., 2008. — 162, с. 103–106.

### Додаток В

#### ДИНАМІКА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ В СИСТЕМІ ПРОФТЕХОСВИТИ (тис. осіб)



*Джерело:* Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Про підсумки розвитку професійно-технічної освіти у 2009/2010 навчальному році та завдання на 2010/2011 навчальний рік» 26 серпня 2010 року / Уклад.: Л. В. Крячко, Д. О. Балашов. Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К., 2010. — 55 с., с. 26; Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Тенденції та пріоритетні напрями діяльності органів управління освіти, установ і навчальних закладів професійно-технічної освіти на 2009/2010 навчальний рік» 27 серпня 2009 року / Уклад.: Л. В. Крячко, Д. О. Балашов., О. В. Вовкодавцев. Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К., 2009. — 26 с.; Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Сучасні тенденції розвитку

професійно-технічної освіти: пріоритети та завдання» 28 серпня 2008 року / Уклад.: Л. В. Крячко, Д. О. Балашов. Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К. 2008. — 69 с., с. 27; Професійно-технічна освіта: інформаційні матеріали до підсумкової колегії Міністерства освіти і науки України «Професійно-технічна освіта: підсумки, досягнення та основні завдання на 2007/2008 навчальний рік» 28 серпня 2007 року / Уклад.: Л. В. Крячко, Н. В. Давидюк. Відповідальний за випуск: Т. М. Десятов. — К. 2008. — 75 с., с. 38; Інформаційно-аналітичні матеріали професійно-технічної освіти до спільної наради Міністерства освіти і науки України та Державного центру зайнятості України «Удосконалення співпраці державної служби зайнятості та регіональних органів управління освіти і науки щодо підготовки кваліфікованих робітничих кадрів». — К., 2008. — 99 с., с. 45; Статистичний збірник: Загальноосвітні, позашкільні, дошкільні та професійно-технічні навчальні заклади (2001–2002 рр.) / Міністерство освіти і науки України. — К.: ВВП «КОМПАС», 2003. — 108 с., с. 100–101; Професійно-технічна освіта: Аналітично-статистичні матеріали за 1992–1998 роки / Міністерство освіти і науки України; Упорядник М. М. Берізко. — К.: ВВП «КОМПАС», 1998. — 48 с., с. 42–43; Динаміка розвитку професійно-технічної освіти за період 2003–2006 років (статистичні матеріали), 2007. — 48 с., с. 40–41; Статистичний збірник: Загальноосвітні, позашкільні, дошкільні та професійно-технічні навчальні заклади (1996–2000 рр.) / Міністерство освіти і науки України. — К.: ВВП «КОМПАС», 2001. — 136 с., с. 125–127; Статистичний збірник: Загальноосвітні, позашкільні, дошкільні та професійно-технічні та вищі навчальні заклади (2005–2006 рр.) / Міністерство освіти і науки України. — К., 2007. — 150 с., с. 111–112; Статистичні дані до засідання колегії Міністерства за підсумками 1995 року: (середні загальноосвітні позашкільні навчально-виховні, дошкільні виховні та професійно-технічні навчальні заклади / Міністерство освіти України. — К., 1996. — 104 с., с. 96–97; Збірник: Аналіз розвитку освіти у 2007 році (дошкільні, загальноосвітні, позашкільні, професійно-технічні та вищі навчальні заклади) / Міністерство освіти і науки України. — К., 2008. — 163 с., с. 118–119.

**4. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ  
ДЕРЖАВНОЇ УСТАНОВИ  
«НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН»  
МІНІСТЕРСТВА СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ  
УКРАЇНИ**

МІНІСТЕРСТВО СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ

ДЕРЖАВНА УСТАНОВА НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ІНСТИТУТ  
СОЦІАЛЬНО-ТРУДОВИХ ВІДНОСИН

23.11.2011р. № 11/676

**Голові Комітету  
Верховної Ради України  
з питань науки і освіти  
Луцькому М. Г.**

Шановний Максиме Георгійовичу!

На Ваше звернення подаємо інформаційно-аналітичні матеріали з підготовки кадрів в Україні до комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України».

Додаток: на 61 арк.

**З повагою,  
директор, к.е.н.**

**С. В. Мельник**

## ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ

Науково-дослідного інституту соціально-трудова відносин до слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України»

### 1. Загальні проблеми у сфері підготовки кадрів та «пробуксовка» відповідних реформ<sup>1</sup>

Про кризу в освітній сфері країни, чи «про освіту в кризі» не писав ще мабуть тільки лінивий. Що й не дивно, так як ця проблема перейшла межу національної та соціальної безпеки, елементарної доцільності та соціальної справедливості. Таким чином, те, що система підготовки (перепідготовки) кадрів знаходиться у глибокій кризі, можливо викликає сумніви в окремих керівників навчальних закладів. Чинників її вкрай проблемного стану досить багато, тому зупинимося лише на тих, що відіграли (відіграють) ключову роль:

— відірваність обсягів та якості підготовки фахівців, технічних службовців і висококваліфікованих робітників від потреб ринку праці та вимог роботодавців. «Підготовка заради підготовки» сформувалася, у свою чергу, за таких обставин:

— перетворення багатьох навчальних закладів (перш за все, ВНЗів) у фінансово-корпоративні утворення, які в кризові 90-і роки минулого століття, дозволили першим «вижити». Після цього, мало хто з ректорів ВНЗів перебудував внутрішній менеджмент, та переорієнтувався на здорову конкуренцію, якісні параметри освітніх послуг та потреби ринку праці. У той же час, обрана частка навчальних закладів так і залишилася біля «бюджетного корита» та зберегла звичку грати в «лохотрон» — «ви мені гроші, а я вам дипломи, ви мені більше грошей, я вам більше дипломів»;

— у країні через структурну кризу, згорання машинобудування, ВПК, банкрутство багатьох підприємств легкої та інших видів переробної промисловості, було зруйновано ефективну систему базових (для навчальних закладів) підприємств та коопераційних зв'язків. Їх втрата за віссю «освіта-виробництво» призвела до погіршення якості підготовки та перепідготовки кадрів, у першу чергу, стосовно надання та закріплення на практиці професійних знань, умінь та навичок;

---

<sup>1</sup> Використано матеріали із статті С. В. Мельника «Куються кадри. Зайві» (Урядовий кур'єр, № 40 від 29.02.2008 р.)

— Україна за 20-річний період існування так і не змогла навіть започаткувати реформування наукової сфери. Відірваність науки та освіти одна від одної, зокрема, та від реальних потреб суспільства і економіки, в цілому, призвела до зниження (за нашими оцінками) їх рівня конкурентоздатності до середньосвітового аналога не менш як у 5 разів;

— молодь та батьки формували та формують ажіотажний попит на милозвучні види економічної діяльності та спеціальності (піар-технології, паблік-рілейшенз, продюсерство, шоу-бізнес тощо), за якими низький (або відсутній) попит на вітчизняному ринку праці. Мотивація лівової частки молоді, яка сьогодні проходить фазу формування «псевдопроамериканської морально-індивідуалістичної форми поведінки» зрозуміла — «гарно та легко» жити без особливих витрат часу та праці. Мотивація багатьох батьків на отримання їх «чадами» дипломів про вищу освіту, і ні в якому разі не орієнтуватися на дефіцитні, високооплачувані робітничі професії, теж зрозуміла — «нам життя давалося важко, хай дітям буде легше, бо вони ж майбутні керівники (менеджери), юристи, бухгалтери, естрадні співаки, перукарі з університетським дипломом» і т.ін.). Крім того, багато кому з батьків не вдалося закінчити за радянських часів інститутів (університетів, академій) через дуже жорсткий та якісний рівень відбору та навчання, тому дипломи їх дітей — свого роду сатисфакція. Слід також зазначити, що стрімке розшарування населення (за законами «дикого заходу») за фінансово-матеріальним станом, процвітанню «тіньової» економіки та корупції і т.ін., сприяють тому, що багато «покупців» освітніх послуг платять не за реальну їх якість та кількість, а задля престижу, тим паче, що з «легкими» грошима їм часто-густо легко розлучатися. Таким чином, хибна мотивація більшості молодих людей та їхніх батьків на отримання диплома, а не знань та професійних перспектив, виступають чи не ключовим чинником формування в Україні окремої країни — «країни освітніх фабрик мрій»;

— відірваність роботодавців (за окремим виключенням) від процесу підготовки кадрів, формування держзамовлення, профорієнтації, профвідбору та профадаптації молоді. Поряд з цим, у своїй більшості рівень знань та професійної компетентності випускників навчальних закладів не влаштовує роботодавців, тому сьогодні останні зорієнтовані на додаткову підготовку (перепідготовку) молодих фахівців (кваліфікованих робітників). Головними критеріями підбору кадрів (за невеликим виключенням) для них є комунікабельність, корпоративність та командність, системність, уміння навчатися, ініціативність, тяга до кар'єрного та професійного зростання пошукачів посад, а вже потім наявність у них трудового стажу, фаху, «приналежність» диплому до передових ВНЗів тощо. Завищена (у недавні часи) орієнтація роботодавців на студентів з університетськими дипломами, навіть до зайняття ними робочих місць

(за професійним змістом) робітників (продавець, охоронець, продавець-консультант, перукар-модельєр тощо) та посад технічних службовців (секретар, коректор, декоратор, касир, адміністратор, реєстратор тощо), відірваність від проблем сфери освіти, «жирування» на можливості перебирати кадри із безробітних випускників, підготовлених не за кошти роботодавця, а за власні кошти молоді чи кошти держави (держзамовлення) тощо, сьогодні вітчизняному бізнесу «вилізають боком». Вибирати часто-густо «кращих із гірших», в умовах демографічної кризи та гострого дефіциту на «реально» кваліфіковані кадри, стає все дедалі складніше;

— перетворення за «мовчазної згоди» держави та суспільства багатьох навчальних закладів у соціальні інституції, де значний прошарок молоді на 2–6 років відкладає свій статус безробітного;

— деструктивність та хибність чинного механізму держзамовлення. За нашими оцінками, не менше 40,0 % державних коштів розподіляються помилково, збитково, а то й просто «зливаються у пісок безвідповідальності». Це й не дивно, бо як «де-факто» відповідальним за формування, розміщення та виконання державного замовлення виступає МОНмолдспорту України. Тобто відповідна діяльність Міністерства підтверджує сьогоднішній статус-кво системи освіти в Україні — «сам собі режисер»;

— формування безвідповідальності навчальних закладів за багато-мільйонні втрати бюджетних коштів. Цьому сприяє відсутність ефективного громадського (державного, суспільного) нагляду за функціонуванням ринку освітніх послуг. Це й не дивно, бо більшість контрольних, моніторингових та наглядових функцій, як наприклад, акредитація, ліцензування, оцінювання якості, знову ж таки віддано на відкуп МОНмолдспорту України, яке за своєю аббревіатурою багато хто жартома називає як «міністерство обмеженого навчання». Жарти жартами, але в них завжди, як кажуть, є частка правди;

— розпорошеність управлінських, фінансово-матеріальних, кадрових ресурсів освітянської сфери через багаточисельну мережу навчальних закладів, яка за абсолютними та відносними кількісними показниками майже попереду усього світу, у т.ч. США та країн ЄС. Поряд з цим жоден навчальний заклад України за якісними характеристиками не потрапляє до міжнародних рейтингів та реєстрів. Таким чином, підвищення якості вітчизняних послуг, перш за все, може досягатися «переходом кількості в якість», тобто суттєвого, укрупнення, інтеграції, «злиття та поглинання» не менш (за нашими оцінками) як 2/3 навчальних закладів, їх формування навколо класичних та провідних ВНЗів країни у корпоративні університети, навчальні консорціуми, комплекси та комбінати, передавання до загальноосвітніх шкіл окремих функцій, наприклад, профосвітніх тощо;

— безлад в освітньому законодавчому полі. Не дивлячись на те, що Україна вже 6 років як приєдналася до «Болонського процесу», на законодавчому рівні так і не приведено у відповідність більшість механізмів, стандартів, підходів, та навіть (що знаково), термінологічну базу (наприклад, невідповідність міжнародним термінам таких вітчизняних як, повна, базова, неповна вища освіта, спеціальність, напрям підготовки тощо). Більш як 15 років в країні чинна 4-х рівнева (ступенева) система освітньо-кваліфікаційних рівнів вищої освіти (молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр), чого немає (уже немає) в жодній «співставлюваній» країні світу. І на сьогодні законодавчо так і не визначено вітчизняну модель освіти, яка б увібрала до себе кращі риси напрацьованого за десятиріччя та привнесеного ззовні досвіду. На цьому фоні деякі розробки, наприклад, державні стандарти вищої освіти, спокійно собі продукуються поза межами законодавчого поля;

— відсутність (до недавнього часу) пріоритетів у розвитку держави, економіки, видів економічної діяльності (галузей) і, як наслідок, коротко- і середньострокових прогнозів потреби у кваліфікованих кадрах у галузевому, регіональному та професійному розрізі. На сьогодні так і не розроблено, ані відповідних дієвих та доступних методик, ані ефективною рекрутинговою політики (мережі), ані механізму залучення до цього соціальних партнерів, соціально відповідального бізнесу;

— хибність та непрофесіоналізм, афілюваність до корпоративних інтересів освітянської сфери, лобювання при розробці, погодженні та затвердженні Державних стандартів вищої освіти. Так, наприклад, затверджені Постановами КМУ «Переліки бакалаврів та молодших спеціалістів» (від 13.12.2006 р. за № 1719 та від 20.06.2007 р. за № 839 відповідно), розроблено у значній мірі без урахування вимог національних та міжнародних стандартів — Національного класифікатора України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі — КП), Міжнародної стандартної класифікації занять (ISCO-88) та її нової версії (ISCO-2008), Національного класифікатора України ДК 009:2005 «Класифікатор видів економічної діяльності», Міжнародної стандартної класифікації освіти (МСКО-97) тощо. Іншими словами, розробка Переліків у відриві від означених стандартів за мовчазної згоди керівників більшості навчальних закладів, за відсутності переліку кваліфікацій, вже призвела до того, що для 611 із 908 спеціальностей, програм та напрямів підготовки (молодших спеціалістів, бакалаврів та магістрів(проект)) або 67,3 % від їх загалу, складно підібрати кваліфікації (професії) у зв'язку з їх відсутністю як у вітчизняному та міжнародному класифікаторах професій, так і в сфері прикладання праці. Наприклад, у Переліку «молодших спеціалістів» для 135 спеціальностей, або 46,6 % від їх загалу, у т. ч. таких як менеджмент і адміністрування, правознавство, соціологія, міжнародні

відносини, журналістика тощо, відсутні аналоги професій у КП та ISCO-88. Тобто в Україні, як і ніде у світі, роботодавці не орієнтуються на такий низький освітній рівень відповідних фахівців. Виходячи з цього, для зазначених та ряду інших «надуманих» спеціальностей за умови, що чинний Перелік бакалаврів «перетягує» на себе багато професій, вже сьогодні відсутні можливості підібрати кваліфікації чи внести їх до КП, так як останнє вступить у протиріччя з міжнародною практикою. Подібна ситуація і з Переліком бакалаврів. Так, наприклад, аналіз, проведений фахівцями Інституту, засвідчує, що для 46,9 % напрямів підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра (67 з 143) на вітчизняному ринку праці та в професійно-класифікаційній системі (до моменту законодавчого скасування освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста) відсутні професійні кваліфікації (професії). Для більшості з них у такому вигляді відсутні аналоги і в міжнародній професійно-класифікаційній сфері. Експрес-опитування 120 роботодавців, які представляли окремі види економічної діяльності країни (січень-лютий 2007 р.), підтверджує у 68,0 % випадків їх непорозуміння щодо можливого застосування праці фахівців-бакалаврів за більш як 55,0 % напрямів підготовки, наприклад, такими як, здоров'я людини, культурологія, менеджмент соціокультурної діяльності, фотомистецтво, політологія, міжнародні відносини, економічна теорія, міжнародна економіка тощо. Роботодавці зауважують на те, що велика частина видів економічної діяльності або не представлена, або надто звужена у Переліку, задля превалювання незрозумілих напрямів підготовки. Тобто на сьогодні йде розробка та затвердження освітніх стандартів без прописаних правил, тобто без самого розуміння їх розробки;

— низький рівень оплати праці педагогів, особливо доуніверситетського рівня, гонитва окремих керівників навчальних закладів за прибутками, у т.ч. від навчання на комерційних засадах, перетворення у багатьох випадках підвищення наукової кваліфікації у статус підвищення кваліфікації освітнього рівня (наприклад, 75,0 % захистів ступеню кандидата економічних наук здійснюється у ВНЗ, а близько 80,0 % здобувачів — викладачі, асистенти тощо), безвідповідальність за рівень якісних освітніх послуг та реальний рівень працевлаштування тощо — все це призводить до виникнення декваліфікації та корупції серед представників викладацької діяльності. «Здорове» ядро (прошарок) як педагогів, так і навчальних закладів, не можуть самостійно змінити ситуацію в освітній сфері на краще, хоча і намагаються, про що свідчать багачиські та конструктивні публікації у пресі;

— девальвація рівня підготовки фахівців заочної форми навчання, чому, окрім перерахованих вище чинників, сприяє і відрив професійної діяльності більшості з них від фаху, за яким йде навчання,



тобто відсутня можливість поєднувати професійний досвід із новими знаннями;

— втрата якісних характеристики освітніх послуг у багатьох навчальних закладах та жорстка регламентація бази навчання часто-густо не дозволяють перспективній, націленій на результат, молоді отримувати бажані знання, уміння та навички, що спонукає її до пошуку альтернативних форм навчання (за кордоном, самоосвіта тощо).

## **2. Слабка участь профільних центральних органів виконавчої влади у розробці державних освітніх (кваліфікаційних) і професійних стандартів**

Сьогоднішня вітчизняна освітня система має такі загальні характеристики освітніх та освітньо-кваліфікаційних стандартів:

— ЗУ «Про вищу освіту» та іншими нормативними актами визначено освітні (неповна, базова, повна вища освіта) та освітньо-кваліфікаційні рівні (молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр);

— цим Законом також вписано деякі окремі підходи щодо розбудови засад національної системи та рамки кваліфікації (із застосуванням застарілої термінології);

— поряд з цим, основні характеристики національної системи кваліфікацій у багатьох випадках помилково викладено у переліках напрямів, спеціальностей, галузевих стандартах вищої освіти (ОКХ, ОПП). Так, наприклад, в них лише узагальнено та декларативно вписано освітні академічні та професійні кваліфікації, тобто даються окремі елементи рамки загальних, професійних, соціальних та інших компетенцій;

— переліки кваліфікацій через десятки суб'єктивних та об'єктивних причин в Україні так і не розроблено;

— 4 освітньо-кваліфікаційні рівні, 1282 напрями підготовки та спеціальності тощо, за своєю наддиференційністю та громіздкістю не мають світових аналогів, тобто цей підхід в Україні є помилковим, шкідливим та безперспективним;

— розробка національної системи та рамки кваліфікацій відбувається без залучення широкого загалу роботодавців, профспілок, профільних фахівців та структур (центри зайнятості, управління праці та соціального захисту, економіки, регіонального розвитку, науковці тощо);

— фінансування розробки національної системи кваліфікацій розподілене, незначне, а сама вона є неефективною через відсутність, у першу чергу, окреслених на державному рівні перспектив розвитку економіки в цілому та професійної і вищої освіти, зокрема, по-друге — через відсутність порядку («правил гри») розробки державних та галузевих стандартів вищої освіти, у т. ч. національних системи і рамки кваліфікацій, що опосередковано передбачено ЗУ «Про вищу освіту»;

— деякі українські галузеві стандарти вищої освіти за окремими фахами пророблено на досить високому рівні, і вони поки що кращі, наприклад, російських аналогів.

Як уже відзначалося, національна система кваліфікацій в Україні за станом на 01.11.2011 року у більшості своїй не відповідає вимогам Болонського процесу та Європейської рамки кваліфікацій (далі — ЄРК). Так, наприклад, Закон України «Про вищу освіту» (розділ II, ст. 6), інші нормативні акти визначають те, що до структури вищої освіти входять освітні та освітньо-кваліфікаційні рівні:

- 1) освітні рівні:
  - неповна вища освіта;
  - базова вища освіта;
  - повна вища освіта;
- 2) освітньо-кваліфікаційні рівні:
  - молодший спеціаліст;
  - бакалавр;
  - спеціаліст;
  - магістр.

Якщо враховувати те, що до освітньо-кваліфікаційного рівня належить і 3 цикл «Болонської рамки» (доктор філософії), то можна констатувати той факт, що освітнє вітчизняне поле вищої освіти складається із 5, а не 3 (як у «Болонській рамці») циклів.

Сьогоднішня вітчизняна система кваліфікацій також далека від європейських аналогів та підходів, а за станом на 01.12.2011 року має такий вигляд:

— стандарти вищої освіти (ЗУ «Про вищу освіту», розділ III, ст. 11–14), які включають:

*(державні стандарти вищої освіти)*

— перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;

— перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями;

— вимоги до освітніх рівнів вищої освіти;

— вимоги до освітньо-кваліфікаційних рівнів вищої освіти;

*(галузеві стандарти вищої освіти)*

— освітньо-кваліфікаційні характеристики випускників вищих навчальних закладів;

— освітньо-професійні програми підготовки;

— засоби діагностики якості вищої освіти;

*(стандарти вищої освіти вищих навчальних закладів)*

— перелік спеціалізацій за спеціальностями;

- варіативні частини освітньо-кваліфікаційних характеристик випускників вищих навчальних закладів;
- варіативні частини освітньо-професійних програм підготовки;
- варіативні частини засобів діагностики якості вищої освіти;
- навчальні плани;
- програми навчальних дисциплін.

Слід також зазначити, що більшість із наявних стандартів вищої освіти за своєю суттю, змістом, охопленням, побудовою тощо не відповідають підходам побудови ЄРК та її дескрипторам.

Крім того, відсутній ряд ключових стандартів, а саме:

- Порядок розроблення стандартів вищої освіти та внесення змін до них, а також здійснення контролю за їх дотриманням, який визначається Кабінетом Міністрів України. (ст. 11 п. 5 ЗУ «Про вищу освіту»);

- Перелік кваліфікацій за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями, що містить перелік назв кваліфікацій, які визначаються через професійні назви робіт, що мають виконувати фахівці певного освітньо-кваліфікаційного рівня на первинних посадах (ст. 12 п. 1 ЗУ «Про вищу освіту») (багато фахівців помилково називають цей відсутній Перелік «класифікатором професій»).

Перелік напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями, містить перелік назв напрямів, що відбивають споріднений зміст вищої освіти та професійної підготовки, та перелік назв спеціальностей, що відбивають неповторювані узагальнені об'єкти діяльності або виробничі функції та предмети діяльності (ст. 12 п. 2 ЗУ «Про вищу освіту»). Слід зазначити, що МОНмолодьспорту України у порушення ст. 11–12 зазначеного вище Закону розроблено та запроваджено на практиці у «розірваному» вигляді Перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗах за освітньо-кваліфікаційним рівнем молодшого спеціаліста (постанова КМУ від 20.06.2007 р. № 839), Перелік напрямів, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗах за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра (постанова КМУ від 13.12.2006 р. за № 1719), та Перелік спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у ВНЗах за освітньо-кваліфікаційними рівнями спеціаліста та магістра (постанова КМУ від 27.09.2010 р.).

Обсяг порушень міжнародних та вітчизняних освітніх і професійних стандартів, закріплених рішеннями Уряду, сягає сотень.

Загальновідомо, що міжнародна, у т. ч. європейська, спільнота до національних та ЄРК закладає програми підготовки, у тій чи іншій мірі модифіковані за структурою до Міжнародної стандартної класифікації освіти (ISCED-97 та ISCED-2011).

Таблиця 2.1

**Зіставлення міжнародної та вітчизняної структури підготовки фахівців за сферами освіти навчальними програмами (напрямами підготовки, спеціальностями)**

Назва галузі освіти, навчальних програм	ISCED-97, одиниць	Вітчизняні переліки молодших спеціалістів, бакалаврів, спеціалістів, магістрів, одиниць			
		молодших спеціалістів	бакалаврів	спеціалістів	магістрів
Розширена група сфер освіти (галузей знань)	9	15	18	12	18
Сфери освіти (галузів знань)	25	40	48	78	48
Навчальні програми (напрями підготовки та спеціальності)	106	291	142	337	512

Як видно з табл. 2.1, вітчизняна структура розподілу підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями, галузями знань та навчальними програмами у значній мірі не відповідає ключовому міжнародному освітньому стандарту. Головними її недоліками є надзвичайно глибока деталізація галузей знань, напрямів підготовки та спеціальностей, яка переходить усі припустимі межі доцільності, порівнянності та розуміння; відірваність українських переліків один від одного, що порушує всі можливі принципи, підходи та норми того ж Болонського процесу та ЄРК, плюндрує природні закони суспільного розвитку стосовно послідовності та ступеневості. Слід також зазначити, що за такого стану «утиснути» вітчизняні чинні освітньо-кваліфікаційні стандарти до вимог ЄРК неможливо ще й тому, що існують колосальні диспропорції, дублювання та розриви між стандартами вищої та професійно-технічної освіти, які є «штучними дітьми» абсолютно різних, та ще й не «далекоглядних батьків-творців».

Серед основних зауважень до таких «псевдостандартів» додатково відзначимо й те, що:

– на 613 із 945 спеціальностей та напрямів підготовки (молодших спеціалістів, бакалаврів та магістрів або 64,9 % від їх загалу відсутні професійні кваліфікації (професії, які відповідали б певному освітньо-кваліфікаційному рівню);

– у Переліку «молодших спеціалістів» для 137 спеціальностей або 44,7 % від їхнього загалу, таких як: менеджмент та адміністрування; правознавство; соціологія; міжнародні відносини; журналістика тощо,

відсутні аналоги професій у КП та Міжнародної стандартної класифікації занять (ISCO-88 та ISCO-2008);

– у Переліку «бакалаврів» для 67 з 147 (тобто 47,2 %) напрямів підготовки фахівців також відсутні професійні кваліфікації (професії) (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Невідповідність вітчизняних напрямів підготовки (спеціальностей) видам економічної діяльності за Національним класифікатором України ДК 009:2005 та професійним назвам робіт (професій) за Національним класифікатором України ДК 003:2010 (далі – КП)**

Переліки напрямів та спеціальностей	Кількість невідповідностей напрямів підготовки, спеціальностей нормам КВЕДу		Кількість невідповідностей напрямів підготовки, спеціальностей нормам КП	
	од.	%	од.	%
Молодших спеціалістів	94	32,3	137	44,7
Бакалаврів	27	19,0	67	47,2
Магістрів	215	42,0	409	79,9
Разом	336	35,6	613	64,9

Таким чином, вітчизняні освітньо-кваліфікаційні стандарти визначаються наступними характеристиками:

– відсутність окремого переліку кваліфікацій (професій), за якими може (повинна) здійснюватися підготовка, у т. ч. робітничих, кадрів. У цьому контексті мова йде про відсутність первинних (базових) вітчизняних наборок та «підвалин» (базису) для наповнення Національної рамки кваліфікацій саме кваліфікаціями;

– орієнтація окремих професійних кваліфікацій на кваліфікаційні характеристики професій, для яких відсутні кваліфікаційні вимоги щодо наявного стажу роботи (так звані «первинні посади»);

– необхідність запису кваліфікації у дипломі (іншому посвідченні про професійну освіту) відповідно до назви професії, виписаної у КП, тобто мова йде про те, що в Україні обов'язковим є запис у дипломі професійної кваліфікації;

– часткова відірваність професійних стандартів від формування професійних та інших компетенцій, які необхідно мати випускникам навчальних закладів;

– неповне «покриття» професійними стандартами усіх видів економічної діяльності. Мова йде про те, що й на сьогодні, наприклад,

МОНмолодьспорту України не розроблено галузеві випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій «Освітня діяльність», «Наукова діяльність», «Засоби навчання», Міністерством культури і туризму України – «Туристична діяльність» тощо. Відсутні навіть кваліфікаційні характеристики на професії найперспективніших видів діяльності, наприклад, для сфери інформаційних технологій;

– КП має статус стандарту, обов'язкового для виконання, а також перехідного стандарту, тому що його «прив'язано» до сфер оподаткування, працевлаштування, пенсійного забезпечення, пільгових режимів праці у професійному розрізі, записів до трудових книжок тощо, що непритаманно багатьом країнам світу;

– роботодавці майже не виявляють активності в оновленні професійних стандартів. Яскравим прикладом виступає те, що із 1569 нових професій та посад, внесених до КП за 15-річний період його чинності (за станом на 01.12.2011 р.), лише 79 (5,0 %) було зніщено асоціаціями, громадськими організаціями та об'єднаннями роботодавців.

Огляд стану забезпечення вітчизняних користувачів (роботодавців, навчальних закладів) кваліфікаційними стандартами дозволяє зробити такі узагальнюючі висновки:

– в Україні в деяких випадках наявні якісні та автентичні до європейських чи світових аналогів стандарти: серед кваліфікаційних – окремі ОПП та ОКХ, серед професійних – Класифікатор професій, окремі галузеві випуски Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників;

– решта системи професійних, та особливо кваліфікаційних стандартів, за своєю суттю, не відповідають, як потребі дня, так і ключовим вимогам щодо розробки, запровадження та супроводження національних системи і рамки кваліфікацій відповідно до Європейської системи кваліфікацій та ЄРК;

– у країні відсутні уповноважені інституції та їх фінансова державна підтримка, які б розроблювали та ефективно супроводжували систему академічних та професійних кваліфікацій нового типу (за компетентнісним підходом).

### **3. Пропозиції щодо активізації та оптимізації участі профільних органів центральної та регіональної виконавчої влади та роботодавців у підготовці кадрів**

#### **3.1. У період кризових явищ та в умовах погіршення ситуації на вітчизняному ринку праці:**

– подовження навчання студентів та учнів визначених навчальних закладів за окремими фахами на термін 1–2 роки шляхом державного

замовлення на їх підготовку (перепідготовку) за випитаними робітничими професіями, навчання суміжній другій вищій освіті, за умови їх працевлаштування та обов'язкових «відробітків» на протязі 3 років. Цей підхід стосується випускників найбільш вразливих на ринку праці напрямів підготовки та фахів, «надуманих» фахів, вищих навчальних закладів, рівень підготовки кадрів в яких не відповідає якісним критеріям відбору і потребам економіки та ринків праці (за нашими оцінками, до категорії проблемних належить близько третини ВНЗів країни стосовно їх «непрофільної» підготовки). До тимчасово надлишкових, вразливих із позиції працевлаштування випускників у найближчі 3–5 років, фахів та напрямів підготовки можна віднести, наприклад, для освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавра, такі як: більшість напрямів підготовки для галузей знань «культура», «журналістика та інформація», «педагогічна освіта», напрямів підготовки «соціологія», «психологія», «право» та «правознавство», «економічна теорія», «прикладна статистика», «менеджмент», «екологія, охорона навколишнього середовища та збалансоване природокористування», «товарознавство і торговельне підприємництво» тощо. Подібна картина характерна і для решти освітньо-кваліфікаційних рівнів випускників (молодшого спеціаліста, спеціаліста та магістра).

Серед напрямів підготовки за робітничими професіями та суміжною другою вищою освітою виступають перспективні потреби в інтегрованих кваліфікованих робітниках, клерках та фахівцях для таких видів економічної діяльності, як житлово-комунальне господарство, енергозбереження та альтернативна енергетика, освоєння та видобуток корисних копалин, утилізація та переробка відходів, вироблення та переробка сільськогосподарської (лісгосподарської) продукції, водних та інших природних ресурсів, у т.ч. біопалива, ремісництво, регіональна економіка та розміщення продуктивних сил, геодезія та картографія, землекористування, частково — сфери державного управління, будівництва, рекреації та туризму, транспорту, транспортного машинобудування та промисловості будівельних матеріалів, фармацевтичної галузі, інформаційних технологій та соціального страхування.

Важливим для підвищення професійної та регіональної мобільності випускників навчальних закладів (та й учнів загальноосвітніх шкіл) є додаткове поглиблене вивчення англійської мови відповідно до європейського стандарту рівня мовних знань, освоєння новітніх програмних продуктів та інформаційних технологій. Слід також зазначити, що «бюджетне затримання випускників» повинно супроводжуватися перерозподілом коштів від «недбайливих» до успішних ВНЗів, прозорі переліки яких без особливих зусиль можуть скласти незалежні роботодавці, науковці, колишні випускники, органи виконавчої влади та, у першу чергу, Державна служба зайнятості після її реструктуризації.

Реалізація зазначеного заходу, за нашими оцінками, могла б зменшити обсяг річного зростання молодіжного сегменту безробіття на 100,0–120,0 тис. осіб;

— кардинальна зміна механізму держзамовлення на підготовку кадрів навчальними закладами. Необхідно, починаючи з наступного року, законодавчо закріпити та реалізувати на практиці такий антикризовий захід: 50,0 % держзамовлення спрямовується на «утримання» навчальних закладів та реалізацію так званого соціального характеру підготовки кадрів (коли підготовка здійснюється заради підготовки, тобто у повному (частковому) відриві від потреб економіки), а решта — формується через погодження із соціальними партнерами національного рівня із системою Державної служби зайнятості, тобто квотується відповідно до середньої потреби на професію (фах) за останні 5 років (на національному чи регіональних ринках праці). Слід також передбачити, що державне замовлення за своїми складовими має формуватися, наприклад, у таких пропорціях: 30,0 % — національний сегмент (відповідальні за формування, розміщення та виконання — Мінекономрозвитку, Мінсоцполітики, Мінфін та МОНмолодьспорту України), 10,0 % — відомчий сегмент (відповідальні — профільні міністерства, комітети та інші центральні органи виконавчої влади), 20,0 % — галузевий сегмент (відповідальні — Національна тристороння соціально-економічна рада, об'єднання роботодавців та профспілок національного та галузевого рівнів), 40,0 % — регіональний сегмент (відповідальні — регіональні та місцеві органи виконавчої влади, центри зайнятості, роботодавці, громадські організації). Такий підхід стане початком реформування національної системи підготовки кадрів, оптимізації мережі навчальних закладів країни, поступового досягнення кількісно-якісного збалансування попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу. Безумовно, що основний масив реформаторських дій відповідного спрямування слід буде здійснювати вже у стабільний період;

— запровадження з наступного року механізму залучення тимчасово незайнятих керівників, фахівців та робітників підприємств, організацій та установ країни до їх підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації на базі окремих навчальних закладів за рахунок змішаного (із держбюджетним) фінансування. Для цього нагальними питаннями, які потребують термінового вирішення, є:

— незалежна експертиза (соціальний аудит та сертифікаційні процедури) навчальних закладів, які отримуватимуть преференції держави на відповідну форму навчання. Базовою експертною структурою можуть виступити знову ж таки соціальні партнери національного рівня, які здатні у стислі терміни «відсіяти» ВНЗи, коледжі (технікуми) та ПТУ (ВПУ), що за останні 5 років були найбільш активними



(у професійно-галузевому та регіональному розрізах) «постачальниками» молодих безробітних;

— визначення, прийняття та включення до бюджетних видатків витрат на матеріальне та пільгове стимулювання роботодавців щодо направлення на навчання з відривом від виробництва тимчасово незайнятих (надлишкових) працівників. Це можуть бути і відстрочки з податкових виплат, і «відсунені» кредити, і часткова проплата освітніх послуг, і безвідсоткові позички тощо. У будь-якому випадку роботодавець повинен взяти на себе зобов'язання щодо збереження робочого місця (посади) «дорослим студентам» та їх подальшої зайнятості протягом наступних 3 років. Відповідний підхід, реалізований навіть у межах галузевого сегмента держзамовлення, міг би дозволити, за нашими оцінками, зменшити обсяг потенційних безробітних ще на 80,0–100,0 тис. осіб щорічно;

— оптимізація видатків на утримання державних навчальних закладів. На наш погляд, порушені у суспільстві питання щодо укрупнення, ліквідації, децентралізації управління (наприклад, тимчасове виконання регіональними органами влади функцій управління державними професійно-технічними навчальними закладами, починаючи з 01.01.2010 р. (постанова КМУ від 21 січня 2009 р. № 42-р), реструктуризації навчальних закладів шляхом «пресування» їх приватного сегмента тощо, у теперішніх умовах передчасні, помилкові, соціально вразливі та потребують прийняття мораторію на визначений термін. Мова повинна йти про підготовчий (2–3 річний) упереджувальний період, за якого контролюючим та профільним установам, органам управління, соціальним партнерам, громадським організаціям, системі центрів зайнятості, необхідно буде провести прозорий, глибокий моніторинг результатів та якості діяльності вітчизняної сфери підготовки кадрів. А вже потім, у контексті заходів системної реформи сфери освіти можна було б вносити пропозиції, оптимізовані зацікавленим загалом;

— формування окремого державного фонду на фінансування підготовки кадрів шляхом перерозподілу до нього частки відрахувань на загальнодержавне соціальне страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань. Такий підхід є абсолютно правомірним, тому що підвищення професійної, освітньої, соціальної та ін. компетентності працівників напряму пов'язане, окрім іншого, із скороченням виробничого травматизму, тобто є упереджувально-профілактичним заходом. Прикладом ефективного функціонування такого фонду, в т. ч. у кризових умовах 80-х років минулого сторіччя, може виступати Франція;

— реформа загальноосвітніх навчальних закладів, спрямована на персоніфікацію та професіоналізацію підготовки учнів. Потребує запровадження рання, починаючи із 4–5 класів, профорієнтаційна робота із

дітьми, більш повне ознайомлення школярів з екологічними, валеологічними, правовими, соціальними, етно-демографічними, національно-патріотичними, економічними, культурними предметами. Нагальним для загальноосвітніх навчальних закладів регіонів є створення для учнів 9–11 (12) класів регіональних центрів із професійно-технічної підготовки старшокласників, міжВНЗівських регіональних центрів із підготовки випускників шкіл до вступу до університетів (за інтегрованими галузями знань), міжшкільних профорієнтаційних центрів, зорієнтованих, перш за все, на підвищення престижності робітничих професій та продуктивної праці. Запровадження цього підходу дозволить, окрім іншого, наприклад, вітчизняним університетам реально, а не на папері, виконувати рекомендації Болонського процесу та ефективно використовувати державні кошти – готувати бакалаврів протягом 3–3,5 років, та так готувати, щоб не менш як 70,0–80,0 % з них були випитаними на вітчизняному та міжнародному ринках праці. Інституційно-кадрових ресурсів для такої реструктуризації в країні цілком достатньо, було б бажання та законодавча підтримка законотворців та можновладців від освіти;

– поступовий перехід до змішаного фінансування навчальних закладів, їх переформатування: за формою власності – на державні, відомчі, муніципальні, приватні, корпоративні, системи центрів зайнятості; за функціональними завданнями та повноваженнями – всеукраїнські, національні, регіональні, міждержавні, університети для осіб третього віку (навчання осіб віком старше 50 років); за змістом навчання – класичні, технологічні, спеціалізовані, соціальні тощо;

– підготовка та запровадження змішаної форми оплати за навчання, за якої усі без винятку студенти платитимуть, наприклад, 20,0 % від загалу, а решту покриватиме змішане (держава, регіон, роботодавець) фінансування. На соціально вразливі категорії населення (інваліди, бідні, батьки із малими дітьми та ін.) та на обдарованих і талановитих дітей влада має поширювати пакет патерналістських заходів (повне/часткове покриття навчання, безвідсоткове кредитування, пільги, відстрочки тощо). На цьому фоні на порядок має зрости відповідальність навчального закладу за якісні характеристики випускника та його успішне працевлаштування.

### ***3.2. Сприяння роботодавцями формуванню дієвої системи профорієнтації молоді***

Основні шляхи вирішення проблеми удосконалення профорієнтації та трудового навчання шкільної молоді полягають у безпосередній участі роботодавців у:

– належній організації інформаційно-методичного та програмного забезпечення профорієнтаційної роботи. Мається на увазі, що відповідні

служби (центри, кабінети тощо), до функцій яких входить здійснення профорієнтаційної роботи, повинні мати, перш за все, банк інформаційно-довідкових матеріалів щодо соціально-економічного стану і перспектив розвитку регіону, а також стосовно поточної та перспективної потреби економіки регіону в кадрах за професіями та фахами. Усі служби регіону, які мають відношення до профорієнтації повинні забезпечуватися інформаційно-довідковими матеріалами професіографічного характеру — довідниками, каталогами, професіограмами, комп'ютерними програмами, даними про перспективи розвитку професій, а також необхідними рекомендаціями щодо технології проведення профорієнтаційної роботи з учнями шкіл;

- необхідності мати у школах перелік професій, випитаних на регіональному ринку праці, який би періодично оновлювався;

- популяризації засоби масової інформації професій, в яких економіка регіону відчуває дефіцит;

- виданні щоквартального бюлетеня про потребу підприємств та організацій регіону у працівниках за професіями із зазначенням відомостей про заробітну плату та умови праці, професійних вимог за професіями та забезпеченні цією інформацією усіх шкіл регіону;

- розробленні на рівні регіону балансів додаткової потреби в кадрах за професіями на довготермінову перспективу та забезпечення цією інформацією шкіл та регіонального міжшкільного навчального комбінату МНВК;

- створенні та оформленні у школах навчально-методичних кабінетів із профорієнтації, де було б зосереджено всю інформацію профорієнтаційного характеру;

- закріпленні кожної школи за базовими підприємствами або базовими ПТУ, які могли б надавати їм відповідну допомогу у проведенні профорієнтаційної роботи;

- організації передавання школам від підприємств, які не працюють, устаткування, необхідного для поліпшення матеріальної бази кабінетів трудового навчання та шкільних майстерень;

- укладанні з підприємствами та організаціями договорів про надання допомоги школам у придбанні сировини, матеріалів, інструменту та запасних частин;

- закріпленні шкіл за ПТУ та підприємствами, що створить ланцюжок: школа — ПТУ — виробництво.

Крім того, важливим підходом відповідного спрямування виступає:

- загальне керівництво профорієнтаційною роботою на державному рівні;

- складання на кожного випускника середньої школи персонального досьє, на основі якого готуються рекомендації, що містять перелік

професій чи фахів, найбільш прийнятних для окремого індивіда у відповідності до його нахилів та здібностей;

— надання профрекомедацій, які будуються з урахуванням, з одного боку, фізичних, розумових здібностей молоді людини, її нахилів тощо, а з іншого — стану ринку робочої сили та потреб різних галузей економіки у нових кадрах.

### **3.3. Схема взаємодії роботодавців і навчальних закладів**

#### **3.3.1. Інституційно-інформаційні механізми взаємодії:**

- корпоративні університети (освіта-наука-виробництво);
- центри передавання виробництву новітніх технологій;
- центри безпосереднього (у т. ч. на виробництві та у наукових установах) навчання, у т.ч. стажування викладачів на виробничих посадах;
- бюро професійної орієнтації у навчальних закладах та центрах зайнятості;
- консалтингові служби, що надають консультації з питань технологій та професійної освіти як навчальним закладам, так і роботодавцям, особливо у сфері малого та середнього підприємництва;
- фонди для розвитку малого та середнього підприємництва за інтелектуальної підтримки навчальних закладів;
- створення спільних (освіта-виробництво) підприємств та наукових центрів (освіта-наука);
- мережа корпоративних зв'язків навчальних закладів одного профілю для реалізації спільних проєктів;
- створення галузевих фінансових, кадрових та рекрутингових структур із взаємодії з навчальними закладами.

#### **3.3.2. Кадрово-фінансові та функціональні напрями взаємодії**

- стажування викладачів на підприємствах;
- залучення працівників підприємств до освітнього процесу;
- реалізація спільних дослідницьких проєктів;
- спільна участь в управлінні компаній та навчальних закладів;
- участь представників навчальних закладів у роботі мережі центрів з визнання (сертифікації) професійної компетентності випускників та їх прийнятті на роботу;
- проведення спільного аналізу та розроблення прогностичних (планових) оцінок потреби (за обсягами та у професійно-кваліфікаційному розрізі) у підготовці кадрів, участь у формуванні регіонального та відомчого сегментів держзамовлення;
- спільне розроблення навчальних програм, проєктів кваліфікаційних стандартів для формального, неформального та інформального навчання;

- стажування студентів (учнів) на підприємствах;
- реалізація наукових проектів на замовлення підприємств;
- виконання спільних проектів, у т. ч. дослідницьких, спрямованих на формування нових компаній для потенційного реінвестування та працевлаштування випускників ВНЗів;
- надання підприємствами стипендій для студентів (учнів), матеріальних стимулів для викладачів, що беруть участь у спільних проектах тощо;
- формування в університетах посад із корпоративного управління, управління авторськими правами на інтелектуальну власність, а на підприємствах — служб із консолідованої інформації та планування безпервної підготовки кадрів;
- проведення спільних заходів, науково-практичних конференцій, вивчення міжнародного досвіду функціонування корпоративних університетів тощо.

### *3.3.3. Умови взаємодії*

- пряма чи опосередкована прибутковість від спільної діяльності;
- ефективне організаційне, фінансове та кадрове управління;
- запобігання надлишковій бюрократизації та формалізації співробітництва, урахування регіонально-галузевих особливостей;
- формування загальної культури взаємодії;
- соціальний діалог на всіх рівнях взаємодії.

## **3.4. Участь центральних та регіональних органів виконавчої влади та роботодавців у формуванні та розміщенні державного замовлення на підготовку кадрів**

### *3.4.1. Критерії формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів*

- реальна потреба у фахівцях, технічних службовцях і робітничих кадрах для перспективних ринків, технологій та видів економічної діяльності, які мають стратегічне значення для держави;
- регіонально-галузеві особливості потреби у підготовці кадрів;
- професійно-освітня структура та переліки бакалаврських напрямів підготовки та магістерських програм, робітничих професій, професійних кваліфікацій (регульованих професій<sup>2</sup>), за якими здійснюється державне замовлення на підготовку кадрів у відповідності до вимог Національного класифікатора України ДК 003 «Класифікатор професій», Національного

<sup>2</sup> Регульовані професії — професії керівників, фахівців, технічних службовців та кваліфікованих робітників, за якими здійснюється державне замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

класифікатора України ДК 009 «Класифікація видів економічної діяльності» та Міжнародної стандартної класифікації освіти (МСКО-97 та МСКО-2011);

– відповідність обсягів та професійно-кваліфікаційної структури підготовки (перепідготовки) кадрів перспективним потребам ринку праці;

– конкурсний розподіл державного замовлення на підготовку фахівців, технічних службовців і кваліфікованих робітничих кадрів, перепідготовку керівників в акредитованих освітніх закладах вищої освіти та професійно-технічних навчальних закладах;

мінімізація втрат Державного бюджету через зменшення помилок у формуванні державного замовлення;

– раціональний та ефективний розподіл держзамовлення між його національним, відомчим та регіональним сегментами;

– первинність орієнтації ринку освітніх послуг на фактичні, планові та перспективні потреби ринку праці.

*3.4.2. Принципи формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку кадрів:*

– доступність і конкурсність здобуття вищої та професійно-технічної освіти;

– забезпечення відповідності освітніх послуг вимогам ринку праці;

– відповідність освіти потребам особи, суспільства та держави;

– випереджувальний характер професійної підготовки (перепідготовки) за пріоритетними напрямками;

– безперервність професійної підготовки (перепідготовки);

– інноваційність професійної підготовки (перепідготовки);

– конкурсність у відборі навчальних закладів на підготовку (перепідготовку) кадрів;

– визначення потреби у підготовці (перепідготовці) кадрів на перспективу за допомогою балансово-прогнозного методу.

*3.4.3. Порядок формування регіонального державного замовлення на підготовку кадрів*

Регіональне державне замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів формується на основі потреби економіки регіону у фахівцях, технічних службовцях і кваліфікованих робітничих кадрах за винятком потреби у фахівцях для Збройних Сил України, Прикордонних військ України, правоохоронних, судових, наглядових та митних органів, підготовка (перепідготовка) яких здійснюється за відповідним відомчим державним замовленням.

Координаторами регіонального замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів є регіональні відділення Національного центру із

формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів та регіональні представництва Мінсоцполітики України.

Регіональне державне замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів формується регіональними органами виконавчої влади на підставі заявок від виконавчих органів місцевого самоврядування районів і міст АР Крим та областей щодо потреби підприємств, установ та організацій за видами економічної діяльності у фахівцях, технічних службовцях і кваліфікованих робітничих кадрах, погоджених із відповідними міністерствами Кабінету Міністрів АР Крим та відповідними структурними підрозділами обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій.

Регіональні відділення Національного центру із формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів для визначення потреби у підготовці фахівців і робітничих кадрів за галузями знань, напрямками та програмами підготовки (перепідготовки), кваліфікаціями (регульованими професіями) розглядають подані органами виконавчої влади та органами місцевого самоврядування районів і міст замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів і подають до Національного центру із формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів пропозиції щодо обсягів регіонального замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів за галузями знань, напрямками та програмами підготовки (перепідготовки), кваліфікаціями (регульованими професіями), виходячи із перспектив розвитку економіки регіонів та ринку праці.

#### *3.4.4. Порядок формування відомчого державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів*

Відомче державне замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів формується на підставі даних щодо розвитку Збройних Сил України, Прикордонних військ України, правоохоронних, судових, наглядових та митних органів.

Координаторами відомчого державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів є Міністерство економічного розвитку та торгівлі та Міністерство соціальної політики України.

#### *3.4.5. Порядок формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів на національному рівні*

Державне замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів на національному рівні формується на основі потреби економіки держави у фахівцях, технічних службовцях і кваліфікованих робітничих кадрах виходячи із програм економічного та соціального розвитку України та потреб

видів економічної діяльності (в особі профільних центральних органів виконавчої влади — державних замовників).

Координаторами державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів є Міністерство економічного розвитку та торгівлі України, Міністерство соціальної політики України та Міністерство фінансів України.

Державні замовники щорічно до 15 липня подають до Національного центру із формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів заявки на підготовку (перепідготовку) кадрів згідно із визначеними критеріями та напрямками, у т. ч. на підставі пропозицій, наданих регіональними відділеннями Національного центру щодо потреб у підготовці (перепідготовці) фахівців, технічних службовців і робітничих кадрів за галузями знань, напрямками та програмами підготовки та кваліфікаціями (регульованими професіями).

У заявці державного замовника зазначається чисельність керівників (для перепідготовки), фахівців, технічних службовців і кваліфікованих робітничих кадрів, яка замовляється у відповідності до галузей знань, напрямків та програм підготовки та кваліфікацій (регульованих професій).

Національний центр із формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів на підставі розгляду заявок, які надійшли від державних та регіональних замовників, до 15 вересня року, що передує року, на який формується державне замовлення (плановий рік), формує разом із замовниками проект державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів за галузями знань, напрямками та програмами підготовки та кваліфікаціями (регульованими професіями) на національному, відомчому та регіональному рівнях, виходячи із схвалених Кабінетом Міністрів України проектів Державного бюджету України та Державної програми економічного та соціального розвитку України, та подає його на опрацювання до Міністерство економічного розвитку та торгівлі України та Міністерства соціальної економіки України.

Міністерство фінансів України в установлені терміни повідомляє Міністерство економічного розвитку та торгівлі України та Міністерство соціальної політики України про показники проекту Державного бюджету України на наступний фінансовий рік для збалансування показників проекту державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів із відповідною потребою у коштах.

Міністерство економічного розвитку та торгівлі України та Міністерство соціальної політики України:

— опрацьовують сформований проект державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів і визначають загальний обсяг коштів, необхідних для підготовки (перепідготовки) кадрів, та окремо, суму коштів для підготовки кадрів із вищою та професійно-технічною освітою;



— у разі подання пропозицій щодо залучення позабюджетних джерел фінансування проекту державного замовлення їх враховують у загальних обсягах фінансування проекту державного замовлення і виділяють окремим рядком;

— включають зведені показники обсягів проекту державного замовлення та загальну суму коштів, необхідних для підготовки (перепідготовки) кадрів, до проекту Державної програми економічного та соціального розвитку України;

— після затвердження Верховною Радою України Державного бюджету України вносять до проекту державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів відповідні зміни.

Міністерство економічного розвитку та торгівлі України та Міністерство соціальної політики України узгоджують відкоригований проект державного замовлення з Міністерством фінансів України і у місячний термін із дня набрання чинності Закону України про Державний бюджет України подає його до Кабінету Міністрів України на затвердження.

#### *3.4.6. Порядок розрахунків державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів*

Державне замовлення на підготовку (перепідготовку) керівників, фахівців, технічних службовців і кваліфікованих робітників здійснюється на основі:

— балансових розрахунків потреби у фахівцях, технічних службовцях і кваліфікованих робітниках за кваліфікаціями (регульованими професіями) та напрямками і програмами підготовки на перспективу;

— наявних методичних матеріалів щодо визначення обсягів підготовки (перепідготовки) фахівців, технічних службовців і кваліфікованих робітників у навчальних закладах за галузями знань, напрямками та програмами підготовки та кваліфікаціями (регульованими професіями);

— Переліку кваліфікацій (регульованих професій), за якими здійснюється державне замовлення на підготовку фахівців (перепідготовку керівників);

— Переліку кваліфікацій (регульованих професій), за якими може додатково здійснюватися державне замовлення на підготовку фахівців (перепідготовку керівників);

— Переліку кваліфікацій (регульованих професій), за якими здійснюється державне замовлення на підготовку технічних службовців і кваліфікованих робітників;

— Переліку кваліфікацій (регульованих професій), за якими може додатково здійснюватися державне замовлення на підготовку технічних службовців і кваліфікованих робітників.

Переліки кваліфікацій (регульованих професій), за якими здійснюється або може додатково здійснюватися державне замовлення на підготовку фахівців, технічних службовців і кваліфікованих робітників, щорічно готуються Національним центром автоматизованих реєстрів, державних професійних, освітніх, трудових та соціальних стандартів і погоджуються у Міністерстві соціальної політики України.

#### *3.4.7. Розміщення державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів*

Розміщення державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів здійснюється державними замовниками між виконавцями-акредитованими (ліцензованими) закладами вищої та професійно-технічної освіти на засадах оголошеного конкурсу та у межах визначених обсягів та напрямів підготовки (перепідготовки) кадрів за кошти Державного бюджету.

При проведенні конкурсного відбору виконавців державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів пріоритет в отриманні державного замовлення надається навчальним закладам, які:

а) мають висококваліфікований професорсько-викладацький персонал; сучасні технології навчання та науково-технічної діяльності, відповідний набір навчально-методичних та науково-технічних матеріалів; володіють майном, яке є в оперативному управлінні вищого чи професійно-технічного навчального закладу (будівлями, спорудами, навчально-науково-лабораторною базою, аудиторним фондом, бібліотеками, читальними залами тощо); доступом до національних і міжнародних інформаційних ресурсів; можливостями забезпечення мешкання іногородніх студентів на весь період навчання;

б) розміщені у регіонах, де формується найбільша потреба у відповідних кадрах (за аналогічних умов, викладених у пункті «а»);

в) характеризуються високим рівнем фактичного (на період до 3 років) працевлаштування своїх випускників за фахом та рекомендовані Національним центром із визнання (сертифікації) професійної компетентності випускників навчальних закладів.

Заявки від виконавців державного замовлення — акредитованих (ліцензованих) навчальних закладів вищої та професійно-технічної освіти на участь у конкурсному відборі подаються до Національного центру із формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів до 15 липня передпланового року. Національний центр (його регіональні відділення) мають право запитати у вищого чи професійно-технічного навчального закладу додаткову або уточнюючу інформацію, а також проводити експертну оцінку поданих на конкурс документів чи аудиторську перевірку навчального закладу безпосередньо на місці.

Національний центр розглядає подані заявки, на конкурсній основі приймає рішення щодо розміщення державного замовлення серед навчальних закладів вищої та професійно-технічної освіти, проводить за необхідності відповідні перевірки навчальних закладів та до 15 листопада передпланового року визначає вищим та професійно-технічним навчальним закладам, які виграли конкурс, державне замовлення у вигляді контрольних цифр прийняття за визначеними галузями знань, напрямками підготовки та кваліфікаціями (регульованими професіями).

Учасники та переможці конкурсу на державне замовлення визначаються окремо для реалізації національного, відомчого та регіонального його сегментів.

#### *3.4.8. Порядок реалізації державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів*

Державне замовлення реалізується шляхом цільової контрактної підготовки (перепідготовки) фахівців, технічних службовців та кваліфікованих робітничих кадрів у вищих та професійно-технічних навчальних закладах у межах контрольних цифр прийняття студентів та учнів за рахунок коштів Державного бюджету.

Навчальні заклади вищої та професійно-технічної освіти виділяють місця згідно із контрольними цифрами прийняття студентів та учнів за державним замовленням, організовують на ці місця окремий конкурс. Правила прийняття на виділені місця встановлюють навчальні заклади.

Студенти та учні, зараховані за умовами конкурсу на цільові місця до вищих та професійно-технічних навчальних закладів, укладають контракти (договори) на цільову контрактну підготовку за державним замовленням. Контракт оформлюється між студентом (учнем), ВНЗом (професійно-технічним навчальним закладом) та замовником, в особі якого виступають центральні органи виконавчої влади, Міністерства соціальної політики України, Державна служба зайнятості, регіональні органи виконавчої влади, казенні чи інші державні підприємства. Кваліфікація (регульована професія), яка пропонується випускнику у відповідності до контракту, має відповідати рівню та профілю його професійної освіти (підготовки). Випускники, які виїжджають на роботу у відповідності до укладеного контракту за межі місць постійного мешкання, а також члени їх сімей, мають право на гарантоване працевлаштування за фахом в іншій місцевості країни.

Студентам (учням), що навчаються за контрактом, замовниками можуть встановлюватися доплати, розмір яких визначається контрактами.

У разі відрахування студента (учня), який навчався за контрактом, його місце може бути заміщено іншим студентом (учнем) із подальшим укладанням з ним контракту. Заміщення має здійснюватися лише за тим

напрямом чи програмою підготовки та кваліфікацією (регульованою професією), за якими навчався відрахований студент (учень).

Замовники кадрів (центральні органи виконавчої влади, регіональні органи виконавчої влади, казенні чи інші державні підприємства) на основі вивчення потреб ринку праці у кваліфікованих фахівцях, технічних службовцях і робітничих кадрах та розвитку економіки здійснюють роботу із добору підприємств, установ та організацій для подальшого працевлаштування за фахом підготовлених фахівців, технічних службовців та кваліфікованих робітників.

#### *3.4.9. Відповідальність державних замовників, виконавців державного замовлення та студентів (учнів) за виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів*

Замовники (посадові особи органів виконавчої влади, державних підприємств, установ та організацій) несуть адміністративну та фінансову відповідальність за відповідність затверджених обсягів державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів потребам ринку праці. Зазначена норма встановлює відповідальність за такі види правопорушень:

- за незабезпечення проходження виробничої переддипломної практики студентом (учнем) у відповідності до навчального плану на посадових осіб, відповідальних за формування державного замовлення у регіонах (відомствах), накладається адміністративний штраф;
- за ненадання випускникам вищих та професійно-технічних навчальних закладів, які навчалися за державним замовленням, перших робочих місць за здобутим фахом (регульованою професією) на посадових осіб та організації, які відповідальні за формування державного замовлення у регіоні (відомстві), накладається адміністративний штраф. Розміри штрафів та порядок відшкодування визначаються постановою Кабінету Міністрів України.

Виконавці державного замовлення несуть адміністративну та фінансову відповідальність за такі види правопорушень:

- за порушення умов та низьку якість підготовки (перепідготовки) кадрів за державним замовленням виконавцям замовлень зменшується державне замовлення на наступний рік на 30,0 %;
- за нецільове або неефективне використання коштів Державного бюджету, спрямованих на фінансування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів, виконавцям замовлень зменшується замовлення на наступний рік на 50,0 %.

Якщо виконавець державного замовлення раніше притягався до відповідальності за аналогічне правопорушення, то він позбавляється права на підготовку (перепідготовку) кадрів за державним замовленням на п'ятирічний термін.

Студенти (учні) несуть фінансову відповідальність за дотримання умов контракту. У разі відрахування студента (учня) із навчального закладу за неуспішність, порушення статуту, правил внутрішнього розпорядку навчального закладу, неприбуття на місце роботи, обумовлене контрактом або дострокове розірвання трудового договору не з вини замовника студентом (учнем) відшкодовуються державі витрати, пов'язані з його підготовкою. Порядок та розміри відшкодування витрат на підготовку (перепідготовку) кадрів фізичними особами встановлюється Кабінетом Міністрів України.

Відшкодування витрат не застосовується до випускників навчальних закладів, які не прибули на місце роботи, обумовлене контрактом, з об'єктивних причин.

До чинників об'єктивного характеру належать:

- відмова замовника у працевлаштуванні на замовлене робоче місце (посаду);
- призов (найом) випускників на службу до Збройних Сил України;
- декретні відпустки та народження дітей випускницями-дівчатами;
- вступ до вищих навчальних закладів випускників професійно-технічних навчальних закладів;
- родинні обставини, за яких випускник став єдиним годувальником родини;
- виїзд за межі України на постійне місце мешкання із зміною громадянства.

У разі невиконання замовником або виконавцем умов контракту студент (учень) звільняється від виконання взятих на себе зобов'язань.

### ***3.5. Участь роботодавців у оцінюванні якості освітніх послуг, які надаються навчальними закладами***

Оцінювання освітніх послуг здійснюється за такими показниками:

- питома вага працевлаштування випускників за фахом, у т. ч. через 6, 12, 18 та 24 місяці після закінчення навчального закладу;
- середній термін, через який колишній студент, що працює за фахом, отримує підвищення за посадою;
- питома вага випускників, що успішно пройшли незалежне визнання (сертифікацію) їх професійної компетентності щодо їх відповідності вимогам до первинної фахової посади;
- термін «заробляння» випускником після працевлаштування за фахом суми, витраченої на навчання, у т. ч. через держзамовлення (термін досягнення самоокупності);
- питома вага студентів-випускників конкретного ВНЗу, конкретного року випуску у загальній чисельності студентів, які перебувають на обліку у центрах зайнятості як безробітні;

- рівень регіональної та професійної мобільності випускників;
- рівень «відсіву» студентів у період навчання, як таких, що незадовільно навчалися;
- рівень концентрації працевлаштування випускників (на багатьох підприємствах, у видах економічної діяльності чи монопідготовка кадрів);
- питома вага випускників, які відпрацювали (працюють понад 3 роки) за фахом після навчання за держзамовленням (рівень виконання держзамовлення);
- частка студентів 3–5 курсів, які мають стаж роботи за фахом понад 1 року;
- співвідношення між витратами ресурсів навчального закладу на навчання, наукову та практичну діяльність.

### ***3.6. Участь роботодавців у визнанні (сертифікації) професійної кваліфікації випускників навчальних закладів***

#### ***3.6.1. Мета формування системи визнання (сертифікації) професійної кваліфікації випускників:***

- забезпечення прийняттого (понад 80,0 %) рівня працевлаштування випускників навчальних закладів;
- економія бюджетних коштів за рахунок оптимізації бюджетного (відомчого, регіонального) замовлення;
- забезпечення об'єктивності та прозорості визнання знань, умінь та інших компетенцій у відповідності до сучасних вимог суспільства, ринку праці та роботодавців;
- наближення вітчизняної системи оцінки якості компетенцій випускників до міжнародних стандартів якості.

#### ***3.6.2. Принципи системи визнання (сертифікації) професійної кваліфікації випускників***

До цих принципів відносяться принципи:

- законності. Оцінювання має бути колективним, підставою для видавання (або не видавання) сертифіката із присвоєння (визнання) професійної кваліфікації, застосування компенсаційних санкцій щодо повернення витрат коштів Держбюджету у відповідності до чинного законодавства;
- добровільності. Як оцінювачі, так і оцінювані добровільно приймають рішення щодо оцінювання. Випускник, який навчається не за держзамовленням та відмовляється від цієї процедури, не може отримати сертифікат із присвоєння (визнання) професійної кваліфікації. Він буде використовувати (у разі успішного складання іспитів у навчальному закладі) диплом із присвоєнням академічної кваліфікації. Випускник, який

навчається за держзамовленням, в обов'язковому порядку зобов'язаний пройти оцінювання на відповідність його професійної кваліфікації регульованій професії, за якою він навчався<sup>3</sup>;

— рівноправності оцінювачів. Національний центр із визнання (сертифікації) професійної кваліфікації випускників та мережа його регіональних відділень складається із оцінювачів (включених до Державного реєстру оцінювачів), які пропорційно представляють суб'єктів ринку освітніх послуг та ринку праці (навчальні заклади, роботодавці чи їх об'єднання, центри зайнятості, структурні підрозділи центральних та регіональних органів управління тощо). Права, обов'язки та повноваження цих учасників процесу є рівнозначними;

— пріоритетності. Комплектація Національного центру та його мережі здійснюється з урахуванням рівня оцінювання (національний, відомчий, регіональний), галузевої та професійної спеціалізації як випускників, так і оцінювачів;

— співвідношення. При оцінюванні (заліки, тести, іспити, доповіді тощо) ураховується співвідношення — паритет між загальними (фундаментальними) знаннями (до 30,0 %) та професійними навичками, компетенцією, кваліфікаційними вимогами (не менш як 70,0 %);

— взаємопоінформованості. Інструментарій оцінювання (типовий порядок, умови, критерії та принципи оцінювання, тести, питання тощо) заздалегідь доводяться до випускника, а кваліфікаційні та професійні стандарти — до оцінювача. Їх доступність має забезпечуватися через мережу Internet.

### *3.6.3. Критерії визнання (сертифікації) професійної кваліфікації випускників*

До відповідних критеріїв відносяться критерії:

- повного охоплення. Визначається, в якій мірі оцінюваний володіє:
- навичками та знаннями за конкретною професією;
- умінням застосовувати нові підходи у різних (конкретній) сферах діяльності;
- знаннями та персональними навичками, зорієнтованими на лідерство, кар'єрне зростання, комунікабельність, досягнення особистої та колективної мети;
- спроможністю використовувати та застосовувати особисті якості та переваги у трудовому процесі;

---

<sup>3</sup> Ця норма повинна вводитися поступово протягом 5–10 років та послідовно для видів економічної діяльності за ступенем їх значущості для суспільства (охорона здоров'я, освіта, соціальний захист, правоохоронна діяльність тощо).

— відповідності. Інструменти оцінювання (тести, опитувальники тощо) мають відповідати нормам професійних та кваліфікаційних стандартів, переліку навчальних модулів та програм тощо;

— однотипності. Інструменти оцінювання мають дозволяти оцінювати усіх випускників навчальних закладів країни за професійною та галузевою ознакою;

— комбінованості. Інструменти оцінювання мають дозволяти оцінювачам визначати відповідність здобутих знань і навичок тій чи іншій професії (групі професій), виходячи із комбінацій навчальних модулів і програм;

— зіставлюваності. Результати оцінювання повинні (за винятком професій, їх груп, видів робіт, що застосовуються лише в Україні) мати вигляд, зіставлюваний із міжнародними стандартами (Міжнародна стандартна класифікація занять, Міжнародна стандартна класифікація занять країн-членів ЄС тощо).

### 3.7. Планування роботодавцями потреби в кадрах

Потреба в кадрах формується шляхом заповнення двох таблиць.

Таблиця 3.1  
Осіб, тис. осіб

	Номер рядка	Чисельність працівників					
		у тому числі за професіями (найменування професії та її код або класифікації професій та її код за Класифікатором професій (ДК 003:2010))					
Наявність працівників на початок звітного періоду	01						
Прибуло працівників за звітний період із них:	02						
прибуло за направленням центрів зайнятості	03						
прибуло за вільним наймом	04						
прибуло із числа тих, що закінчили (у розрізі навчальних закладів за освітньо-кваліфікаційними рівнями) навчальні заклади	05						



навчено на підприємстві шляхом перепідготовки	06						
Вибуло працівників за звітний період із них:	07						
вибуло у зв'язку із вступом на навчання, призовом до Збройних Сил України	08						
вибуло у зв'язку із виходом на пенсію, хворобою тощо	09						
вибуло за власним бажанням, переміщено на інші підприємства	10						
звільнено за прогули та інші порушення трудової дисципліни	11						
вивільнено у зв'язку зі змінами технології або введенням нового обладнання	12						
Наявність працівників на кінець звітнього періоду	13						
Потреба у працівниках на початок прогнозного періоду	14						
Додаткова потреба у працівниках	15						

Баланси чисельності працівників у професійному розрізі (табл. 3.1) мають бути базою для визначення прогнозних показників додаткової потреби у працівниках за професіями та джерел їх забезпечення на прогнозний період на підприємствах, у галузях, регіонах (табл. 3.2).

Додаткова потреба у працівниках за професіями складається з додаткової потреби у працівниках на приріст чисельності та на заміну тих працівників, що вибувають із різних причин.

Додаткова потреба у працівниках за професіями на приріст чисельності визначається економічною структурою підприємств (організацій) виходячи з обсягів приросту продукції чи послуг на прогнозний період.

Додаткова потреба у працівниках за професіями на заміну тих, що вибувають, на прогнозний період визначається як середньорічні показники вибуття працівників за три роки, що передують прогнозованому, за кожною причиною вибуття окремо. Термін у три роки, який рекомендується для визначення середньорічної чисельності вибулих працівників за причинами, слід брати на період структурної перебудови економіки України, що буде характеризуватися інтенсивними змінами професійно-кваліфікаційного складу трудових колективів підприємств (організацій).

Додаткова потреба у працівниках у професійному розрізі за регіонами зводиться головними управліннями праці та соціального захисту обласних, м. Києва та Севастополя, Міністерством праці та соціального захисту АР Крим за координації регіональних представництв Мінпраці

України. Останні у визначений термін подають її до Мінсоцполітики України, Національного центру автоматизованих реєстрів, державних професійних, освітніх, трудових та соціальних стандартів (для зведення за галузевим та національним рівнями), урахування при розробці переліків регульованих професій (для держзамовлення) тощо, Національного центру із формування, розміщення та виконання державного замовлення на підготовку кадрів, Центру моніторингу соціально-трудової сфери та статистики праці, Державного центру зайнятості для застосування у профільній роботі та розповсюдження у мережі.

Таблиця 3.2

**Схема балансового розрахунку додаткової потреби у працівниках у професійному розрізі та джерел їх поповнення**

	Номер рядка	Чисельність працівників	у тому числі за професіями (найменування професії та її код або класифікації професій та її код за Класифікатором професій ДК 003:2010)			
Наявність працівників на початок прогностичного періоду	01					
Планова чисельність працівників на прогностичний період	02					
Додаткова потреба у працівниках, усього	03					
у тому числі: на приріст чисельності	04					
на заміну тих, що вибувають	05					
Джерела забезпечення додаткової потреби у працівниках	06					
прийняття працівників за вільним наймом	07					
прийняття працівників за направленням центрів зайнятості	08					
прийняття працівників, звільнених із Збройних Сил України	09					
прийняття випускників (у розрізі навчальних закладів за освітньо-кваліфікаційними рівнями) навчальних закладів	10					
перепідготовка звільнених працівників у зв'язку зі змінами технології або введенням нового обладнання	11					

навчання на підприємстві робітників, що не мають професії	12						
навчання на підприємстві шляхом перепідготовки	13						
Потреба у підготовці працівників, усього	14						
із них: у ВНЗ	15						
у закладах ПТО	16						
на підприємстві, всього	17						
у тому числі: перепідготовка вивільнених робітників	18						
підготовка нових робітників	19						
перепідготовка та підвищення кваліфікації робітників	20						
в інших навчальних закладах (центрах, курсах тощо)	21						

## **ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ**

**Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин  
Міністерства соціальної політики України щодо підготовки  
кадрів в Україні до слухань у Комітеті Верховної Ради України  
з питань науки і освіти на тему: «Про участь центральних  
та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців  
у формуванні трудового потенціалу держави та професійній  
підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України»**

### **1. Сфера надання освітніх послуг**

#### **1.1. Рівень освіти населення**

Як відомо, в 2000 році ООН визначила забезпечення населення якісною освітою другою за важливістю серед восьми глобальних цілей розвитку нового тисячоліття.

Одним з основних показників соціального розвитку, що використовується ООН для розрахунку Індексу розвитку людського потенціалу (англ. Human Development Index) є Індекс рівня освіти (англ. Education Index). Індекс вимірює досягнення країни з погляду рівня освіти її населення за двома основними показниками, а саме: Індекс грамотності дорослого населення (2/3 загальної ваги) та Індекс сукупної частки учнів, які одержують початкову, середню та вищу освіту (1/3 загальної ваги). Ці дві складові зводяться у підсумковому Індексі, який стандартизується у числове значення від 0 – мінімальне до 1 – максимальне. Звіти, як

правило, запізняються на два роки. За даними 2007 р. (із 182 країн світу) за рейтингом Індексу рівня освіти Україна ділила 28–29 місця, Франція була на 13 позиції, США – 20, Республіка Білорусь – 27, Велика Британія – 30, Німеччина – 32, Японія – 34, Російська Федерація – 42 [1].

За даними 2008 р. (із 176 країн світу) за рейтингом Індексу рівня освіти Україна посідала 29 місце, Франція – 12, США – 19, Республіка Білорусь – 27, Велика Британія – 28, Німеччина – 31, Японія – 33, Російська Федерація – 40 [2].

Тобто загальний Індекс рівня освіти, обчислений за методикою ООН, в Україні не є досить високим та має тенденцію до зниження.

Але за показником ВВП на одну особу в доларах США (данні ООН за 2008 р. (представлені у 2010 р.) Україна займає лише 93 місце серед 174 країн (які надали ООН відповідні данні), з показником у \$3 899, що нижче середнього світового показника у 3,1 рази (з урахуванням 174 країн), та у 10,2 разів менше, ніж середній показник по 37 країнах, віднесених ООН до країн з дуже високим рівнем розвитку людського потенціалу (таблиця 1) [3].

*Таблиця 1*

**Рейтинг за показником ВВП на одну особу (2008 рік)**

Рейтинг (за списком 174 країн)	Країни	ВВП на одну особу (\$ США)	Відношення до вітчизняного показника (рази)
14	США	46 350	11,9
16	Франція	44 508	11,4
17	Німеччина	44 446	11,4
18	Велика Британія	43 541	11,2
20	Японія	38 455	9,9
46	Російська Федерація	11 832	3,0
69	Республіка Білорусь	6 230	1,6
93	Україна	3 899	1,0

Таким чином, якщо за рівнем освіти Україна має відносно високі показники, то за показником ВВП на одну особу вітчизняна економіка відстає більш як на порядок. Виходячи з цього, виникає питання, чому достатньо високий розвиток освіти не забезпечує відповідний розвиток економіки України? Причин цьому дуже багато, та далеко не всі вони пов'язані із системою освіти, але не можна не звернути увагу на те, що вітчизняна система освіти, м'яко кажучи, далеко не повністю задовольняє вимоги сучасної економіки.

## 1.2. Витрати на сферу освіти

У 2009 р. частка працівників сфери освіти у загальній структурі зайнятих в Україні становила 15,5 %, тоді як у Російській Федерації – 9,7 %. У розвинутих країнах, цей показник (в 2008 р.) ще нижче, наприклад: у США та Великій Британії – 9,1 %, Франції – 6,9 %, Німеччині – 5,9 % [4]. Виходячи із цього співставлення, можна зробити висновок про те, що в Україні неефективна сфера освіти.

Фінансово-економічна криза створила умови для урядів більшості країн, у тому числі й країн з розвинутою економікою, стосовно суттєвого зменшення державних витрат на освіту. Це пов'язано з тим, що за останній час витрати на освіту країн з розвинутою економікою сягнули вкрай великих обсягів, які просто неможливо дозволяти під час економічного падіння. Так, у 2000 – 2007 рр. витрати на освіту по відношенню до ВВП склали: Японії – 3,4 %, Греції – 4,0 %, Італії – 4,3 %, Німеччині та Іспанії – 4,4 %, Канаді – 4,9 %, США – 5,5 %, Великій Британії та Франції – 5,6 %. Виходячи із цього, в Україні зазначений показник, який склав 5,3 %, був досить високим [5].

Поряд з цим, ознакою неефективності освіти в Україні є те, що держава виділяє значний грошовий ресурс на освіту, фактично не маючи механізмів, які забезпечували б контроль за їх раціональним використанням. У Програмі економічних реформ на 2010–2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (розробленої Комітетом з економічних реформ при Президентові України) вказується зокрема на неефективність механізму державного фінансування системи освіти. Незважаючи на збільшення бюджетних видатків на освіту (з 4,2 % ВВП у 2000 р. до 7,0 % ВВП у 2007 р.), ефективність використання цих коштів залишається вкрай низькою. Основні статті видатків бюджету спрямовані не на підвищення якості освіти, а на виплати зарплати й комунальні платежі (понад 70,0 % від усього фінансування) [6]. Знаковим є те, що й на сьогодні МОНмолодьспорту України фактично одноосібно формує, розміщує та виконує державне замовлення на підготовку кадрів, рахунок якого йде на 6–10 млрд. грн.

## 1.3. Формування кадрового потенціалу: закордонний досвід

У США модель взаємодії освітніх закладів з ринком праці відрізняється жорсткою залежністю навчальних закладів від бізнес-структур: здійснюється спільна розробка навчальних програм з урахуванням потреб виробництва, практична підготовка й зайнятість випускників. При Міністерстві праці США створено 1200 державних центрів профорієнтації й профвідбору, послугами яких щорічно користується більш 1 млн підлітків [9]. Знайомство із професією починається на початковому етапі навчання в школі й поглиблюється в процесі подальшої підготовки, де учні

проходять стажування під наглядом досвідчених працівників, потім — самостійна практика в рамках корпоративної програми. Якщо підприємство не надає можливості для стажування, студенти проходять практику при школі, де створюються «клініки» (навчальні підприємства), які повністю імітують діяльність різних організацій. Учні, схильні до фізичної (простої праці) після навчання в школі та стажування влаштовуються на роботу на підприємства, а схильні до розумової (інтелектуальної) праці, виходячи із результатів навчання та практичної діяльності, проходять поглиблену професійну підготовку в коледжах і університетах. Центри працевлаштування випускників при навчальних закладах встановлюють професійну спрямованість старшокурсників, відслідковують їх успішність та надають їм рекомендації до різних компаній. Крім того, існує національний банк випускників, який складається із характеристик найбільш перспективних студентів. Усі роботодавці мають вільний доступ до цієї інформації [8].

У Німеччині модель взаємодії установ професійної освіти з ринком праці, так само як і в США, ґрунтується на жорсткій залежності системи професійної освіти від підприємств, але при цьому забезпечується державою і виступає національною програмою. Процес навчання фахівців віддзеркалює вимоги роботодавців до потенційних співробітників, підготовка при цьому реалізується паралельно на підприємстві й в навчальному закладі. Майбутні кваліфіковані кадри Німеччини 2/3 часу навчаються на підприємстві, а решту (1/3) — у навчальному закладі. Одержання практичних навичок відбувається безпосередньо на підприємстві, або в навчальних майстернях та на робочому місці на великих підприємствах, або тільки на робочому місці на дрібних підприємствах. Ще одним учасником системи професійної освіти виступає міжвиробничі центри, які аналогічно підприємствам, навчають практичним навичкам. Ці установи залучаються до навчального процесу коли підприємство має вузькоспрямовану спеціалізацію й не може забезпечити учня (студента) відповідним робітничим місцем. В окремих федеральних землях Німеччини для молодих людей із середньою освітою існує також можливість навчатися в «професійних академіях», які укладають із підприємством договір на навчання фахівців. У цьому випадку фінансування здійснюється спільно державою й приватним підприємством. Академія відповідає за теоретичну, а підприємство — за практичну підготовку учня (студента). Окрім цього, її випускники є резервом управлінських кадрів [8].

Французька модель відрізняється (від двох попередніх) твердою централізацією, наявністю так званої системи державного замовлення. Організацію й функціонування системи здійснює Міністерство освіти Франції, яке керує національною службою інформації про різні види освіти й професії [9]. При цьому створюється чіткий механізм взаємодії

навчальних закладів і підприємств. Умовно професійну освіту Франції можна представити 5 щаблями: Випускники «першого щабля» одержують профосвіту в школі, у позашкільних освітніх установах або на підприємстві. Теоретичні знання й професійні навички надаються в обмеженому обсязі, тому випускник може реалізовувати лише найбільш прості види трудової діяльності. «Другий щабель» навчання включає загальноосвітню школу й професійне навчання, коли випускник одержує конкретну спеціальність (фах). «Третій щабель» складається із шкільної підготовки, професійного навчання й додаткового підвищення кваліфікації, де крім рівня загальної теоретичної підготовки, випускник здобуває навички менеджера. Випускник «четвертого щабля» одержує весь комплекс попереднього рівня підготовки й окремий комплекс напрямку підготовки, що відноситься до рівня вищої школи (але не оволодіває науковими основами за фахом). За своєю суттю він є управлінським працівником середньої ланки. Випускник «п'ятого щабля» закінчує загальну або професійно-освітню середню школу й заочно отримує вищу освіту, оволодіває науковими основами за фахом (спеціальністю), навичками менеджера, лідера, несе персональну відповідальність за результати праці, тобто одержує право на заняття посад, що випитують найскладніші управлінські трудові функції [8].

У Великій Британії, як і у Франції, законодавчо встановлено, що у всіх навчальних закладах, за допомогою їхньої взаємодії з підприємствами й організаціями — від школи до ВНЗу, повинна здійснюватися профорієнтаційна робота. При Міністерстві зайнятості Великої Британії створені служби професійної кар'єри (служби зайнятості молоді [6]), що відповідають за профорієнтацію та працевлаштування молоді. Понад 1000 цих відділень по країні веде роботу з профорієнтації молоді. Робота складається з 4 етапів: професійної інформації, професійної консультації, професійного добору (відбору) професійної й соціальної підготовки й адаптації [9]. У школі значна увага приділяється отриманню учнями практичного досвіду в тій або іншій професії. У циклі теоретичного навчання вводиться трудова практика й імітаційні програми, практикується створення міні-підприємств при школах. Між навчальним закладом й промисловою галуззю встановлені тісні зв'язки, які реалізуються за двома напрямками — спільна розробка навчальних програм (із цією метою при навчальних закладах створюються правління й консультаційні комітети, одну третину з яких складають представники бізнесу); організація підготовки майбутніх фахівців через виробничі практики й роботу на міні-підприємствах з їхньою подальшою зайнятістю [8].

Датська модель взаємодії здійснюється за двома напрямками: вироблення вимог до підготовки кадрів та організація практичної підготовки персоналу. У Данії на «першому щаблі» (I–II курси) здійснюється

навчання в рамках загально-професійного блока дисциплін (навчальних програм). З III курсу починається профільна підготовка по обраній спеціалізації, де основний натиск робиться на практику. Загальний обсяг лекційних занять зводиться до мінімуму, основну частину часу займають практичні роботи, стажування на підприємствах. За результатами підготовки випускник професійного навчального закладу готовий відразу приступити до виконання роботи [8].

В Іспанії з 1990 року соціальні партнери одержали право й обов'язок брати участь у плануванні й керуванні професійним навчанням (координоване навчання), яке передбачає тісне співробітництво й обмін послугами між сферами праці й освіти. Студенти більше чверті навчального часу проводять на підприємствах або в центрах навчання, оснащених новітніми технологіями й устаткуванням. Навчання на робочому місці після завершення базової освіти організовується на основі укладеної угоди між Міністерством освіти, науки і культури та Вищою радою торговельних, промислових і навігаційних палат. Наступний рівень реалізації партнерства в сферах освіти й праці забезпечує угода між регіональними органами керування освітою і торговельними палатами. При цьому регіональні об'єднання роботодавців (торговельні палати) займаються підготовкою каталогу підприємств, які готові співпрацювати з навчальними закладами; підтримкою компаній, на яких організується навчання; моніторингом виконання угод про співробітництво між компаніями й навчальними закладами; формуванням бази даних учнів (студентів) для подальшого сприяння їх працевлаштуванню. На мікрорівні розвиток соціального партнерства триває відповідно до укладеної угоди між навчальним закладом і підприємством щодо організації навчання на робочому місці. Угода передбачає закріплення за учнем наставників, як від навчального закладу, так і від підприємства, а також розробку програм навчання [8].

Для Австралії характерна модель злиття підприємств малого й середнього бізнесу з навчальними закладами. Таким чином, навчальний заклад найбільш інтегрований з бізнесом, що забезпечує його інформаційними ресурсами й технологіями, а малі та середні підприємства стають основним місцем різних видів стажувань й практик для учнів (студентів).

У Японії при навчальних закладах створені відділи об'єднань із бізнесом, діяльність яких пов'язана з установленням партнерських відносин з підприємствами для забезпечення професійно-орієнтованого навчання кадрів та їх наступного працевлаштування [8].

Таким чином, усі економічно розвинуті країни, при наявності різних моделей зв'язку сфери освіти із бізнес-структурами, що передбачають різноманітні рівні централізації, лібералізації цих відносин, відповідальних на державному рівні за ці відносини, а також обсяги державної фінансової підтримки, мають спільне головне завдання — сфера освіти



працює на бізнес-структури, а бізнес-структури витрачають чималі кошти на забезпечення профорієнтації, профнавчання та сприяння працевлаштуванню молодих спеціалістів.

## **2. Сфера підготовки кадрів**

### **2.1. Формування кадрового потенціалу України**

Ринок праці, при всій його сучасній мобільності, є досить інертною системою, яка на перший погляд майже некритична до зовнішніх змін. На кон'юнктуру ринку праці впливають економічна, демографічна та соціальна складові. Тому проблеми на ринку праці накопичуються роками, але проявляються дуже явно, стрімко та критично. Це пов'язане з тим, що саморегуляція ринку праці приховує його проблеми, але лише до певного часу. Іншими суттєвими причинами його інертності виступає наявність значного розриву часу між підготовкою фахівців та фактичним «вливанням» їх до економіки, а також певний консерватизм немолодих працівників щодо питань зміни напрямку трудової діяльності. Ці обставини надають можливість тривалий час не звертати увагу на структурні зміни, що відбуваються на ринку праці, але запас міцності ринку праці не є нескінченно довгим, тому рано чи пізно доводиться вирішувати питання, пов'язані з його «оздоровленням». При цьому, знов таки ж з причини сильно вираженої інертності ринку праці, радикальні заходи, спрямовані на поліпшення ситуації, можуть надати відчутні позитивні результати лише через декілька років, а саме це і створює передумови для ігнорування цієї проблеми.

Реформування сфери освіти України слід робити після наслідків фінансово-економічної кризи, які включають, окрім іншого, скорочення обсягів зовнішніх інвестицій; тривалий період наявності негативного торгового сальдо; збільшення обсягів повернення міжнародних запозичень; зростання видатків на соціальні програми тощо. Також слід ураховувати те, що під час економічного спаду суттєво зростає конкуренція на ринку праці та у сфері надання освітніх послуг. Зазначене вище сприяє посиленню неформальних (особистісних) відносин у цих сферах та поглиблює їх корупційну складову. Ця тенденція саме й означилась у теперішній період.

Під час становлення на демократичний шлях розвитку, як й інші країни пострадянського простору, економіка України свого часу дійсно мала певний дефіцит економістів, юристів та менеджерів, а у поєднанні із підвищеним зростанням оплати праці для цих видів діяльності, професії економіста, юриста та менеджера набули статусу найбільш привабливих для молоді, й сфера освіти швидко відреагувала на це. Крім того, надзвичайно інтенсивний розвиток сфери торгівлі забезпечував роботою велику кількість незайнятого населення, у тому числі й випускників вищих

навчальних закладів, які саме й мали відповідні економічні знання та вище середнього рівня підготовку для роботи у цієї сфері. Тому наявність потенційної можливості одержання великих доходів у сфері торгівлі забезпечила їй значний розвиток. Так, наприклад, загальна чисельність зайнятих за такими видами економічної діяльності, як «торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку»; «діяльність готелів та ресторанів» до останнього часу (у тому числі й у 2010 р.) зростала, хоча чисельність найманих працівників, зайнятих у цих видах діяльності, почала все ж таки зменшуватися з 2009 р. (Додатки 1, 2). Виходячи з цього, можна зробити висновок про те, що сфера торгівлі майже досягла максимального насичення й її подальше зростання вкрай мало ймовірно. Поряд з цим, тенденції щорічного зростання загальної чисельності підготовлених ВНЗами фахівців, лівова частина яких раніше відразу, незалежно від отриманого фаху (спеціальності), йшла працювати до сфери торгівлі, залишаються без змін (Додаток 12).

У свою чергу, виробнича сфера тривалий час не відчувала дефіциту в кадрах завдяки тому, що природне скорочення підготовлених ще за радянських часів кваліфікованих кадрів цілком компенсувалося згортанням виробництва. Але цей процес нескінченно довго тривати не може, і тому виробнича сфера опинилась не тільки перед кількісними, але й якісними змінами на ринку праці. На багатьох підприємствах помітно скорочується прошарок працюючої вікової групи 35–45 років, а це створює загрозу порушення наступності поколінь серед виробничих кадрів. Звинувачувати у всьому лише сферу підготовки кадрів буде не зовсім коректно. Певна частка провини полягає і на державу, яка дуже пізно звернула на означену проблему увагу. Крім того, більшість роботодавців відразу ж зайняли виключно споживацьку позицію до ринку праці, та майже повністю самоухилилися від підготовки «нової кадрової зміни». Крім цього, тривале продовження роботодавцями політики радянських часів — політики «дешевої найманої праці» — не стимулювала їх до забезпечення зростання продуктивності праці та виробництва, у зв'язку з чим оновлення технологічних процесів тривалий час вважалося зайвою втратою надприбутків. Саме це й зробило у багатьох випадках працю на виробництві, особливо для робітників, тяжкою, небезпечною та мало оплачуваною, а також малопривабливою та непрестижною для молоді.

На початковому етапі фінансово-економічної кризи вважалося, що скорочення конторських (офісних) працівників у фінансово-посередницьких установах (зкладах), які головним чином складаються із випускників ВНЗів, сприятиме оздоровленню ринку праці та економіки в цілому. Але в першому кварталі 2009 р. стало очевидним те, що кризові явища обов'язково перемістяться й до реального виробничого сектора економіки. Масові скорочення у промисловості, високотехнологічних

галузях, будівництві, на транспорті та у сільському господарстві у подальшому це підтвердили.

Слід зазначити, що ринок праці економічно розвинутих країн також відчуває суттєві структурні зміни від глобалізаційних процесів. Так, наприклад, у США на сьогодні практично вже ліквідована легка промисловість, у занепаді перебувають автомобільна та деякі інші галузі промисловості. Таким чином, матеріальне виробництво скорочується, а 85,0 % працездатного населення США зайнято в сфері інформаційних технологій та секторі фінансової діяльності [7]. Подібні тенденції, хоч і в менших масштабах, притаманні й багатьом країнам Західної Європи. Відбувається міжнародний перерозподіл праці не тільки за видами виробництв, а й за видами професійної діяльності. Зазначене поглиблює інтеграційні зв'язки економік держав, а звідси й виникають економіко-політичні залежності із непередбачуваними наслідками. Таким чином, економіка більшості економічно розвинутих країн світу структурно трансформується, і хоч з одного боку вона виконує функцію «локомотива передових технологій», то з іншого боку вона все більш набуває рис «офісу світу», який здійснює регулювання економік країн, до яких переміщується виробництво (реальний сектор економіки), саме звідси й виникає підвищена потреба економічно розвинутих країн у трудових ресурсах з вищою освітою. Не можна заперечувати той факт, що такий шлях розвитку хоч є й перспективним, але все ж таки має дуже великі ризики. Так, МОП у теперішній час попереджає світову спільноту про значне падіння у 2012 р. ринку праці країн «Великої двадцятки» (G20) та про суттєвий дефіцит робочих місць до 2015 р. Таким чином, лише за об'єктивними причинами, економіка України потребує іншої, ніж в економічно розвинутих країнах, структури ринку праці, що також потрібно враховувати при визначенні напрямків реформування, у тому числі сфери підготовки кадрів.

За спрощеним підходом причиною дефіциту кадрів на виробництві є недостатня кількість підготовлених працівників, які бажають зайняти вакантні місця на виробництві. У свою чергу, причиною цього, тобто невідповідності ринку праці сучасним економічним реаліям, є відсутність зв'язку між трьома складовими, які формують ринок праці: сферою освіти, роботодавцем та населенням. Налагодження між ними тісної взаємодії саме і є завданням держави. Такий взаємозв'язок повинен бути побудований на принципах:

- відкритого інформаційного простору (тобто наявності легкого та повного доступу до інформації про стан ринку праці);
- чіткого розподілу обов'язків та відповідальності між сферою освіти та роботодавцями;
- взаємодії сфери освіти та роботодавців на підставі зворотного зв'язку.

Поряд з цим економіка України та її трудовий потенціал, з одного боку, а сфера освіти, з іншого, продовжують розвиватись достатньо незалежно один від одного, що саме і формує дисбаланс на ринку праці. Якщо в СРСР розподіл трудових ресурсів за галузями народного господарства та їх підготовка здійснювалися державою головним чином централізовано, то в умовах ринкових відносин зайнятість населення має формуватися за ринковими механізмами, тобто у залежності від попиту та пропозиції робочої сили. Ринкові відносини передбачають, що ціна праці формується, виходячи із складності (тяжкості) праці та витрат, пов'язаних з одержанням необхідної підготовки (кваліфікації). Але в Україні наявна вкрай несправедлива диференціація оплати праці, причинами якої є, перш за все, глобалізація економіки, застарілість виробничого обладнання, «тінізація» оплати праці, часто-густо хижацьке ставлення бізнесу, спрямоване лише на забезпечення сьогоденного прибутку (через мінімізацію витрат, у тому числі витрат на оплату праці та підготовку кадрів), що псує ринкові механізми, які мають забезпечувати баланс попиту та пропозиції на ринку праці.

Крім того, пропозиція на вітчизняному ринку праці суттєво формується під впливом існуючих у суспільстві стереотипів привабливості та престижності професій (фахів, спеціальностей). Оскільки зазначені стереотипи формуються у батьків та молоді майже незалежно від реального стану справ на ринку праці, то дисбаланс останнього ще більше погіршується. Так, при вирішенні питання вибору майбутньої професії молода особа разом з батьками враховує свої потенційні можливості та фінансові можливості родини, на підставі пошуку найбільш прийняттого для них балансу співвідношень таких об'єктивних залежностей, як:

- тяжкість або небезпечність праці — рівень оплати праці;
- витрати на навчання — перспективність праці, що забезпечує меншу тяжкість або небезпечність праці при більшому рівні її оплати.

При цьому, через особисту мотивацію вірно встановити професійну придатність дитини родина самостійно не може. У зв'язку з цим, через недостатню розвиненість в Україні системи профорієнтації, на прийняття рішення сильно впливає саме суб'єктивна сторона, тобто, особисті бажання молодшої особи та відношення родини до майбутньої професії (престижна або непрестижна). Ці сформовані у суспільстві стереотипи напряму залежать від соціального статусу родини (чим соціальний статус родини вищий, тим престижнішими професіями вважаються професії, відповідні або вищі від існуючого соціального статусу родини). Тому родина справедливо впевнена, що витративши значні матеріальні ресурси на «збільшення перспективності майбутньої праці дитини», тобто на навчання за престижною професією, забезпечує своєму нащадку менш тяжку (небезпечну) працю, із більшою її оплатою. Але, при відсутності

інформації про реальний, тим більше перспективний стан ринку праці, цей вибір є вкрай ризикованим, та, як свідчать сучасні реалії, у багатьох випадках є хибним.

Натепер в Україні серед молоді сформувався стереотип, що навчатися та працювати за робітничою професією є ознакою невдалого життя — лужерства. Тем більше, якщо це стосується молодого людини з вищою освітою, означає визнати свою неспроможність. Тому в несприятливих випадках, одержавши вищу освіту за фахом (спеціальністю), невикористаним на ринку праці, молода особа вимушена погоджуватися з роботодавцем на незареєстровані трудові відносини, шукати роботу за кордоном, чи поповнювати лави безробітних. Поряд з цим, у сприятливих випадках, одержаний освітній потенціал реалізується, тобто окупається, головним чином у високооплачуваних видах економічної діяльності, до яких, як правило, не належить сфера промислового виробництва, а тим більше, сільського господарства. Таким чином, про те, що у теперішній час відбувається раціональне використання державних коштів, спрямованих на систему підготовки кадрів, стверджувати не можна.

## ***2.2. Статистика ринку праці України***

Слід зазначити, що за останні 8 років загальна чисельність зайнятого населення в Україні зменшилася на 5,2 %, а найбільш стрімке скорочення спостерігалось у реальному секторі економіки, зокрема у сільському господарстві та промисловості. Так, за видом економічної діяльності «сільське господарство, мисливство та лісове господарство, рибальство, рибництво» чисельність зайнятого населення за означений період зменшилася на 42,2 %, у промисловості — на 21,1 %. При цьому, суттєве збільшення чисельності зайнятого населення відбулося у галузі торгівлі та сфері послуг. Так, за видами економічної діяльності «торгівля, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку», «діяльність готелів та ресторанів» чисельність зайнятого населення зросла на 38,5 % (Додаток 1).

Подібна, але більш стрімка негативна тенденція характерна й для найманих працівників. Так, чисельність зайнятих найманих працівників за цей період зменшилася на 13,8 %, у тому числі в сільському господарстві — на 62,2 %, промисловості — на 25,6 %, будівництві — 26,2 % (Додаток 2).

У зв'язку з фінансово-економічною кризою в 2009 році відбулося зростання чисельності вивільнених працівників у 2,3 раза (у порівнянні до 2008 року). Хоч найбільше за темпами зростання було вивільнено працівників саме в установах, які здійснювали фінансову діяльність (у 8,3 раза), скорочення 83,2 тис. осіб у промисловості забезпечило найбільшу чисельність вивільнених (за видами економіч-

ної діяльності) та суттєво вплинула на загальну ситуацію на ринку праці (Додаток 3).

Відмітимо, що попит на вітчизняну робочу силу суттєво знизився на початку фінансово-економічної кризи у 2008 році. При мінімальних позитивних тенденціях зростання попиту на робочу силу в 2010 році у таких провідних видах економічної діяльності, як сільське господарство, промисловість, будівництво, торгівля та сфера послуг, загальна ситуація погіршилася (Додаток 4).

Ситуація із працевлаштуванням незайнятих громадян на офіційному ринку праці за сприяння служби зайнятості майже за всіма видами економічної діяльності була найгіршою у 2009 році, під час масового звільнення найманих працівників. При цьому для сфери сільського господарства негативна тенденція зменшення чисельності працевлаштованих мала місце і в 2010 році (Додаток 5).

Динаміка навчання кадрів новим професіям за направленням роботодавців свідчить про незначні мінімальну позитивну динаміку (у 2009 р. — 209,3 тис. осіб, у 2010 р. — 216,5 тис. осіб) (Додаток 6). Ситуація із підвищенням кваліфікації кадрів була дещо кращою (у 2009 р. — 890,4 тис. осіб, у 2010 р. — 943,9 тис. осіб) (Додаток 7).

Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) з 2008 року (на кінець 2008 року — 10 осіб) майже не змінилося і в наступні два роки (2009 р. — 8 осіб, 2010 р. — 9 осіб). Більш значні коливання цього показника мають місце у регіональному та професійному розрізах. Перш за все, в структурі професійних груп різниця показників навантаження була та залишається досить високою. Так, на кінець 2010 року навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) було найвищим для наступних професійних груп: кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства — 32, технічні службовці — 14; робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин — 14 осіб. Найнижче навантаження було для: професіоналів та кваліфікованих робітників з інструментом — 5 осіб відповідно (Додаток 8). Таким чином, можна зробити висновок про те, що робітничі професії сфери промисловості мають певний попит у роботодавців, а кваліфіковані робітники сільського господарства залишаються вкрай невипитаними через згорання працересурсних галузей сільського господарства. Звичайно, що протягом 2009 та 2010 років спостерігається суттєве зменшення зареєстрованих осіб без професії чи тих, що раніше займали робочі місця, які не потребують спеціальної підготовки (Додаток 9).

Знаковим є те, що протягом останніх двох років спостерігається суттєве зменшення зареєстрованих осіб із загальною середньою освітою, та

зростання чисельності зареєстрованих безробітних з вищою та професійно-технічною освітою (Додаток 10). Таким чином, починаючи з кінця 2009 року ситуація на ринку праці помітно змінилася, коли найбільш випитаними у докризовий період фахівці з вищою освітою стали найменш затребуваними.

Аналогічні, але з більш вираженою залежністю, показники зареєстрованого безробіття за причинами незайнятості свідчать про зменшення протягом тривалого часу зареєстрованих у службі зайнятості випускників середніх загальноосвітніх шкіл, а також про суттєве зростання, починаючи з кінця 2008 року, зареєстрованих як безробітних випускників вищих та професійно-технічних навчальних закладів (Додаток 11).

Теперішня ситуація на ринку праці, за якої тривалий час (незважаючи на наслідки фінансово-економічної кризи) поступово зростає потреба підприємств у некваліфікованих працівниках, у тому числі й випускниках загальноосвітніх шкіл, пояснюється поглибленням в Україні демографічної кризи. Найбільш вираженою «демографічною ямою» був 2009 рік, коли кількість випускників загальноосвітніх навчальних закладів (708,0 тис. осіб) майже зрівнялася із кількістю випускників вищих навчальних закладів (642,1 тис. осіб) (Додаток 12).

Аналіз попиту та пропозиції на ринку праці (за станом на кінець червня 2011 р.) за професіями (професійними назвами роботи і посадами), які вимагають здобуття відповідного освітнього рівня (за трьома розділами Класифікатора професій: розділ 2 — «Професіонали», розділ 3 — «Фахівці», розділ 7 — «Кваліфіковані робітники з інструментом» із врахуванням лише тих професій (посад), де навантаження на одне вакантне робоче місце становило не менше 5 осіб) свідчить про те, що до «першої п'ятірки» за дефіцитом робочих місць входять:

1. Бухгалтер (дефіцит робочих місць — 12492 одиниці, навантаження на 10 вакантних робочих місць — 134 безробітних);
2. Економіст (дефіцит робочих місць — 6072 одиниці, навантаження — 182 безробітних);
3. Учитель середнього навчально-виховного закладу (дефіцит робочих місць — 2648 одиниць, навантаження — 233 безробітних);
4. Інженер (дефіцит робочих місць — 2251 одиниця, навантаження — 67 безробітних);
5. Юрист (дефіцит робочих місць — 1747 одиниць, навантаження — 151 безробітний) (Додаток 14).

При цьому найбільш випитаними на вітчизняному ринку праці залишаються професії лікарів за їх спеціальностями (Додаток 15).

### **3. Реформування системи підготовки кадрів в Україні**

#### **3.1. Основні напрями реформування сфери підготовки кадрів**

Підготовку робочої сили, перш за все, необхідно розглядати як безперервний та керований процес забезпечення потреб підприємств, установ та організацій головним ресурсом виробництва — кадрами з необхідною кваліфікацією та в обсягах, які задовільняють потреби національної економіки.

Сучасні темпи економічного розвитку та наслідки фінансово-економічної кризи суттєво підвищили швидкість зміни робітниками місць роботи, а також просування кар'єрними сходами, що вимагає від них постійно підвищувати рівень своєї освіти, здобувати другу освіту, підвищувати кваліфікацію.

Основним напрямом професійної підготовки кадрів, підвищення якості освіти має стати перехід до безперервної підготовки кадрів на основі інтеграції освіти, науки та виробництва. У свою чергу, сфера освіти повинна максимально забезпечити інтереси держави та населення, але це можливо здійснити лише через задоволення інтересів роботодавців. Таким чином, сфера освіти повинна працювати не на саму себе, та не лише на задоволення потреб населення, а на кінцеву інстанцію, де відбувається прикладання праці, тобто на підприємства, організації та установи, які саме і ставлять вимоги до якості та чисельності робочої сили (звичайно, це не стосується розвитку фундаментальної науки, яка також є продуктом діяльності сфери освіти).

Підготовка кадрів повинна включати:

1. Розробку та функціонування механізму планування потреби в робочій силі.
2. Забезпечення участі роботодавців у процесах профорієнтації, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та працевлаштування.
3. Пристосування сфери підготовки кадрів до вимог роботодавців.

Розробка та функціонування механізму планування потреби в робочій силі

За спрощеною моделлю механізм планування потреби у робочій силі повинен забезпечити формування зворотного зв'язку, що регулює ринок праці. Цей механізм має передбачати збір, узагальнення, довгострокове планування потреби економіки у кадрах відповідної кваліфікації, та доводити (оприлюднювати) цю інформацію у зручній для користування формі, у тому числі й через Інтернет.

Слід розуміти, що механізм планування потреби у робочій силі не може одномоментно та якісно запрацювати. Для вирішення цього питання потрібна повна узгодженість у роботі великої кількості суб'єктів, що швидко вирішити непросто. Цими суб'єктами є: підприємства різних форм власності та господарювання, державні та недержавні органи,



навчальні заклади, служба зайнятості та населення. У зв'язку з цим, доцільно починати відпрацьовувати цей механізм на обмеженій кількості найбільш потужних промислових підприємств, що надасть змогу швидко його коригувати.

Так, підприємства повинні надавати розширені звіти з прогнозами про вакантні та створювані робочі місця, з урахуванням кваліфікаційних вимог до працівників та існуючої (реальної) оплати праці. Найбільш складним завданням виступає визначення підприємствами потреби у кадрах з встановленням відповідних кваліфікаційних вимог (знань, умінь, та інших здібностей (компетенцій)). Тобто необхідна уніфікація кваліфікаційних вимог до працівників, що має бути реалізовано через створення професійних стандартів за компетентнісним підходом.

Після узагальнення державним уповноваженим органом всієї інформації, в тому числі й про існуючу та прогнозовану потребу в працівниках (з урахуванням їх професійних якостей та умов оплати праці), мають бути зроблені відповідні комплексні розрахунки та висновки, зокрема для:

- **держави** щодо формування обсягів держзамовлення та зміни рівня оплати праці для окремих груп професій (головним чином у бюджетній сфері);
- **навчальних закладів** щодо формування навчальних програм та передбачуваних обсягів чисельності учнів (студентів);
- **роботодавців** щодо коригування оплати та умов праці у залежності від обсягів попиту (дефіциту) на ту чи іншу професію (спеціальність);
- **населення** щодо орієнтації на навчання за дійсно випитаними економікою (суспільством) професіями (спеціальностями).

### **Забезпечення участі роботодавців у процесах профорієнтації, підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації та працевлаштуванні**

Досвід економічно розвинутих країни свідчить про те, що бізнес-структури витрачають чималі кошти на забезпечення профорієнтації, профнавчання та сприяння працевлаштуванню молодих спеціалістів. Фактично має місце «дуальна система підготовки кадрів», у якій навчання взаємопов'язане з виробничою практикою. Знайомство з професією, тобто профорієнтація, відбувається на початковому етапі навчання в школі, а в процесі подальшої підготовки трансформується у профнавчання. При цьому, на завершальному етапі навчання, частина навчання безпосередньо на виробництві є основною.

Найпростіше рішення реалізувати в Україні таку «дуальну систему підготовки кадрів» — це законодавчо зобов'язати роботодавців здійснювати профорієнтацію, профнавчання, профпідготовку та перепідготовку

кадрів на виробництві, приймати участь у працевлаштуванні випускників. При цьому, необхідно затвердити механізми співпраці навчальних закладів з підприємствами та встановити штрафні санкції за їх недотримання. Додатково з метою збалансованого поєднання науки та виробництва, доцільно сприяти участі роботодавців у спільних із сферою освіти науково-дослідних проектах.

### **Пристосування сфери підготовки кадрів до вимог роботодавців**

Пристосування сфери підготовки кадрів до вимог роботодавців має передбачити:

- розвиток системи профтехосвіти;
- розробку та акредитацію навчальних програм відповідно до вимог роботодавців на засадах компетентнісного підходу, запровадження підготовки за новими фахами (спеціальностями) з урахуванням вимог роботодавців;
- перегляд державних освітніх стандартів 1 раз на 5 років (нині раз на 10 років).
- затвердження Національної рамки кваліфікацій, яка відповідає загальній європейській та введення єдиної системи професійних стандартів;
- підвищення значимості якісних показників освіти, створення національної системи моніторингу якості освіти та сертифікації професійних компетенцій;
- розширення доступу до освіти, зокрема за рахунок застосування нестандартних видів здобуття освіти дистанційним методом;
- запровадження національного та регіональних «рейтингів кращих учнів» вищих та профтехосвітніх навчальних закладів (оприлюднення через мережу Інтернет рейтингу успішності учнів (студентів)).

### ***Література:***

1. Education Index. Режим доступу: [http://en.wikipedia.org/wiki/Education\\_Index](http://en.wikipedia.org/wiki/Education_Index)
2. Индекс освіти. Режим доступу: [http://uk.wikipedia.org/wiki/Индекс\\_освіти.htm](http://uk.wikipedia.org/wiki/Индекс_освіти.htm)
3. Доклад о развитии человека — 2010. Реальное богатство народов: пути к развитию человека / Пер. с англ. ПРООН. — М.: Весь Мир. — 2010. — С. 216–219.
4. Россия в цифрах 2010. Краткий статистический сборник. — М., 2010. — С. 98–99;
5. Доклад о развитии человека 2010 «Реальное богатство народов: путь к развитию человека» ПРООН. — М.: Весь Мир. — 2010. — С. 202–203.
6. Програма економічних реформ на 2010–2014 роки «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» / Комітет з економічних

реформ при Президентів України. — С. 30. Режим доступу: [http://www.president.gov.ua/docs/Programa\\_reform\\_FINAL\\_1.pdf](http://www.president.gov.ua/docs/Programa_reform_FINAL_1.pdf)

7. *Астахова О.* Перспективи розвитку професійної освіти в Україні / О. Астахова // Україна аспекти праці. — 2010. — № 04. — С. 9–12.

8. *Новопашина В. Л.* Взаимодействие учреждений профессионального образования с рынком труда (анализ зарубежного опыта) / В. Л. Новопашина, Н. В. Соколова, И. Б. Удалова // Труд и социальные отношения, — 2011. — № 7. — С. 11–19

9. *Антосенков Е. Г.* ПрофорIENTATION и эффективность экономики // Труд и социальные отношения. — 2011. — № 4. — С. 13.

### Додаток 1

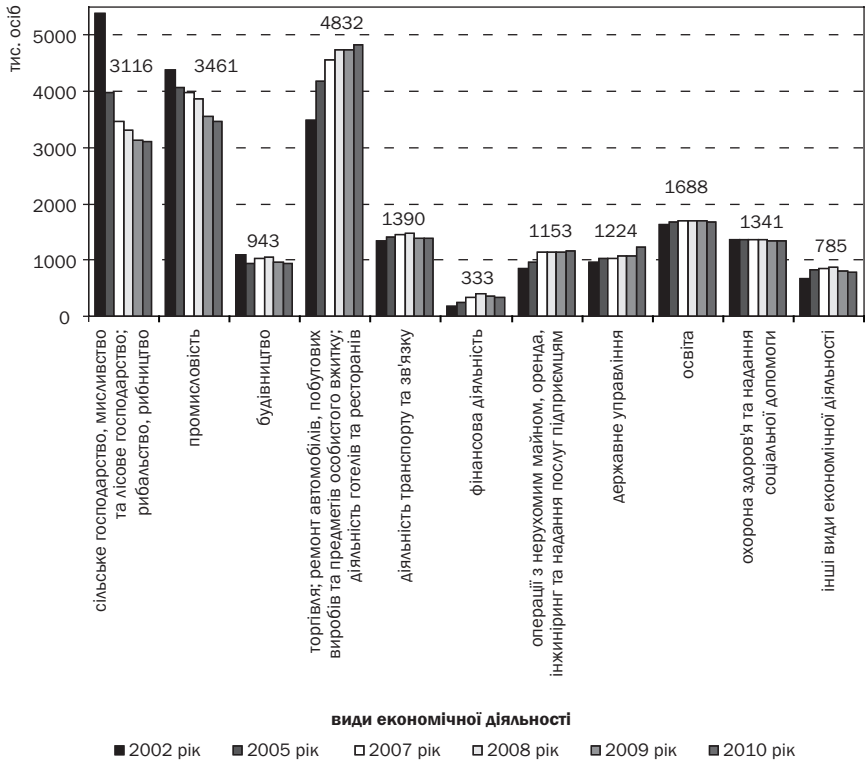
#### Чисельність зайнятого населення, за видами економічної діяльності (з 2002 по 2010 рр.), тис. осіб

	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2002 (%)
Усього чисельність зайнятого населення, у тому числі за видами економічної діяльності:	21379	20680	20905	20972	20192	20266	94,8
сільське господарство, мисливство та лісове господарство; рибальство, рибництво	5394	3986	3468	3300	3131	3116	57,8
промисловість	4386	4072	3973	3871	3547	3461	78,9
будівництво	1103	941	1030	1043	966	943	85,5
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	3488	4175	4564	4745	4729	4832	138,5
діяльність транспорту та зв'язку	1350	1401	1452	1466	1388	1390	103,0
фінансова діяльність	183	248	344	395	351	333	182,0
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	858	967	1135	1150	1149	1153	134,4
державне управління	957	1029	1037	1068	1079	1224	127,9
освіта	1635	1668	1694	1702	1699	1688	103,2
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1360	1357	1359	1370	1348	1341	98,6
інші види економічної діяльності	665	836	849	862	805	785	118,0

*Джерело:* Статистичний збірник: Праця України 2003 / К., 2004. С. 34, Державний комітет статистики України.

Статистичний щорічник України 2009 / К., 2010. С. 360, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 74, Державний комітет статистики України.



**Додаток 2**

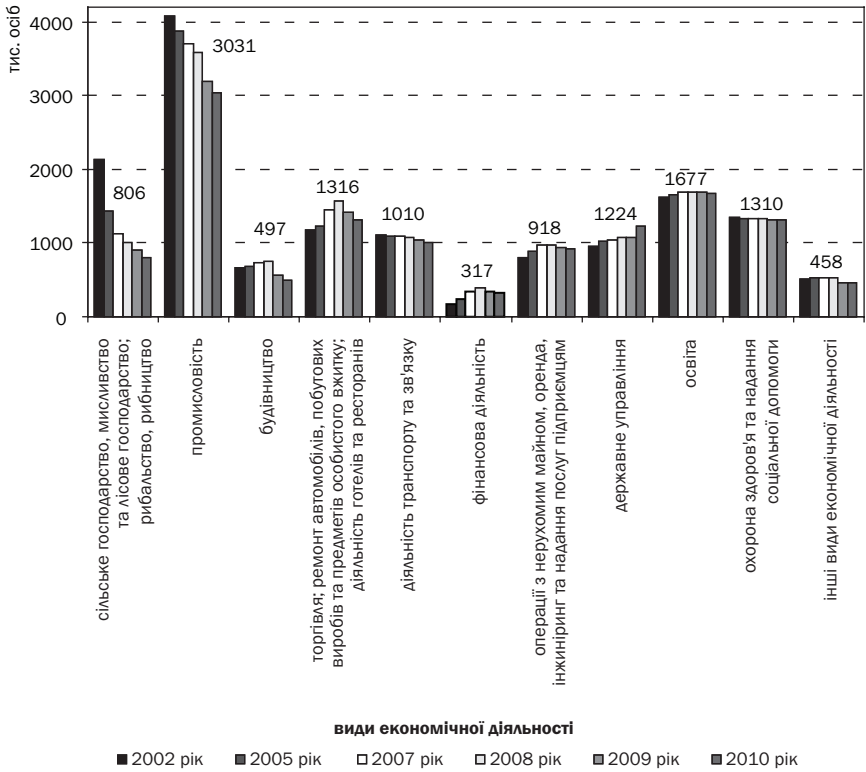
**Чисельність найманих працівників підприємств, установ, організацій за видами економічної діяльності (з 2002 по 2010 рр.), тис. осіб**

	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2002 (%)
Усього чисельність найманих працівників підприємств, установ, організацій, у тому числі за видами економічної діяльності:	14567	14005	14002	13939	12949	12564	86,2
сільське господарство, мисливство та лісове господарство; рибальство, рибацтво	2130	1437	1121	1001	906	806	37,8
промисловість	4075	3878	3703	3579	3185	3031	74,4
будівництво	673	678	741	746	570	497	73,8
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	1176	1234	1451	1563	1415	1316	111,9
діяльність транспорту та зв'язку	1105	1090	1088	1078	1040	1010	91,4
фінансова діяльність	177	246	337	385	339	317	179,1
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	797	884	973	967	939	918	115,2
державне управління	957	1029	1036	1068	1079	1224	127,9
освіта	1627	1662	1684	1691	1687	1677	103,1
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	1346	1338	1336	1331	1322	1310	97,3
інші види економічної діяльності	504	529	532	530	467	458	90,9

*Джерело:* Статистичний збірник: Праця України 2003 / К., 2004. С. 34, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Праця України 2008 / К. – 2009. С. 26, Державний комітет статистики України. Статистичний збірник : Праця України у 2009 році / К., 2010. С. 32, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Праця України у 2010 році / К., 2011. С. 28, Державний комітет статистики України.



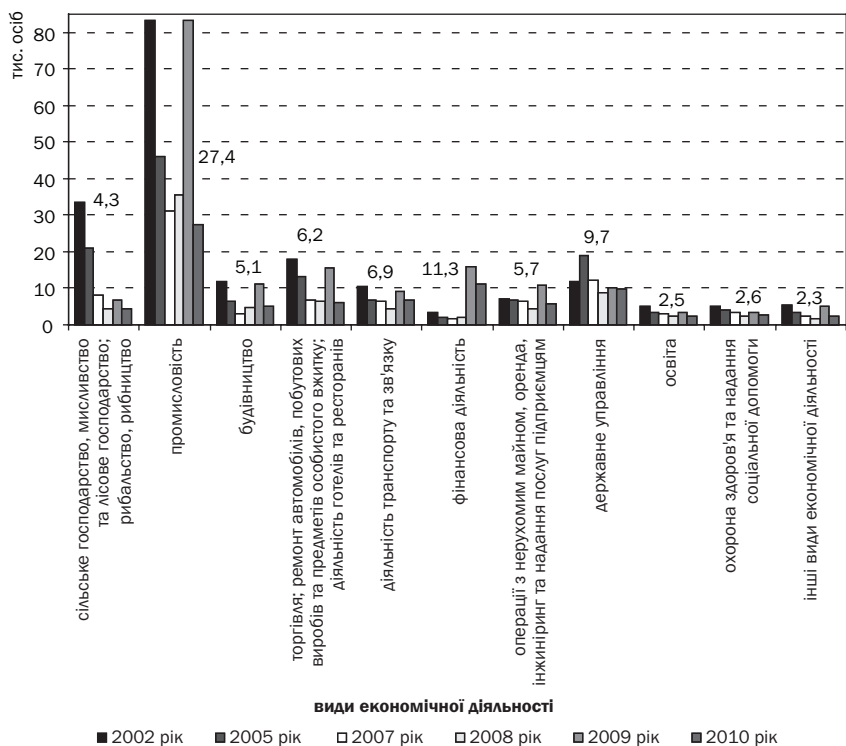
### Додаток 3

#### Вивільнення працівників за видами економічної діяльності (з 2002 по 2010 рр.), тис. осіб

	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2009 до 2008 (%)
Усього вивільнено з підприємств, установ, організацій впродовж року, у тому числі за видами економічної діяльності:	194,5	132,5	85,0	77,4	175,0	84,0	2,3
сільське господарство, мисливство та лісове господарство; рибальство, рибицтво	33,5	20,9	8,0	4,3	6,9	4,3	1,6
промисловість	83,4	46,2	31,1	35,7	83,2	27,4	2,3
дубувна промисловість	7,9	3,1	3,2	5,4	7,0	1,9	1,3
переробна промисловість	71,9	39,0	24,9	27,7	70,0	19,9	2,5

виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	3,6	4,1	3,0	2,6	6,2	5,6	2,4
будівництво	11,8	6,5	3,2	4,7	11,1	5,1	2,4
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	17,9	13,3	6,8	6,4	15,7	6,2	2,5
діяльність транспорту та зв'язку	10,5	6,7	6,6	4,4	9,1	6,9	2,1
фінансова діяльність	3,4	2,2	1,7	1,9	15,8	11,3	8,3
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	7,0	6,9	6,4	4,4	10,9	5,7	2,5
державне управління	11,7	18,8	12,2	8,9	10,2	9,7	1,1
освіта	5,0	3,5	3,0	2,4	3,5	2,5	1,5
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	5,0	4,0	3,5	2,5	3,4	2,6	1,4
інші види економічної діяльності	5,3	3,5	2,5	1,8	5,2	2,3	2,9

Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 174, Державний комітет статистики України.



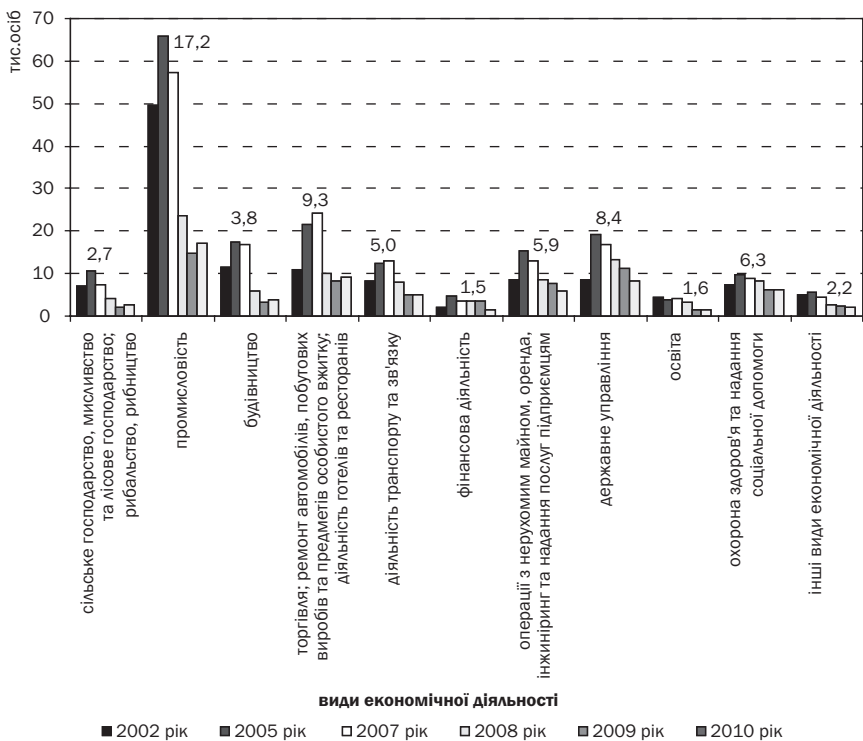
**Додаток 4**

**Попит на робочу силу за видами економічної діяльності  
(з 2002 по 2010 рр.), тис. осіб (на кінець року)**

	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2002 (%)
Усього потреба підприємств, установ, організацій у працівниках, тис. осіб, у тому числі за видами економічної діяльності:	123,9	186,6	169,7	91,1	65,8	63,9	51,6
сільське господарство, мисливство та лісове господарство; рибальство, рибацтво	7,2	10,6	7,4	4,1	2,2	2,7	37,5
промисловість	49,6	65,8	57,4	23,5	14,7	17,2	34,7
добувна промисловість	10,8	13,5	8,1	2,5	0,8	1,5	13,9
переробна промисловість	36,0	47,0	42,8	16,5	12,1	13,7	38,1
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	2,8	5,3	6,5	4,5	1,8	2,0	71,4
будівництво	11,6	17,4	16,7	6,0	3,2	3,8	32,8
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	10,9	21,7	24,2	10,1	8,3	9,3	85,3
діяльність транспорту та зв'язку	8,2	12,3	13,1	7,9	4,9	5,0	61,0
фінансова діяльність	2,2	4,7	3,6	3,4	3,6	1,5	68,2
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	8,5	15,5	13,1	8,5	7,6	5,9	69,4
державне управління	8,7	19,2	16,8	13,3	11,2	8,4	96,6
освіта	4,5	3,9	4,1	3,2	1,5	1,6	35,6
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	7,5	9,8	9,0	8,4	6,2	6,3	84,0
інші види економічної діяльності	5,0	5,7	4,3	2,7	2,4	2,2	44,0

*Джерело:* Статистичний збірник : Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 177, Державний комітет статистики України.





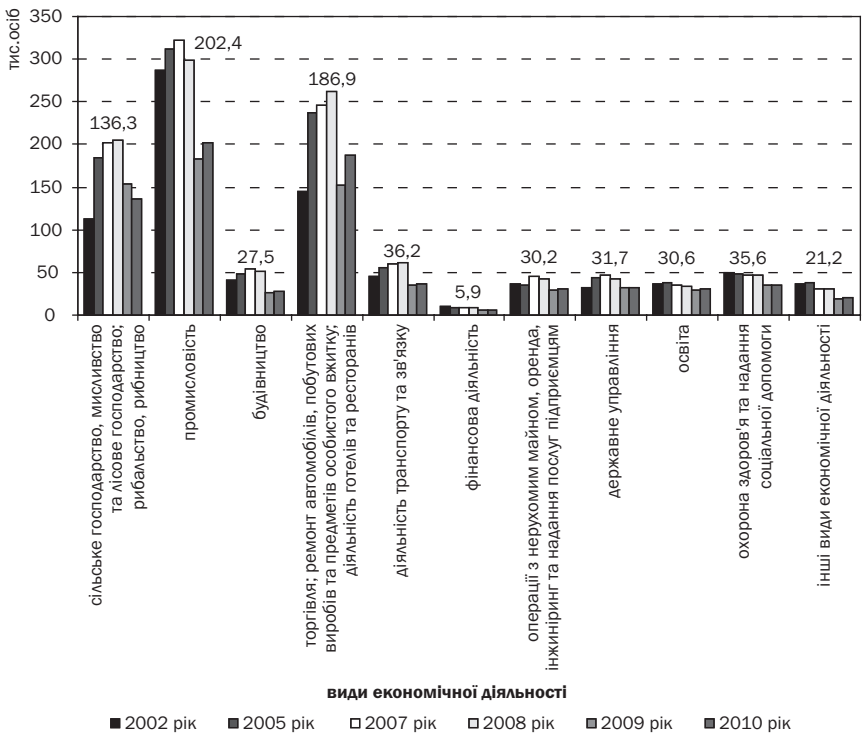
## Додаток 5

### Працевлаштування службою зайнятості незайнятих громадян (з 2002 по 2010 рр.), тис. осіб

	2002	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2002 (%)
Усього працевлаштовано службою зайнятості, тис. осіб, у тому числі, за видами економічної діяльності:	831,8	1049,8	1098,6	1084,0	702,7	744,5	89,5
сільське господарство, мисливство та лісове господарство; рибальство, рибицтво	112,8	184,2	201,8	205,6	154,4	136,3	120,8
промисловість	286,3	312,2	322,8	298,8	182,8	202,4	70,7
добувна промисловість	32,9	35,6	33,2	33,4	21,0	25,0	76,0
переробна промисловість	225,5	244,9	255,4	232,2	136,3	152,7	67,7
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	27,9	31,7	34,2	33,2	25,5	24,7	88,5

будівництво	40,8	48,8	54,6	50,9	25,9	27,5	67,4
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	145,0	236,9	246,5	261,9	151,6	186,9	128,9
діяльність транспорту та зв'язку	44,7	55,5	59,8	60,9	35,0	36,2	81,0
фінансова діяльність	10,8	8,9	9,3	9,5	6,2	5,9	54,6
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	37,3	34,9	45,1	43,0	29,9	30,2	81,0
державне управління	32,6	44,1	46,4	42,3	32,0	31,7	97,2
освіта	35,9	38,2	35,1	34,3	29,9	30,6	85,2
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	49,4	47,6	46,3	46,5	35,6	35,6	72,1
інші види економічної діяльності	36,2	38,5	30,9	30,3	19,4	21,2	58,6

Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 195, Державний комітет статистики України.



**Додаток 6**

**Динаміка підготовки кадрів за видами економічної діяльності  
(з 2003 по 2010 рр.), тис. осіб**

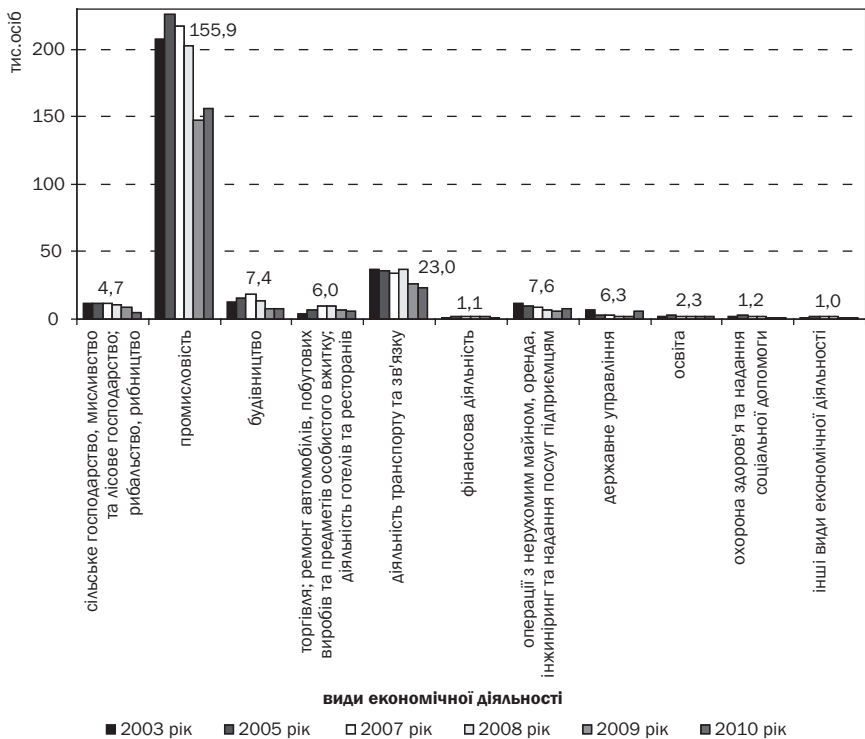
	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2003 (%)
Навчено новим професіям, у тому числі за видами економічної діяльності:	296,6	317,0	310,6	290,1	209,3	216,5	73,0
сільське господарство, мисливство та лісове господарство; рибальство, рибництво	11,2	11,5	11,6	10,8	8,6	4,7	42,0
промисловість	208,1	225,7	217,5	202,7	147,3	155,9	74,9
добувна промисловість	x	47,2	39,3	39,1	29,9	33,1	x
переробна промисловість	x	152,4	152,3	138,7	93,4	100,6	x
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	x	26,1	25,9	24,9	24,0	22,2	x
будівництво	12,6	15,7	18,2	14,0	7,5	7,4	58,7
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	4,1	7,2	9,5	9,8	6,5	6,0	146,3
діяльність транспорту та зв'язку	37,1	36,2	34,4	36,8	26,2	23,0	62,0
фінансова діяльність	0,6	1,5	1,9	1,6	1,6	1,1	183,3
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	11,2	9,3	8,7	6,8	5,6	7,6	67,9
державне управління	6,7	2,5	2,8	2,2	2,1	6,3	94,0
освіта	2,0	3,3	2,4	2,0	1,8	2,3	115,0
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	2,0	2,6	2,1	1,6	1,3	1,2	60,0
інші види економічної діяльності	1,0	1,5	1,5	1,8	0,8	1,0	100,0

*Джерело:* Статистичний збірник : Статистичний збірник: Праця України 2003 / К., 2004. С. 98, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Праця України 2006 / К., 2007. С. 89, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Праця України 2008 / К., 2009. С. 79, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Праця України у 2010 році / К., 2011. С.81, Державний комітет статистики України.



## Додаток 7

### Динаміка підвищення кваліфікації кадрів за видами економічної діяльності (з 2003 по 2010 рр.), тис. осіб

	2003	2005	2007	2008	2009	2010	2010 до 2003 (%)
Підвищили кваліфікацію, у тому числі за видами економічної діяльності:	909,5	976,0	1071,2	1022,7	890,4	943,9	103,8
сільське господарство, мисливство та лісове господарство; рибальство, рибицтво	15,3	14,1	17,8	16,7	16,2	7,9	51,6
промисловість	425,5	460,6	473,6	431,2	351,5	389,9	91,6
добувна промисловість	x	68,4	70,4	68,0	57,4	60,3	x
переробна промисловість	x	314,8	318,0	284,0	223,6	253,7	x
виробництво та розподілення електроенергії, газу та води	x	77,4	85,2	79,2	70,5	75,9	x
будівництво	15,1	20,9	25,9	21,6	14,0	14,4	95,4

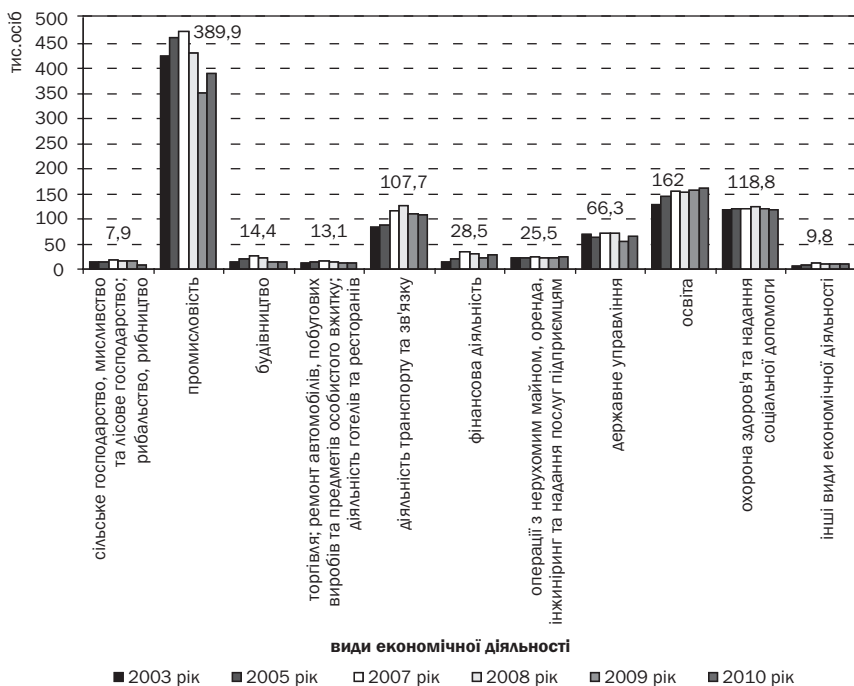
торгівля; ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку; діяльність готелів та ресторанів	12,4	14,0	16,7	15,2	11,5	13,1	105,6
діяльність транспорту та зв'язку	83,2	87,1	117,1	126,5	110,5	107,7	129,4
фінансова діяльність	14,7	20,3	34,6	29,7	23,3	28,5	193,9
операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг та надання послуг підприємцям	21,9	21,9	25,3	22,9	21,6	25,5	116,4
державне управління	69,2	62,9	72,3	72,0	54,8	66,3	95,8
освіта	127,6	145,2	155,0	153,7	156,9	162,0	127,0
охорона здоров'я та надання соціальної допомоги	118,1	119,9	120,8	123,6	120,8	118,8	100,6
інші види економічної діяльності	6,5	9,1	12,1	9,6	9,3	9,8	150,8

Джерело: Статистичний збірник: Статистичний збірник : Праця України 2003 / К., 2004. С. 104, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Праця України 2006 / К., 2007. С. 89, Державний комітет статистики України.

Статистичний збірник: Праця України 2008 / К., 2009. С. 79, Державний комітет статистики України.

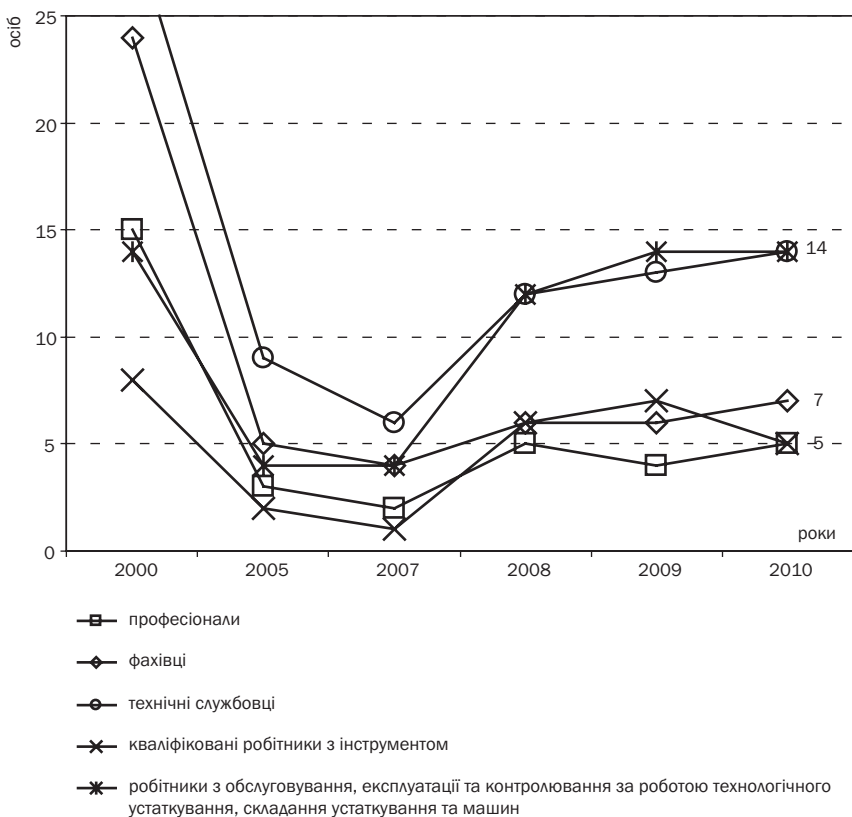
Статистичний збірник: Праця України у 2010 році / К., 2011. С. 81, Державний комітет статистики України.



**Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце  
(вакантну посаду) за професійними групами працівників  
(з 2005 по 2010 рр.), осіб (на кінець року)**

	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Навантаження незайнятого населення на одне вільне робоче місце (вакантну посаду) у тому числі за професійними групами:	17	5	4	10	8	9
законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	19	4	4	10	8	9
<b>професіонали</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
<b>фахівці</b>	<b>24</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>
<b>технічні службовці</b>	<b>76</b>	<b>9</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>
<b>кваліфіковані робітники з інструментом</b>	<b>8</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<b>робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин</b>	<b>14</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>14</b>	<b>14</b>
працівники сфери торгівлі та послуг	42	10	6	13	8	10
кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	44	18	25	53	28	32
найпростіші професії (включаючи осіб без професії)	48	12	7	14	9	10

*Джерело:* Статистичний збірник: Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 182, Державний комітет статистики України.



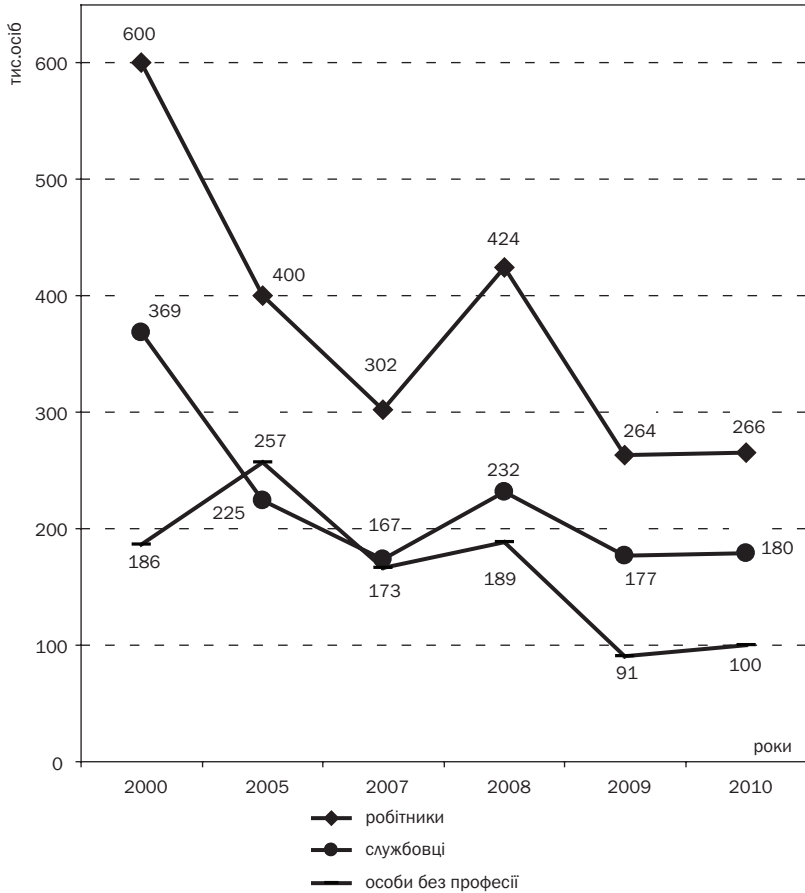
*Додаток 9*

**Зареєстровані безробітні за категоріями працівників  
(з 2000 по 2010 рр.), тис. осіб (на кінець року)**

	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Зареєстровані безробітні за категоріями працівників, у тому числі за категоріями працівників:	1155,2	881,5	642,3	844,9	531,6	544,9
робітники	600,2	400,1	302,1	424,2	263,5	265,6
службовці	369,0	224,6	173,4	231,6	177,0	179,6
особи без професії або такі, що раніше займали місце, які не потребують спеціальної підготовки	186,0	256,8	166,8	189,1	91,1	99,7

Відношення зареєстрованих безробітних робітників до службовців	162,7 %	178,1 %	174,2 %	183,2 %	148,9 %	147,9 %
--	---------	---------	---------	---------	---------	---------

Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 184, Державний комітет статистики України.

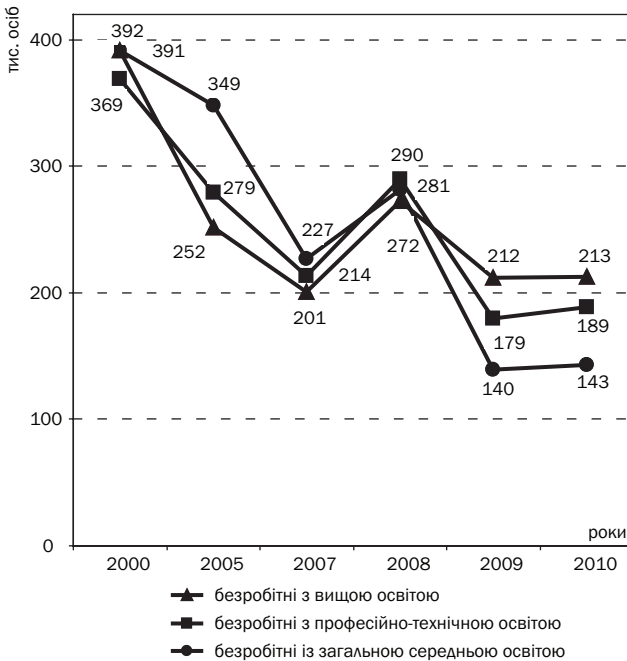




**Зареєстровані безробітні за освітою  
(з 2000 по 2010 рр.), тис. осіб (на кінець року)**

	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Зареєстровані безробітні за освітою, у тому числі за освітою:	1155,2	881,5	642,3	844,9	531,6	544,9
вищою	391,4	251,8	200,8	272,4	212	212,6
повною вищою	124,6	81,2	70,7	107,0	96,1	97,3
базовою вищою	266,8	170,6	130,1	165,4	115,9	115,3
професійно-технічною	368,9	279,2	213,5	289,9	179,4	188,5
загальною середньою	391,6	348,5	227	281,3	139,6	143,2
повною загальною середньою	333,3	295,4	195,2	241,2	119,6	121,3
базовою загальною середньою	58,3	53,1	31,8	40,1	20,0	21,9
початковою загальною	3,3	2,0	1,0	1,3	0,6	0,6

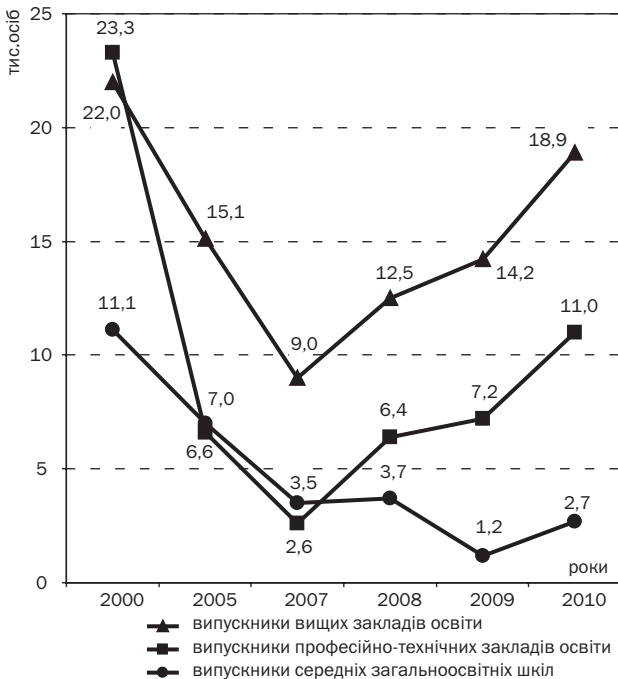
Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 184, Державний комітет статистики України.



**Зареєстровані безробітні за причинами незайнятості  
(з 2000 по 2010 рр.), тис. осіб (на кінець року)**

	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Зареєстровані безробітні за причинами незайнятості, з них за причинами незайнятості:	1155,2	881,5	642,3	844,9	531,6	544,9
випускники вищих закладів освіти	22,0	15,1	9,0	12,5	14,2	18,9
випускники професійно-технічних закладів освіти	23,3	6,6	2,6	6,4	7,2	11,0
випускники середніх загальноосвітніх шкіл	11,1	7,0	3,5	3,7	1,2	2,7
звільнені за власним бажанням	353,6	109,7	72,0	88,7	65,6	63,4
вивільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва та військово-службовці за скороченням чисельності або штату без права на пенсію	189,8	49,6	36,2	30,5	59,0	34,4

Джерело: Статистичний збірник: Економічна активність населення України 2010 / К., 2011. С. 184, Державний комітет статистики України.

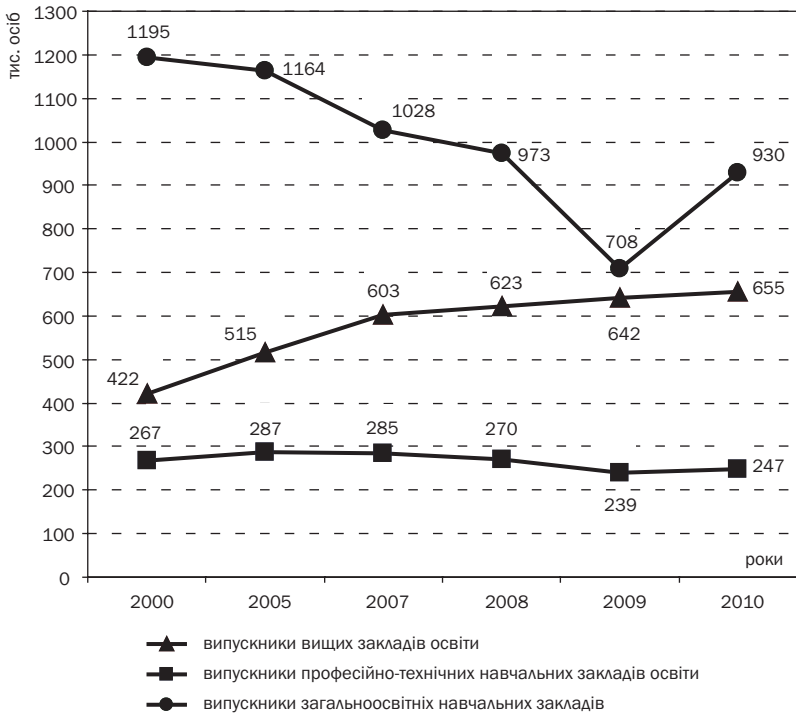


**Чисельність випусників навчальних закладів  
(з 2000 по 2009 р.), тис. осіб**

	2000	2005	2007	2008	2009	2010
Випускники навчальних закладів, у тому числі:	1884,0	1965,7	1915,8	1865,9	1589,5	1832,1
випускники вищих закладів освіти, у тому числі:	422,2	515,1	602,7	623,3	642,1	654,7
І–ІІ рівнів акредитації	148,6	142,7	134,3	118,1	114,8	111,0
ІІІ–ІV рівнів акредитації	273,6	372,4 <sup>1</sup>	468,4 <sup>1</sup>	505,2 <sup>1</sup>	527,3 <sup>1</sup>	543,7
випускники професійно-технічних навчальних закладів освіти	266,8	286,6	285,1	269,6	239,4	247,4
випускники загальноосвітніх навчальних закладів, у тому числі:	1195,0	1164,0	1028,0	973,0	708,0	930,0
школи ІІ ступеня (неповну середню)	720,0	649,0	561,0	546,0	317,0	566,0
школи ІІІ ступеня (середню)	475,0	515,0	467,0	427,0	391,0	364,0

<sup>1</sup> Випущено фахівців (без тих, що закінчили відповідний цикл навчання та продовжують навчання з метою здобуття більш високого освітньо-кваліфікаційного рівня).

*Джерело:* Статистичний збірник: Україна у цифрах 2009 / К., 2010. С. 215, 214, 212. Державний комітет статистики України. Сайт Державного комітету статистики України, розділ «Статистична інформація / Освіта». — Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.



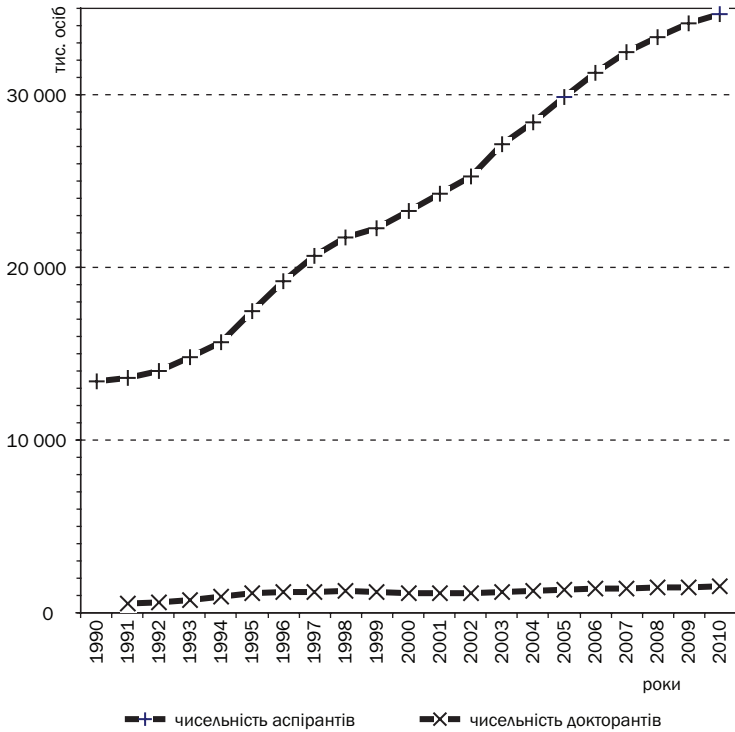
*Додаток 13*

**Чисельність аспірантів та докторантів  
(з 1990 по 2010 рр.), тис. осіб (на кінець року)**

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Чисельність аспірантів	13374	13596	13992	14816	15643	17464	19227	20645	21766	22300	23295
Чисельність докторантів	...	503	592	765	927	1105	1197	1233	1247	1187	1131

	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Чисельність аспірантів	24256	25288	27106	28412	29866	31293	32497	33344	34115	34653
Чисельність докторантів	1106	1166	1220	1271	1315	1373	1418	1476	1463	1561

Джерело: сайт Державного комітету статистики України, розділ «Статистична інформація / Освіта». – Режим доступу : <http://www.ukrstat.gov.ua/>.



**Найбільш непитані на національному ринку праці професії  
(професійні назви робіт, посади), на кінець червня 2011 р.,  
(рейтинг за дефіцитом вакантних місць)**

№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність неза- йнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит вакантних місць, одиниць (гр. 2 – гр. 1)	Навантаження на одне вакантне робоче місце (гр. 2/гр. 1)
1	бухгалтер	3433	1009	13501	12492	13,4
2	економіст	2441,2	353	6425	6072	18,2
3	вчитель середнього навчально-виховного закладу	2320	119	2767	2648	23,3
4	інженер	2149,2	392	2643	2251	6,7
5	юрист	2421,2	124	1871	1747	15,1
6	пекар	7412,2	162	1546	1384	9,5
7	робітник з комплекс- ного обслуговування й ремонту будинків	7129,2	229	1588	1359	6,9
8	кондитер	7412,2	129	1134	1005	8,8
9	маляр-штукатур	7133,2	138	1073	935	7,8
10	механік	3115	190	1096	906	5,8
11	економіст з фінансової роботи	2441,2	18	917	899	50,9
12	кравець	7433,2	56	895	839	16,0
13	юрисконсульт	2429	160	971	811	6,1
14	електромонтер лінійних споруд електрозв'язку та про- водового мовлення	7244,1	57	614	557	10,8
15	соціальний працівник	2446,2	36	566	530	15,7
16	бібліотекар	2432,2	70	591	521	8,4
17	вчитель початкового навчально-виховного закладу	2331	13	526	513	40,5

№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність неза- йнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит вакантних місць, одиниць (гр. 2 – гр. 1)	Навантаження на одне вакантне робоче місце (гр. 2/гр. 1)
18	слюсар з ремонту сільськогосподарських машин та устаткування	7233,2	41	531	490	13,0
19	агроном	2213,2	100	528	428	5,3
20	викладач вищого навчального закладу	2310,2	35	429	394	12,3
21	електромеханік електрозв'язку	3113	41	430	389	10,5
22	викладач (методи навчання)	2351,2	75	443	368	5,9
23	психолог	2445,2	47	374	327	8,0
24	столяр будівельний	7124,2	44	360	316	8,2
25	еколог	2211,2	6	272	266	45,3
26	інженер з комп'ютерних систем	2131,2	31	291	260	9,4
27	монтер колій	7129,2	45	302	257	6,7
28	інженер-землевпорядник	2148,2	54	309	255	5,7
29	адміністратор системи	2131,2	45	293	248	6,5
30	перекладач	2444,2	38	267	229	7,0
31	вчитель з початкової освіти (з дипломом молодшого спеціаліста)	3310	9	232	223	25,8
32	інженер електро-зв'язку	2144,2	13	229	216	17,6
33	електромонтер лінійних споруд телефонного зв'язку та радіофікації	7244,2	6	219	213	36,5
34	слюсар з ремонту агрегатів	7232,2	24	237	213	9,9

№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність неза- йнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит вакантних місць, одиниць (гр. 2 – гр. 1)	Навантаження на одне вакантне робоче місце (гр. 2/гр. 1)
35	державний податко- вий інспектор	3442	48	257	209	5,4
36	інженер-механік гру- повий	2145,2	34	240	206	7,1
37	художник-конструк- тор (дизайнер)	2452,2	41	245	204	6,0
38	педагог-організатор	2359,2	32	236	204	7,4
39	електромонтер стан- ційного устаткування телефонного зв'язку	7244,1	8	196	188	24,5
40	тістороб	7412,2	24	207	183	8,6
41	фельдшер ветеринар- ної медицини	3227	37	218	181	5,9
42	технік зубний	3225	13	194	181	14,9
43	технік-програміст	3121	5	178	173	35,6
44	слюсар з ремонту тех- нологічних установок	7233,2	30	202	172	6,7
45	зоотехнік	2213,2	27	199	172	7,4
46	тренер-викладач з виду спорту (спортивної школи, секції і т. ін.)	3475	24	188	164	7,8
47	електромонтер охоронно-пожежної сигналізації	7244,2	20	181	161	9,1
48	цукерник	7412,2	4	162	158	40,5
49	архітектор	2141,2	34	188	154	5,5
50	оброблювач птиці	7411,2	9	160	151	17,8
51	фахівець з готельного обслуговування	3414	0	151	151	151,0
52	керівник художній	2455,2	23	170	147	7,4



№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність неза- йнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит вакантних місць, одиниць (гр. 2 — гр. 1)	Навантаження на одне вакантне робоче місце (гр. 2/гр. 1)
53	економіст з бухгал- терського обліку та аналізу господарської діяльності	2441,2	10	157	147	15,7
54	слюсар з ремонту устаткування тепло- вих мереж	7233,2	11	157	146	14,3
55	слюсар будівельний	7233,2	26	170	144	6,5
56	технік-електрик	3113	29	173	144	6,0
57	комплектувальник меблів	7422,2	27	165	138	6,1
58	економіст з плану- вання	2441,2	8	145	137	18,1
59	кабельник-спаюваль- ник	7245,1	12	146	134	12,2
60	філолог	2444,2	1	132	131	132,0

**Найбільш випитані на національному ринку праці професії  
(професійні назви робіт, посади), на кінець червня 2011 р.,  
(рейтинг за дефіцитом робітників (надлишковістю вакантних місць))**

№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність незайнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит робітників, осіб (гр. 1 – гр. 2)	Навантаження вакансії на одну неза- йняту особу (гр. 1/гр. 2)
1	електромеханік з ліфтів	7241,2	533	73	460	7,3
2	лікар-педіатр	2221,2	286	8	278	35,8
3	лікар станції (відділення) швидкої та невідкладної медич- ної допомоги	2221,2	253	0	253	253,0
4	лікар-терапевт	2221,2	265	27	238	9,8
5	лікар загальної прак- тики-сімейний лікар	2221,2	210	3	207	70,0
6	лікар-терапевт діль- ничий	2221,2	117	8	109	14,6
7	лікар-рентгенолог	2229,2	106	2	104	53,0
8	лікар-лаборант	2229,2	114	15	99	7,6
9	лікар-анестезіолог	2221,2	101	6	95	16,8
10	лікар-психіатр	2221,2	97	10	87	9,7
11	лікар-епідеміолог	2225,2	106	20	86	5,3
12	лікар-фтизіатр	2221,2	79	0	79	79,0
13	лікар-офтальмолог	2221,2	77	2	75	38,5
14	лікар із загальної гігієни	2225,2	68	3	65	22,7
15	трубопровідник суд- новий	7136,2	78	13	65	6,0
16	лікар-інфекціоніст	2221,2	62	1	61	62,0
17	лікар-педіатр дільнич- ний	2221,2	57	0	57	57,0
18	лікар-хірург	2221,2	63	9	54	7,0

№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність незайнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит робітників, осіб (гр. 1 – гр. 2)	Навантаження вакансій на одну неза- йняту особу (гр. 1/гр. 2)
19	лікар-отоларинголог	2221,2	52	0	52	52,0
20	лікар-акушер-гінеколог	2221,2	58	7	51	8,3
21	лікар-бактеріолог	2225,2	55	5	50	11,0
22	лікар функціональної діагностики	2229,2	48	0	48	48,0
23	лікар-ортопед-травма- толог	2221,2	47	4	43	11,8
24	лікар-ендокринолог	2221,2	44	3	41	14,7
25	лікар з гігієни праці	2225,2	46	7	39	6,6
26	лікар-патологоанатом	2212,2	38	0	38	38,0
27	лікар-фізіотерапевт	2229,2	41	4	37	10,3
28	лікар-статистик	2229,2	39	3	36	13,0
29	лікар-нарколог	2221,2	37	3	34	12,3
30	лікар-кардіолог	2221,2	38	4	34	9,5
31	державний аудитор	2419,3	30	0	30	30,0
32	лікар з комунальної гігієни	2225,2	34	5	29	6,8
33	лікар з гігієни дітей та підлітків	2225,2	30	3	27	10,0
34	лікар-онколог	2221,2	26	0	26	26,0
35	лікар з гігієни харчу- вання	2225,2	28	2	26	14,0
36	лікар з ультразвукової діагностики	2221,2	25	1	24	25,0
37	лікар-невролог дитячий	2221,2	24	0	24	24,0
38	диспетчер управління повітряним рухом	3144	28	4	24	7,0
39	лікар-педіатр-неона- толог	2221,2	23	0	23	23,0
40	налагоджувальник колійних машин та механізмів	7223,1	27	4	23	6,8

№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність незайнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит робітників, осіб (гр. 1 – гр. 2)	Навантаження вакансій на одну неза- йняту особу (гр. 1/гр. 2)
41	слюсар-електрик з обслуговування та ремонту устаткування метрополітену	7241,1	23	0	23	23,0
42	науковий співробіт- ник (обчислювальні системи)	2131,1	22	1	21	22,0
43	лікар-ендоскопіст	2229,2	21	1	20	21,0
44	тунельний робітник	7129,2	18	0	18	18,0
45	лікар-уролог	2221,2	21	4	17	5,3
46	лікар-методист	2221,2	18	3	15	6,0
47	лікар-нефролог	2221,2	15	0	15	15,0
48	лікар з лікувальної фізкультури та спор- тивної медицини	2229,2	16	1	15	16,0
49	науковий співро- бітник (бібліотечна справа, науково- технічна інформація)	2432,1	16	2	14	8,0
50	слюсар-електрик з обслуговування та ремонту ескалаторів	7241,2	17	3	14	5,7
51	лікар-паразитолог	2225,2	13	0	13	13,0
52	лікар-терапевт підлітковий	2221,2	13	1	12	13,0
53	лікар-стоматолог-ор- топед	2222,2	14	2	12	7,0
54	взуттьовик з ремонту спецвзуття	7442,2	13	1	12	13,0
55	інструктор газодимо- захисної служби	3439	11	0	11	11,0
56	науковий співробітник (праця та зайнятість)	2412,1	10	0	10	10,0

№	Назва професії (посади)	Код професії (посади)	Кількість вакансій, одиниць	Чисельність незайнятих громадян, що шукали роботу, осіб	Дефіцит робітників, осіб (гр. 1 – гр. 2)	Навантаження вакансій на одну неза- йняту особу (гр. 1/гр. 2)
57	лікар-ревматолог	2221,2	9	0	9	9,0
58	лікар-імунолог	2221,2	9	0	9	9,0
59	лікар-гастроентеролог	2221,2	9	0	9	9,0
60	лікар з радіаційної гігієни	2225,2	9	0	9	9,0

## **5. ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ УКРАЇНСЬКОЇ ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНОЇ АКАДЕМІЇ**

УКРАЇНСЬКА ІНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГІЧНА АКАДЕМІЯ

24.11.2011р.  
№ 101-01/39

**Голові Комітету  
Верховної Ради України  
з питань науки і освіти  
Луцькому М. Г.**

Шановний Максиме Георгійовичу!

Дозвольте висловити щиру вдячність Вам за надану можливість взяти участь та виступити на комітетських слуханнях на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України».

Підтверджую свою участь і виступ на комітетських слуханнях та надсилаю інформаційно-аналітичні матеріали та пропозиції з зазначеного порядком денним питання для підготовки узагальненої довідки та проекту рекомендацій (додаток на 11 стор.).

**Ректор**

**О. Е. Коваленко**

**ІНФОРМАЦІЙНО-АНАЛІТИЧНІ МАТЕРІАЛИ**  
**Української інженерно-педагогічної академії до слухань**  
**у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти**  
**щодо формування трудового потенціалу держави**  
**та професійної підготовки кваліфікованих робітників**  
**для сучасної економіки України**

Сучасні тенденції розвитку економіки нашої держави спрямовані на формування і розвиток її трудового потенціалу. Вищі навчальні заклади України зобов'язані адаптувати свою діяльність до вимог складних соціально-економічних проблем, пов'язаних як з переходом економіки України до ринкових форм і методів господарювання, так і до глобалізаційних та інтеграційних суспільних процесів.

Стрімкий розвиток інформаційних і комунікаційних технологій, завдання підготовки конкурентоспроможного виробничого персоналу різних секторів економіки та сфери послуг вимагають всебічного осмислення нового змісту професійної освіти і навчання. Адже ХХІ століття є століттям конкуренції за кваліфіковану робочу силу, що стане головним чинником, який визначатиме успішність розвитку будь-якої країни.

Усе це актуалізує пошук варіантних аспектів становлення системи професійної освіти і підготовки виробничих кадрів як стратегічного ресурсу інноваційного розвитку вітчизняної соціально-економічної інфраструктури. Становлення такої системи здійснюється через професійно-технічні навчальні заклади (ПТНЗ), до складу яких входять професійно-технічні училища, вищі професійно-технічні училища, вищі професійно-технічні центри, центри професійно-технічної освіти і професійно-технічні ліцеї, що готують педагогічних працівників системи професійно-технічної освіти (ПТО).

До сучасного педагогічного працівника цієї системи висувається цілий ряд вимог, серед яких

- володіння глибокими професійними знаннями та уміннями з інтегрованих професій;
- наявність професійної і соціальної мобільності;
- чітке володіння економічними знаннями у певній галузі;
- володіння правовими знаннями та уміннями щодо захисту своїх прав на основі демократичних принципів та чинного законодавства;
- володіння знаннями психології підліткового віку;
- можливість здійснювати виховну роботу при спілкуванні з учнями;
- володіння основами наукової організації праці й культури виробництва;
- уміння використовувати та застосовувати сучасні інформаційні технології;

- готовність до роботи за різних форм організації праці й виробництва в умовах конкуренції;
- здатність творчо мислити, приймати самостійне рішення у нестандартних ситуаціях;
- уміння давати оцінку та прогнозувати соціально-економічні, політичні та культурні процеси;
- досконале володіння державною мовою та можливість спілкуватись як мінімум однією з іноземних мов;
- уміння обирати стратегію діяльності з урахуванням загальнолюдських цінностей, державних, виробничих та особистісних інтересів;
- готовність до активної участі у покращенні організації дозвілля, забезпеченні здоров'я людини, безпеки її життєдіяльності на підставі стратегії розвитку людства;
- здатність до самовдосконалення.

Такого фахівця може підготувати тільки система інженерно-педагогічної освіти, в якій існує спеціальність «Професійна освіта (за профілем)».

В умовах дефіциту робітничих кадрів мова йде не лише про їх відтворення і розширення, а перед усім про нові підходи до сучасного висококваліфікованого робітника — мобільного, широкого профілю, який володіє високим інтелектуальним потенціалом.

Підготовка педагогічного працівника системи ПТО в інженерно-педагогічних навчальних закладах включає три складові:

- Фахову підготовку у відповідній галузі промисловості: машинобудуванні, енергетиці, комп'ютерних технологій, поліграфії, текстильної і легкої промисловості, харчових технологіях, зварювальному виробництві, автомобільному і промислового транспорту.
- Психолого-педагогічну підготовку, побудовану за програмою Європейського центру інженерної педагогіки.
- Отримання розряду за робітничою професією, що є необхідною умовою роботи на посаді майстра виробничого навчання, а, при необхідності, і робочим на промисловому підприємстві.

Саме завдяки такій підготовці випускники інженерно-педагогічних навчальних закладів повністю задовольняють попиту на ринку праці та відповідають вимогам, які висуває до педагогічного працівника система ПТО.

Унікальність інженерно-педагогічної освіти дозволяє випускнику працювати у центрах зайнятості, у навчально-виробничих центрах, на навчально-виробничих комбінатах, у центрах підвищення кваліфікації на промислових підприємствах, суміщати кілька посад в системі освіти, працюючи викладачем, майстром і фахівцем з обслуговування навчального процесу.



Але в Україні виникла парадоксальна ситуація: чим кращі галузеві знання отримав інженер-педагог, тим менша ймовірність того, що він піде працювати в освіту, оскільки, на жаль, заробітна плата в промисловості, умови роботи там набагато сприятливіші, аніж у системі ПТО. Тому проблема залучення інженерів-педагогів до роботи в профтехосвіті залишається вкрай актуальною.

Розвиток професійно-технічної освіти по відтворенню робітничого потенціалу держави визначено Національною доктриною як пріоритетний напрямок державної політики як у сфері освіти, так і у сфері економіки.

Так, на початок 2011/12 навчального року ліцензійний обсяг прийому студентів за напрямком підготовки «Професійна освіта (за профілем)» в цілому по всіх вищих навчальних закладах (ВНЗ) України III–IV рівня акредитації склав 8020 осіб. Із двадцяти шести ВНЗ, які мають право готувати фахівців цього напрямку, перше місце за ліцензійним обсягом посідає Українська інженерно-педагогічна академія (майже 42 % від загального ліцензійного обсягу всіх ВНЗ), Луганському національному університету належить майже 14 % загального ліцензійного обсягу, ліцензійні обсяги інших двадцяти чотирьох ВНЗ коливаються від 0,4 до 6 процентів.

Загальна кількість профілів цього напрямку, за якими на сьогодні ведеться підготовка в Україні – 22. Найбільша кількість фахівців готується за профілями «Комп'ютерні технології», «Технологія виробів легкої промисловості», «Транспорт» (12–14 % від загальної кількості студентів), найменша – за профілями «Хімічна технологія», «Товарознавство», «Металургія», «Деревообробка» (0,3–0,6 %). За деякими затвердженими профілями цього напрямку, такими, як: «Документознавство», «Суднобудування», «Агрономія», «Лісове господарство», «Зоотехнології», «Готельно-ресторанна справа», «Матеріалознавство» та ін. підготовка нині не ведеться.

В основному кількість профілів, за якими готують фахівців цього напрямку в кожному окремому ВНЗ, складає від 1 до максимум 3. Кримський інженерно-педагогічний університет готує за 5 профілями, Луганський національний університет – за 7 профілями і за найбільшою кількістю профілів готує Українська інженерно-педагогічна академія – 17, що складає 77 % від загальної кількості профілів цього напрямку, за якими зараз ведеться підготовка в Україні.

Викликає занепокоєння той факт, що ВНЗ в основному надають перевагу популярним серед абітурієнтів профілям, не враховуючи реальному стану ринку праці, потреб закладів професійно-технічної освіти, тенденцій економічного та промислового розвитку країни.

Так, наприклад, за профілями «Комп'ютерні технології», «Технологія виробів легкої промисловості», «Транспорт» підготовку фахівців ведуть

одночасно вісім–дев'ять ВНЗ, а отримати освіту за рядом інших профілів (10 профілів) можна тільки в одному ВНЗ, причому за 7 такими стратегічно важливими профілями, як «Енергетика», «Хімічна технологія», «Електроніка», «Електромеханіка», «Телекомунікації та зв'язок», «Гірництво», «Видавничо-поліграфічна справа» готують фахівців тільки в Українській інженерно-педагогічній академії (УІПА).

У зв'язку з цим колектив Української інженерно-педагогічної академії розуміє всю відповідальність за розв'язання проблеми підготовки кадрів.

Проблема кадрового забезпечення системи ПТО пов'язана зі складністю працевлаштування випускників інженерно-педагогічних спеціальностей у закладах системи ПТО через низку причин:

- низький рівень заробітної плати педагогічних працівників системи ПТО у порівнянні з промисловістю та сферою побуту;
- відсутність законодавчої бази щодо працевлаштування випускників вищих навчальних закладів у систему професійно-технічної освіти;
- відсутність мотивації на роботу у закладах ПТО;
- бажання випускників інженерно-педагогічних спеціальностей бути працевлаштованими у промисловість;
- складність адаптування до реальних умов роботи професійно-технічних навчальних закладів.

З метою подолання зазначених труднощів на базі Української інженерно-педагогічної академії створено підкомісію з професійної освіти Науково-методичної комісії (НМК) з педагогічної освіти.

В результаті проведення робіт спільно Міністерством освіти і науки (МОН) України, Інститутом інноваційних технологій та змісту освіти та підкомісією з професійної освіти НМК з педагогічної освіти було

1. Розроблено та впроваджено новий інтегрований за галузями Перелік профілів підготовки кадрів у вищих навчальних закладах за напрямком «Професійна освіта (за профілем)», який затверджено Наказом Міністерства освіти і науки України від 16 липня 2010 року № 705 та зареєстровано в Міністерстві юстиції України 3 серпня 2010 року за № 604/17899.

2. Розроблено механізм співставлення (відповідності) профілів, за якими здійснювалася підготовка, з новим переліком профілів підготовки кадрів у вищих навчальних закладах за напрямком «Професійна освіта (за профілем)».

3. Розроблено порядок введення в дію нового переліку, починаючи з 2007/2008 навчального року.

Підкомісією з професійної освіти НМК з педагогічної освіти на основі плану-графіку розробки галузевих стандартів вищої освіти було розроблено та затверджено освітні стандарти для освітньо-кваліфікаційного

рівня «бакалавр» та продовжено розробку освітніх стандартів для освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» у відповідності з новим переліком профілів за напрямком «Професійна освіта (за профілем)».

В УПА розроблена та діє система працевлаштування випускників, за яку у 2010 році в рамках Міжнародної спеціалізованої виставки «Освіта та кар'єра — Абітурієнт 2010» академію нагороджено Золотою медаллю МОН України як переможця у номінації «Досягнення у працевлаштуванні випускників вищих навчальних закладів».

Згідно з цією системою розподіл випускників здійснюється на основі

- цільового прийому;
- листів-замовлень Обласних відділів освіти та професійно-технічних навчальних закладів;
- персональних листів-запитів з місць проходження практики та дипломування студентів.

Протягом 2010/2011 н. р. в академії вжито такі заходи щодо забезпечення працевлаштування та кар'єри випускників.

- Створено Центр працевлаштування.
- укладено 13 договорів з Обласними управліннями освіти;
- удосконалено систему працевлаштування: створено на кожній кафедрі банк даних з переліком усіх навчальних закладів та підприємств, де можливе працевлаштування випускників (адреса, телефон та інш.); розповсюджено інформацію про підготовку фахівців в УПА (рекламна кампанія); надано інформацію про сайт працевлаштування;
- розподілено місця на навчання за рахунок коштів державного бюджету для отримання освітньо-кваліфікаційних рівнів «спеціаліст» та «магістр» у відповідності до вимог ринку праці. Так, майже 100 % бюджетних місць виділено на навчання за машинобудівними спеціальностями.

— Розроблено сайт працевлаштування.

Створено базу даних персональних карток студентів для працевлаштування, які містять навчальний план і дані про успішність, відгуки викладачів, характеристики студентів (<http://cdo.uipa.kharkov.ua/uo/jobplacement/index/1>).

— Створено Центр «Кар'єра» та програму забезпечення конкурентоспроможності випускників УПА шляхом формування у навчальних дисциплінах умінь позиціонувати себе на ринку праці.

— Переглянуто стандарти у відповідності з вимогами ринку праці до випускників. В результаті цього

— впроваджено систему обов'язкового отримання робітничого розряду студентами протягом навчання в академії;

— введено у навчальні плани спеціалізації, необхідні на ринку праці.

Завдяки таким заходам в академії не тільки розподіляється 100 % випускників, але й щорічно зростає кількість випускників, працевлаштованих у закладах системи ПТО. Так, у 2009 році за освітнім напрямком було розподілено 54 % випускників, а на виробництво — 46 %; у 2010 році за освітнім напрямком — 64 % випускників, на виробництво — 36 %; у 2011 році за освітнім напрямком — 71 %, на виробництво — 29 %.

Зростає також доля випускників, розподілених у професійно-технічні навчальні заклади інших областей України: у 2010 році — 29 %, у 2011 році — 31 %.

Збільшується дещо навіть кількість випускників інженерних та технологічних спеціальностей, яких розподілено у заклади системи ПТО: у 2010 році — 1 %, у 2011 році — 2,3 %.

Змінено стандарт інженерно-педагогічної освіти та систему підготовки інженерно-педагогічних кадрів таким чином, щоб випускник інженерно-педагогічного навчального закладу міг і мав би можливість обіймати одночасно кілька посад в закладах системи ПТО. Для прикладу

— Випускник спеціальності «Професійна освіта. Безпека життєдіяльності та охорона праці» може посідати такі посади:

- викладач, майстер виробничого навчання, вихователь;
- завідувач лабораторії;
- інженер з техніки безпеки і охорони праці;
- керівник служби з охорони праці.

— Випускник спеціальності «Професійна освіта. Технологія харчової промисловості та організація громадського харчування» може посідати такі посади:

- викладач, майстер виробничого навчання, вихователь;
- завідувач лабораторії;
- завідувач виробництва їдальні закладу освіти.

Це надає можливість соціально захистити випускника системи інженерно-педагогічної освіти, який, обіймаючи дві посади, працюючи погодинно та за сумісництвом, буде отримувати більшу заробітну плату.

Не дивлячись на впровадження всіх зазначених заходів, актуальним залишається питання кадрового забезпечення ПТО, пов'язане з наявністю значної кількості вакансій педагогічних працівників у системі професійно-технічної освіти. Незадовільне кадрове забезпечення системи ПТО обумовлене наявністю ряду проблем:

- низький рівень заробітної плати в навчальних закладах системи ПТО у порівнянні з оплатою праці на промислових підприємствах і у сфері побуту;
- неprestижність професії педагога системи ПТО;

— складність адаптування випускників вищих навчальних закладів інженерно-педагогічного профілю до реальних умов роботи у навчальному закладі системи ПТО;

— часткова відсутність бажання у випускників інженерно-педагогічних спеціальностей працювати у професійно-технічних навчальних закладах (ПТНЗ).

Вирішення цих проблем лежить у площині як створення для молодих спеціалістів таких умов, які зробили би працю випускника інженерно-педагогічного вищого навчального закладу у системі ПТО престижною, так і захищеною на законодавчому рівні.

Для задоволення потреби держави у кваліфікованих робітниках Українська інженерно-педагогічна академія неодноразово надавала свої пропозиції щодо впровадження системи професійного навчання у загальноосвітній школі (ЗОШ) шляхом створення профільних класів.

На наш погляд, профільні класи в ЗОШ повинні бути чотирьох типів: гуманітарні, фізико-математичні, спеціальні і технологічні.

— Гуманітарні класи мали б готувати до вступу в гуманітарні, правові, лінгвістичні навчальні заклади.

— Фізико-математичні класи — до вступу в класичні та політехнічні університети.

— Спеціальні класи — до вступу в спортивні, художні, медичні навчальні заклади.

— Технологічні класи формували б необхідний рівень загальноосвітньої підготовки та здійснювали професійну підготовку на рівні робітничого розряду.

Навчання у технологічних класах повинно здійснюватися протягом 10-ого та 11-го класів у ЗОШ на базі системи ПТО протягом двох-трьох років за рахунок місцевих бюджетних коштів. Після закінчення навчання в технологічному класі учні повинні отримувати другий або третій робітничий розряди.

Таке поєднання навчання у двох закладах освіти — ЗОШ і професійно-технічних навчальних закладах впродовж старшої школи протягом трьох років, дасть можливість

1. Соціально захистити молодь, підготувати випускників ЗОШ до життя, подальшого навчання у вищих навчальних закладах у поєднанні з кваліфікованою роботою.

2. Одержати державі кваліфікованих робітників для роботи на підприємствах.

Сьогодні деяка частина випускників шкіл йде працювати на виробництво, більша йде продовжувати навчання, виконуючи при цьому некваліфіковану роботу, не за тією спеціальністю, яку одержують. Набуття робочого розряду ще під час навчання в школі дозволить випускникам

заповнити місця кваліфікованих робітників і продовжувати навчання.

3. Використовувати матеріальну базу професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) і кадри для навчання і виховання молоді, не створюючи для цього спеціальну базу.

Сьогодні школи не хочуть віддавати трудове навчання в ПТНЗ, але створювати матеріальну базу для навчання робочій професії не вигідно, дуже дорого, та і навіщо це робити, якщо такі бази вже є в ПТНЗ. Система підготовки у ПТО дуже дорога: багато, наприклад, буде зіпсовано матеріалів перш ніж токар навчиться виготовляти якісні деталі. Отже, немає сенсу залишати трудове навчання в школах. А слід використовувати матеріальну базу ПТНЗ і кадри для навчання і виховання молоді.

4. Вирішити питання отримання випускникам системи ПТО якісних шкільних знань.

Загальноосвітні знання, які формуються у ПТНЗ, недостатньо якісні. Кожен повинен займатися своєю справою: школа давати загальні знання, ПТНЗ – робочу професію.

При такому розподілі функцій випускник школи одночасно одержить якісну загальноосвітню підготовку і робочу професію. Це дозволить певним чином розв'язати проблему недоукомплектованості учнями ПТНЗ і кваліфікованими робітниками виробництва.

Таку перебудову в межах ЗОШ і ПТНЗ можливо здійснити за умови перерозподілу коштів: перенесення їх із місцевих бюджетів у систему ПТО.

Навчання фахівців для цих профільних технологічних класів, для закладів ПТО здійснюється за рахунок інтегрованої професійної підготовки вищими навчальними закладами інженерно-педагогічного профілю.

Для найкращого задоволення потреби системи ПТО у педагогічних кадрах, яких готує система інженерно-педагогічної освіти, слід збільшити обсяг державного замовлення для профільного вищого навчального закладу, обов'язково одночасно враховуючи наявність диплому з відзнакою у випускника ПТНЗ за напрямком, який відповідає напрямку інженерно-педагогічної освіти, на який він вступає.

Збільшення обсягу державного замовлення в УПА надасть можливість готувати інженерів-педагогів тільки у профільному вищому навчальному закладі, що буде відбивати політику Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України щодо доцільності підготовки фахівців вищої кваліфікації у вищих навчальних закладах відповідного профілю (профілізації вищої освіти) та сприятиме покращенню якості підготовки педагогічних кадрів для системи ПТО.

Це надасть можливість випускникам системи ПТО, отримавши вищу інженерно-педагогічну освіту, повернутися на роботу до ПТНЗ.

Оскільки, як свідчить досвід роботи, саме випускники ВНЗ за напрямком «Професійна освіта (за профілем)», які мають ще і диплом ПТНЗ, більш мотивовані до працевлаштування у систему професійно-технічної освіти завдяки

- достатньо високому рівню практичної підготовки;
- наявності робітничого розряду;
- скороченому адаптаційному періоду на первинному робочому місці в ПТНЗ.

Але, на жаль, випускники системи ПТО поступаються рівнем загальноосвітньої підготовки випускникам ЗОШ, тобто при вступі до вищих навчальних закладів вони виявляються неконкурентоспроможними, майже не мають шансів на вступ до вищих навчальних закладів.

Саме тому збільшення державного замовлення можливе лише у поєднанні з одночасним внесенням змін до умов прийому у вищі навчальні заклади України, які стосуються випускників системи ПТО, що вступають на навчання за напрямком «Професійна освіта (за профілем)» до вищих інженерно-педагогічних навчальних закладів.

У зв'язку з цим підкомісія з професійної освіти Науково-методичної комісії з педагогічної освіти пропонує організувати цільовий прийом для випускників системи ПТО шляхом

- надання додаткових балів випускникам ПТНЗ при вступі на напрямок «Професійна освіта (за профілем)»;
- прийому випускників ПТНЗ на другий курс навчання за напрямком «Професійна освіта (за профілем)», використовуючи вступні випробування;
- урахування замість сертифікату з третьої дисципліни за вибором абітурієнта сертифікату з навчального предмету «Трудове навчання» для тих, хто виявив бажання вступати на напрямок «Професійна освіта (за профілем)».

При цьому такі пільги можуть бути реалізовані тільки за умови, коли абітурієнт має направлення Обласного управління освіти, що є підтвердженням наявності потреби області у зазначених фахівцях.

З метою побудови системи безперервної підготовки педагогічних кадрів для ПТО пропонуємо внести в проекти нових Законів рішення:

- В проект нового Закону «Про професійно-технічну освіту» — дозволити ПТНЗ при дотриманні відповідних вимог здійснювати підготовку за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» за тим напрямком, за яким здійснюється підготовка кваліфікованого робітника;
- В проект нового Закону «Про вищу освіту» — дозволити інженерно-педагогічним ВНЗ при дотриманні відповідних вимог здійснювати підготовку за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст»

за напрямком «Професійна освіта (за профілем)» за відповідними профілями.

Пріоритетна потреба України у кваліфікованих робітничих кадрах диктує необхідність більш якісної підготовки тих фахівців, які ці кадри готуватимуть. Тому врахування цих пропозицій, на нашу думку, буде сприяти досягненню мети щодо виховання кваліфікованих, компетентних, професійно мобільних, здатних до творчої діяльності та професійного зростання робітників.



# МАТЕРІАЛИ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ ТА ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ

---

## 1. МАТЕРІАЛИ ФЕДЕРАЦІЇ РОБОТОДАВЦІВ УКРАЇНИ

СПІЛЬНИЙ ПРЕДСТАВНИЦЬКИЙ ОРГАН СТОРОНИ  
РОБОТОДАВЦІВ НА НАЦІОНАЛЬНОМУ РІВНІ

№ 1330

07 грудня 2011 р.

**Комітету Верховної Ради України  
з питань науки і освіти**

Спільний представницький орган сторони роботодавців на національному рівні розглянув лист Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти щодо проведення комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України», та пропонує включити до списку учасників наступних представників:

1. **Мірошніченко Олексій Валентинович** — заступник голови Федерації роботодавців України.
2. **Голубов Олексій Григорович** — голова Всеукраїнського галузевого об'єднання роботодавців хімічної промисловості.
3. **Колишко Родіон Анатолійович** — директор департаменту розвитку трудового потенціалу Конфедерації роботодавців України.
4. **Антонюк Олексій Степанович** — представник Федерації роботодавців м. Києва.
5. **Собуцький Ростислав Степанович** — представник Волинського обласного об'єднання організацій роботодавців (Організація роботодавців м. Луцька)
6. **Ізовіт Татяна Леонідівна** — виконавчий директор Всеукраїнського об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств легкої промисловості «Укрлегпром».

7. **Добровольська Світлана Миколаївна** – директор Київського вищого професійного училища технології та дизайну одягу.

8. **Притоманов Сергій Олексійович**, виконавчий директор Федерації металургів України.

9. **Червонюк Олег Казимирович** – представник Всеукраїнського об'єднання обласних організацій роботодавців підприємств легкої промисловості «Укрлегпром».

Одночасно стосовно надання інформаційно-аналітичних матеріалів та пропозицій до проекту рекомендацій комітетських слухань повідомляємо наступне.

Останні роки підприємства виробничої сфери відчувають гострий дефіцит робочих кадрів основних професій, відзначається погіршення якості трудового потенціалу, постійно зростає ступінь старіння робочої сили, що створює певні перешкоди для нормалізації процесів відтворення робочої сили. Не набули широкого застосування норми чинного законодавства щодо працевлаштування безробітних шляхом надання дотацій роботодавцям, забезпечення молоді першим робочим місцем тощо.

Чинне законодавство практично не створює умов для стимулювання роботодавців брати активну участь у навчанні та підвищенні кваліфікації персоналу, проходженню виробничої практики, поширенню наставництва. Саме тому питання формування та розвитку трудового потенціалу держави та професійної підготовки кваліфікованих робітників для сучасної економіки України перебуває під постійною увагою об'єднань організацій роботодавців.

На Об'єднаної з'їзді об'єднань роботодавців 29 листопада 2012 року питанню кадрової політики, розвитку трудового потенціалу, вдосконаленню професійних кваліфікацій та підвищенню конкурентоспроможності вітчизняних працівників було приділено спеціальну увагу, роблячи ці питання одним з найголовніших пріоритетів діяльності об'єднань роботодавців у середньо- та довгостроковій перспективі. Важливим залишається питання надання першого робочого місця і стимулювання роботодавців надавати свої виробничі площадки для проходження виробничої практики молодими спеціалістами, організації процесу наставництва, впровадження нових технологій, розроблених вітчизняною наукою.

Аналогічні питання хвилюють галузеві організації та об'єднання роботодавців. Так, на загальних зборах членів Союзу хіміків України, які відбулися в поточному році, однією з ключових проблем подальшого розвитку хімічної галузі, освоєння та впровадження передових високоавтоматизованих технологій і обладнання з виробництва новітніх хімічних матеріалів, називалася проблема підготовки і забезпечення підприємств висококваліфікованими спеціалістами.

Переважна більшість керівників підприємств висловлювали незадоволення станом забезпечення галузі підготовленими інженерними і робочими кадрами. До негативних чинників, які формують на сьогодні незадовільний стан і якість підготовки спеціалістів для промисловості, слід також віднести віддаленість системи освіти від реальних потреб промислових підприємств, слабкий вплив роботодавців на зміст начальних програм та їх адаптованість до сучасних вимог ринку праці, невідповідність навчальних програм, навчальних матеріалів і оснащення навчально-виробничої бази складним технологіям і обладнанням сучасного виробництва, практично повну відсутність виробничої практики та наставництва.

Невиправдано ослабленою є організація професійної орієнтації в школах, робітничі професії користуються низькою престижністю, що часто супроводжується низькою оплатою праці.

Враховуючи викладене, пропонуємо за результатами слухань рекомендувати центральним органам виконавчої влади за участю представників роботодавців:

1. Забезпечити виконання Державної програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки та забезпечити її фінансування у повному обсязі, сприяючи розробленню професійних стандартів, заснованих на компетенціях, залученню роботодавців та їх об'єднань до повноцінної співпраці.

2. Сприяти відновленню ефективної діяльності Міжгалузевої ради з питань професійно-технічної освіти.

3. Сприяти якомога скорішому прийняттю законопроекту «Про систему професійних кваліфікацій».

4. Вжити заходів із корінного перегляду системи організації державного замовлення на підготовку фахівців та робітничих кадрів для державних та виробничих потреб, залучивши роботодавців та їх об'єднання до формування конкретних потреб економіки України, передбачивши, зокрема, план заходів з підготовки спеціалістів з вищою технічною освітою і висококваліфікованих працівників робочих спеціальностей відповідно до потреб ринку праці з урахуванням регіональних умов.

5. Ініціювати створення галузевих рад, що мають опікуватися галузевим аналізом ринку праці, розробкою професійних стандартів, заснованих на компетенціях, розробкою галузевих рамок кваліфікацій.

6. Організувати на державному рівні роботу з підвищення престижу, іміджу робітничих професій, інженерно-технічних спеціальностей, професійної орієнтації в загальноосвітніх учбових закладах із залученням засобів масової інформації.

7. Запровадити перегляд програм професійної орієнтації, починаючи зі шкільного рівня. Надати нового поштовху діяльності Ради з питань професійної орієнтації при Кабінету Міністрів України, передбачивши

серед її повноважень в першу чергу аналіз ситуації із станом професійної орієнтації в регіонах України, розробку та корегування національної та регіональних програм професійної орієнтації. Запровадити роботу із будовування траєкторій професійного зростання та вдосконалення.

8. Привести навчальні програми у відповідність до вимог технологій і обладнання сучасного виробництва, організувати проходження відповідних тренінгів для працівників професійно-технічних навчальних закладів на сучасних виробництвах.

9. Вживати заходів із докорінного оновлення навчально-виробничої бази навчальних закладів усіх рівнів.

10. Розробити зміни до чинного законодавства, що сприяло б включенню до навчальних планів вищої школи обов'язкового проходження виробничої практики студентами 3–4 курсів на робочих місцях з метою підготовки після отримання диплому про вищу технічну освіту спеціалістів-керівників середньої ланки: начальників змін, діляниць, з одночасним стимулюванням роботодавців до організації такої практики.

**З повагою  
перший заступник голови  
Спільного представницького  
органу сторони роботодавців  
на національному рівні**

**О. Мірошніченко**

## **2. МАТЕРІАЛИ УКРАЇНСЬКОГО СОЮЗУ ПРОМИСЛОВЦІВ І ПІДПРИЄМЦІВ**

УКРАЇНСЬКИЙ СОЮЗ ПРОМИСЛОВЦІВ  
І ПІДПРИЄМЦІВ (УСПП)

02.12.2011р.  
№ 0601-1055

**Голові Комітету з питань науки і освіти  
Верховної Ради України  
ЛУЦЬКОМУ М. Г.**

Шановний Максиме Георгійовичу!

На Ваш лист від 26.09.2011 року № 04-22/5-840 щодо надання пропозицій промисловців і підприємців на комітетські слухання на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» надаємо наступні пропозиції:

— розробити механізм стимулювання промисловців та підприємців, що здійснюють професійно-технічне навчання, як безпосередньо на виробництві (сфері послуг), так і в інших навчальних закладах шляхом програмно-цільового підходу на індивідуальній основі; необхідно також проводити незалежну оцінку якості компетенції випускників ПТНЗ;

— здійснити науково-методичне забезпечення професійно-технічного навчання шляхом розроблення та впровадження у навчально-виробничий процес інформаційно-комунікаційних технологій, сучасних підручників, навчальних посібників та наочних засобів навчання;

— визначити мережу професійно-технічних навчальних закладів, на базі яких може здійснюватись професійно-технічне навчання працівників підприємств, установ, організацій відповідно до укладених угод;

— розробити сучасні навчальні плани та типові навчальні програми з професійно-технічного навчання, в тому числі заочною (заочною) формою;

— спростити процедуру ліцензування державних ПТНЗ для забезпечення їх мобільності та конкурентоздатності на місцевому ринку праці.

**З повагою,  
Перший віце-президент УСПП**

**С. М. Прохоров**

### **3. МАТЕРІАЛИ ДЕРЖАВНОЇ АДМІНІСТРАЦІЇ ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ (УКРЗАЛІЗНИЦЯ)**

ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ  
ЗАЛІЗНИЧНОГО ТРАНСПОРТУ УКРАЇНИ  
(УКРЗАЛІЗНИЦЯ)

05.12.2011р.  
№ 43-1-8/1634

**Верховна Рада України  
Комітет з питань науки і освіти**

Державною адміністрацією залізничного транспорту України на лист від 31.10.2011 № 04-22/5-939 щодо надання інформаційно-аналітичних матеріалів для підготовки комітетських слухань на тему: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України» повідомляється.

Прискорене введення нової техніки, нових технологій, електрифікація залізниць, запровадження швидкісного руху пасажирських поїздів зумовлює нагальну потребу оновлення кадрового потенціалу залізничної галузі та забезпечення належного рівня знань працівників.

За останні роки в залізничній галузі розроблений і реалізований широкий комплекс заходів, направлених на якісне формування й ефективне використання кадрового потенціалу на основі управління всіма компонентами людського фактора, починаючи від підготовки і профорієнтації молоді.

Майже за 150-річну історію залізничного транспорту України була створена і плідно функціонує система підготовки та виховання професійного колективу залізничників, утвердилися традиції бережливого ставлення до нього.

Нині підготовку фахівців з вищою освітою для підприємств залізничної галузі здійснюють у Дніпропетровському національному

університеті залізничного транспорту, Українській державній академії залізничного транспорту, Державному економіко-технологічному університеті транспорту, Вінницькому та Черновецькому транспортних коледжах, також у 11 технікумах залізничного транспорту. У зазначених вищих навчальних закладах здобувають освіту понад 34 тис. студентів.

З метою реалізації програм кадрового забезпечення підприємств галузі кваліфікованими фахівцями, а також підвищення рівня доступності освіти на залізницях реалізуються програми цільової підготовки фахівців з числа молоді, яка проживає в місцях розташування віддалених структурних підрозділів. Щорічно залізницями направляються до вищих навчальних закладів за цільовими направленнями близько 1,3 тис. осіб з числа сільської молоді, із яких майже 60 % зараховуються на навчання за державним замовленням. Для проведення цілеспрямованої профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді на залізничні спеціальності й підготовки до вступних іспитів сільської молоді вищі навчальні заклади створили на залізничних вузлах центри довузівської підготовки.

З боку залізниць вищим навчальним закладам надається значна допомога в організації виробничої практики, що дозволяє проводити її на оплачуваних робочих місцях за рахунок підприємств, без компенсації з боку ВНЗ відповідних витрат (щорічно на підприємствах галузі проходять виробничу практику близько 5 тис. студентів).

Через відсутність належної державної підтримки системи вищої освіти, зокрема у забезпеченні сучасними навчальними та інформаційними засобами, зміцненні матеріально-технічної бази, відсутня можливість придбання нового обладнання, практично не видаються підручники та посібники із спеціальних дисциплін. Навчальні заклади залізничного спрямування отримують інформаційну підтримку про сучасний технічний розвиток галузі лише завдяки інструктивним технологічним матеріалам, які видаються Укрзалізницею та безоплатно передаються для використання в навчальному процесі.

Крім того, за допомогою підприємств галузі ВНЗ постійно оновлюються сучасним обладнанням та створюються нові кабінети й лабораторії, а також у процесі практичної підготовки майбутніх фахівців використовується матеріальна база та коштовне устаткування підприємств галузі.

Забезпеченню відповідного рівня викладання та підвищенню кваліфікації педагогічних працівників сприяє проведення їх безоплатного стажування на підприємствах галузі.

Підвищенню рівня практичної підготовки та створенню умов для ознайомлення з організацією виробництва на залізничному транспорті сприяє відродження діяльності студентських трудових загонів. Щорічно в таких загонах провідниками пасажирських вагонів, монтерами колії, оглядачами вагонів працює близько 2 тис. осіб.



Прогнозування та визначення поточної і перспективної потреби в кадрах дозволяє галузі проводити гнучку політику щодо формування державного замовлення на підготовку фахівців, що гарантовано забезпечує роботою близько 90 % випускників, які навчалися за державним замовленням (у поточному році працевлаштовано 2,3 тис. випускників вищих навчальних закладів різних типів акредитації), оскільки підготовка проводиться за спеціальностями і в обсягах, у яких є потреба.

У подальшому на залізницях будуть впроваджуватись активні методи пошуку і цілеспрямованої підготовки потрібних галузі працівників. Основною формою залучення працівників повинні стати прямі угоди на підготовку. Актуальною є своєчасна підготовка робітників і спеціалістів для освоєння нової техніки і технології.

Усі вищезгадані напрями діяльності стали можливими завдяки галузевому підпорядкуванню вищих навчальних закладів, що дозволяє їм входити до єдиного виробничого комплексу залізничного транспорту та створювати умови для функціонування в єдиному нормативному полі з питань якісної підготовки фахівців відповідно до вимог галузі та стратегічного розвитку залізничного транспорту України.

Однак прийняте за ініціативою Міністерства освіти і науки, молоді та спорту розпорядження Кабінету Міністрів України від 16.11.2011 № 1191-р «Деякі питання управління вищими навчальними закладами» зводить на нівець багаторічні зусилля залізничної галузі на розбудову сталої системи підготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Передача галузевих навчальних закладів до сфери управління МОНмолодьспорту порушить органічний зв'язок освіти, науки і виробництва, знизить рівень впливу галузі на процеси формування кадрового потенціалу залізничного транспорту, який згідно з чинним законодавством України належить до об'єктів, що забезпечують обороноздатність держави, її економічну незалежність і безпеку.

І якщо на цей час ми маємо проблеми лише з професійно-технічними училищами, що підпорядковані Міністерству освіти і науки, молоді та спорту України, і, які, користуючись престижністю галузі, готують майже в 5 разів більше робітників в основному провідників та помічників машиністів ніж потрібно галузі, то при такому розвитку подій щодо передачі вищих навчальних закладів із підпорядкування Міністерства інфраструктури можливе виникнення аналогічних неузгодженостей між постачальниками кадрів та їх споживачами.

Значний відсоток працівників залізничного транспорту становлять ті, хто виховувався в сім'ях залізничників і змалку знає, що таке праця на залізниці, а також ті, що отримали первинні професійні знання та навички залізничних професій у системі позашкільної освіти на одній з 9 дитячих залізниць, 21 будинку науки і техніки, дитячо-спортивних клубах.

На сьогодні ці заклади відвідують понад 7,2 тис. школярів. Дитячі залізниці — це своєрідний трамплін майбутніх залізничників до справжнього дорослого життя. Саме звідси починалася трудова біографія багатьох визнаних майстрів нашої професії, тож магістральні залізниці повсякчас піклуються про їхній стан та оснащеність. Адже це дозволяє формувати студентський і учнівський контингент системи вищої та професійно-технічної освіти з числа небайдужих і професійно орієнтованих молодих людей.

Професійна підготовка кваліфікованих робітників в сучасних умовах повинна забезпечити розуміння робітниками наукових основ техніки та технологій виробництва, вміння добре орієнтуватися у виробництві, яке оснащено сучасним устаткуванням, вирішувати завдання, які пов'язані з вибором оптимального режиму технологічного процесу, його раціоналізацією. Вирішення цих завдань здійснюється шляхом безперервного навчання робітників.

На підприємствах залізничного транспорту працює близько 280 тис. кваліфікованих робітників. Потреба підприємств Укрзалізниці в робітничих кадрах задовольняється шляхом підготовки в центрах професійного розвитку персоналу, які є структурними підрозділами залізниць, на виробництві та за рахунок працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів системи МОНмолодьспорту. Так, у поточному році надано майже 2 тис. перших робочих місць випускникам професійно-технічних навчальних закладів. Щороку на виробництві здійснюється підготовка та перепідготовка близько 5 тис. робітників, а підвищують свою кваліфікацію понад 40 тис. робітників.

Професійне навчання робітників підприємств залізничного транспорту здійснюється відповідно до нормативно-правових актів у галузі освіти, науки, праці та інших, що регулюють процеси забезпечення галузі кваліфікованими і конкурентоспроможними на ринку праці кадрами. На залізницях функціонують десять центрів професійного розвитку персоналу та Золотоніська технічна школа, в яких щорічно здійснюється підготовка та перепідготовка понад 4,5 тис. робітників, та підвищують свою кваліфікацію понад 3,5 робітників.

Навчально-виробничий процес у центрах професійного розвитку персоналу залізничного транспорту здійснюється з відривом від виробництва і включає професійно-технічну підготовку у формі теоретичного та виробничого навчання і позаурочної роботи із слухачами. Організація навчального процесу в центрах професійного розвитку здійснюється з урахуванням державних стандартів професійно-технічної освіти. Загальнотехнічна та професійно-теоретична підготовка здійснюється в спеціальних навчальних кабінетах, аудиторіях, лабораторіях. Практична підготовка проводиться в навчально-виробничих майстернях, на полігонах,

у навчально-виробничих підрозділах та на робочих місцях на виробництві.

Для розвитку професійно-технічної освіти Укрзалізницею та залізницями здійснюється низка організаційних заходів, спрямована на покращення стану організації навчально-виробничого процесу в центрах професійного розвитку та на виробництві, оснащення та оновлення матеріально-технічної бази навчальних кабінетів сучасною комп'ютерною технікою, запровадження сучасних навчальних технологій.

Разом з тим на якість підготовки робітничих кадрів негативно впливають відсутність належного навчально-методичного забезпечення навчального процесу, невідповідність структури навчальних програм державних стандартів професійно-технічної освіти умовам навчання дорослих на виробництві (навчальні програми державних стандартів розраховані лише на учнів ПТНЗ, а навчатися за ними зобов'язані і робітники на виробництві, для яких понад 60 % матеріалу є зайвим, тому що дублюється навчальний матеріал, освоєний робітниками у процесі виробничої діяльності) тощо.

Однак професійно-технічними навчальними закладами без погодження з залізницями щорічно здійснюється підготовка робітників за залізничними професіями в кількості, що значно перевищує потребу галузі, чим порушуються вимоги статей 7 та 22 Закону України «Про професійно-технічну освіту» в частині щодо необхідності формування обсягів прийому за погодженням з роботодавцем. У такому випадку залізниці не в змозі надати учням професійно-технічних навчальних закладів на період практики оплачувані робочі місця, як цього вимагає стаття 29 Закону України «Про професійно-технічну освіту» та працевлаштувати їх через відсутність у структурних підрозділах залізниць вакантних робочих місць. У зв'язку з відсутністю належної виробничо-технічної практики кваліфікаційний рівень випускників професійно-технічних навчальних закладів не відповідає сучасним вимогам і потребам підприємств галузі.

З огляду на викладене, з метою забезпечення підготовки кваліфікованих робітників відповідно до вимог залізничної галузі потребують вирішення наступні проблемні питання:

— встановити порядок, за яким формування державного замовлення на підготовку робітників за залізничними професіями у ПТНЗ проводиться лише за погодженням з роботодавцями, що дозволить учням проходити професійно-практичну підготовку на базі підприємств замовників і не допустить випадків отримання випускниками ПТНЗ дипломів без виконання програми виробничої практики;

— погоджувати із залізницями, у регіоні діяльності яких розташовані навчальні заклади, робочі навчальні плани і програми підготовки кваліфікованих робітників за залізничними професіями;

— призначати представників залізниць і підприємств залізничного транспорту за погодженням з керівництвом цих залізниць та підприємств головами державних кваліфікаційних комісій із залізничних професій (згідно з Положенням про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які здобувають професійно-технічну освіту, затвердженим наказом Міністерства праці та соціальної політики України і Міністерства освіти України від 31.12.98 № 201/469);

— змінити структуру навчальних планів та програм державних стандартів, визначивши модуль обов'язкової професійної компоненти для підготовки в усіх професійно-технічних навчальних закладах і на виробництві та впровадити механізм забезпечення державними стандартами підприємств залізничного транспорту;

— сформувати дієвий механізм забезпечення професійно-технічних навчальних закладів навчальною та навчально-методичною літературою, інформаційними та технічними засобами навчання;

— спростити умови ліцензування підготовки робітничих кадрів безпосередньо на виробництві та в навчально-курсовій системі підприємств та передати повноваження ліцензування підготовки кадрів на виробництві до сфери управління Міністерства соціальної політики.

Щодо кандидатури делегованого представника Державної адміністрації залізничного транспорту для участі в комітетських слуханнях буде повідомлено додатково.

**Перший заступник  
генерального директора**

**С. П. Болоболін**

## **4. МАТЕРІАЛИ ПРЕЗИДІЇ ВСЕУКРАЇНСЬКОЇ АСОЦІАЦІЇ ПРАЦІВНИКІВ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ**

ВСЕУКРАЇНСЬКА АСОЦІАЦІЯ ПРАЦІВНИКІВ  
ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ (ВАПП)

№ 01-42

18.11.2011 р.

**Голові Комітету з питань науки і освіти  
Верховної Ради України  
М. Г. Луцькому**

*Пропозиції ВАПП щодо слухань*

*« Про участь центральних та регіональних органів  
виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні  
трудового потенціалу держави та професійній  
підготовці кваліфікованих робітників для сучасної  
економіки України».*

Шановний Максиме Георгійовичу!

Громадське об'єднання — Всеукраїнська Асоціація працівників професійно-технічної освіти (ВАПП) висловлює щирю вдячність Комітету з питань науки і освіти Верховної Ради України за системну увагу до проблем професійно-технічної освіти, її модернізації з урахуванням потреб ринкової економіки та реального ринку праці.

Слухання у Комітеті питання, окресленого порядком денним, вважаємо одним з найактуальніших серед пріоритетних проблем подальшого розвитку професійно-технічної освіти.

Обговорення даної проблеми Президією та регіональними асоціаціями ВАПП засвідчили, що головні проблеми, які турбують колективи ПТНЗ, стосуються участі роботодавців у формуванні робітничого потенціалу для економіки і сфери послуг країни. Без потужної участі роботодавців у ресурсному оновленні навчально-матеріальної бази профтехосвіти, формуванні її кадрового потенціалу, належної організації виробничого навчання та виробничої практики учнів, стажування

майстрів виробничого навчання та викладачів на виробництві всі розмови про сучасний рівень підготовки кваліфікованого робітника залишаються лише деклараціями.

Потрібна нова ефективна система відносин між ПТНЗ і суб'єктами господарювання.

Для її створення пропонуємо:

1. Здійснити перехід до спільного утримання профтехосвіти державою і бізнесом. З метою забезпечення дольової фінансової участі роботодавців у процесах професійної підготовки робітничого потенціалу без їх додаткового оподаткування спрямувати на ці цілі частину коштів Державного Фонду соціального страхування на випадок безробіття (Фонду зайнятості).

Громадськість пропонує запровадити механізм розподілу відрахувань роботодавців до Фонду зайнятості 50×50, де 50 % відрахувань будуть складати позабюджетні кошти для професійної підготовки робітників у закладах профтехосвіти.

1. Ввести дієвий механізм стимулювання бізнесу до інвестицій у професійно-технічну освіту шляхом включення у валові витрати підприємств коштів, спрямованих на розвиток навчальних закладів профтехосвіти.

2. З метою усунення надмірного дублювання у підготовці кваліфікованих робітників підготувати та затвердити за участю роботодавців оновлений Перелік професій (шляхом їх інтеграції та скорочення)

3. Розробляти за участю роботодавців професійні стандарти, які базуються на конкретних кваліфікаціях, та стануть основою для подальшого розроблення державних стандартів профтехосвіти нового покоління.

4. Законодавчо закріпити створення роботодавцями ділянок (робочих місць) для проходження виробничого навчання та виробничої практики учнів.

5. Забезпечити участь роботодавців у перепідготовці та підвищенні кваліфікації викладачів професійного навчання та майстрів виробничого навчання шляхом системного стажування цієї категорії безпосередньо на виробництві.

6. До органів центральної та регіональної виконавчої влади у громадськості є вкрай важливе застереження: під час розподілу між центром і регіонами повноважень з управління суб'єктами освітньої діяльності не допустити порушень статті 49 Закону «Про професійно-технічну освіту» (щодо збереження у користуванні професійно-технічної освіти приміщень та землі у разі оптимізації мережі ПТНЗ).

Будемо вдячні за врахування пропозицій громадськості.

**З повагою**  
**Президент ВАПП, професор**

**Садовий М. І.**

Головінов В. П.

## ПРО СУЧАСНІ МІФИ ТА ПІДВОДНІ РИФИ ПРОФТЕХОСВІТИ УКРАЇНИ

Професійно-технічна освіта України як система вже давно увійшла у протиріччя з іншими системами і не задовольняє їх потреб (зокрема таких систем як держава, суспільство, економіка, людина, загальна середня та вища освіта тощо). Вона набула явних ознак системної кризи та потребує якісних змін. Але на цьому шляху оновлення є багато рифів у вигляді міфів профтехосвіти, які заколисують суспільство, владні структури, працівників самої системи та ускладнюють рух до системних змін в ПТО так само, як підводні скелі руху корабля в рятівну гавань. Прикро, але є ще багато педагогічних працівників, управлінців, науковців, які вірять у сучасні міфи профтехосвіти і надалі «так обманюються рады, что в деле том им нет преграды».

То про які міфи йдеться?

### **МІФ ПЕРШИЙ: ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНА ОСВІТА УКРАЇНИ ЗАДОВОЛЬНЯЄ ПОТРЕБИ ЕКОНОМІКИ.**

Такий висновок та оцінка діяльності ПТО робиться здебільшого самими представниками цієї освітньої системи, як на рівні навчальних закладів, так і управлінцями різних органів виконавчої влади.

Безумовно, що в Україні є професійно-технічні навчальні заклади, які надають освітні послуги на достатньо високому рівні, але це не дає підстав стверджувати, що так функціонує вся система профтехосвіти. Неможливо досягти високих навчальних результатів, коли матеріально-технічна база професійно-технічних навчальних закладів, особливо машинобудівного, аграрного, поліграфічного профілів, а також транспорту, зв'язку та інших на 96–98 % фізично та морально застаріла і непридатна для використання в навчальному процесі. В майстернях, на полігонах та навчальних господарствах зараз використовується сільськогосподарська та інша техніка, 60 % якої відпрацювала вже понад 20 років, 36 % функціонує близько 20 років, і лише 4 % – до 10 років. До того ж навчальні заклади не мають сучасних підручників та навчальних посібників. За останні 5 років із 183 підготовлених рукописів видано всього 30 найменувань, або 16,3 %. Зрозуміло, що у випускниках ПТНЗ, професійна

підготовка яких здійснюється на обладнання і техніці позавчорашнього дня, та ще й без відповідного науково-методичного забезпечення, не зацікавлені роботодавці, і перспективи у молодих людей щодо працевлаштування за професією мізерні, як, до речі, є мізерними і міфічними намагання без кваліфікованих робітників відродити та реформувати вітчизняну економіку.

Дослідження сучасних науковців свідчать про те, що двоє з трьох роботодавців вважають рівень підготовки кваліфікованих робітників у державних професійно-технічних навчальних закладах низьким і таким, що не відповідає потребам виробництва. Їх не задовольняє не лише якість підготовки, а й рівень кваліфікації.

Федерація роботодавців України у спеціальному зверненні до Верховної Ради України зазначає, що нині діюча система професійно-технічної освіти, яка є базовою у поповненні робітничих ресурсів, не здатна надавати високоякісні послуги, які потребує економіка.

Президент Національної академії наук України Патон Б. Є. в одному з листів наголошує на тому, що діючі механізми відтворення робітничих ресурсів не в повній мірі забезпечують підготовку кваліфікованих робітників у відповідності до вимог роботодавців. З причин низької мотивації молоді до трудової діяльності в якості робітників значно скоротилася їх підготовка для виробництва.

Всеукраїнська Асоціація працівників професійно-технічної освіти (ВАПП) погоджується з оцінками системи ПТО роботодавцями та стверджує, що відсутність в Україні протягом тривалого періоду вираженої державної політики в підготовці кваліфікованих робітників призвела до критичного дисбалансу на ринку праці. Виробництво відчуває гострий дефіцит у кваліфікованих робітниках. Нині діючий механізм управління відтворенням робітничого потенціалу не відповідає викликам ринку праці, вимогам роботодавців, більше того, гальмує розвиток економіки країни, перетворюється на загрозу національній безпеці України.

Рахункова палата України за результатами останнього аудиту ефективності використання коштів державного бюджету на підготовку робітничих кадрів зробила висновок, що навчальними закладами профтехосвіти випускаються фахівці, які отримують такі професії і рівень підготовки, що не відповідають потребам економіки; молодь, що є найбільш активною частиною суспільства, поповнює лави безробітних, оскільки фактично дезорієнтована щодо її затребуваності. «Профтехосвіта в Україні: цілковита дезорієнтація. Що далі?» – стверджує і одночасно запитує Рахункова палата.

Відповідь очевидна: руйнувати міфи та братися до конкретної роботи. Це, нарешті, зрозуміли представники державної влади як у президентських, так і урядових кабінетах. В національній доповіді «Новий



курс: реформи в Україні 2010–2015» наголошується: «Система професійно-технічної освіти потребує термінових заходів з метою припинення її деградації і приведення у відповідність до тих завдань, які постануть у найближчій перспективі у зв'язку з переходом України на шляхи динамічного інноваційного, високотехнологічного розвитку». Реальним кроком на цьому шляху має стати фінансове забезпечення реалізації Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011–2015 роки, яку Кабінет Міністрів України затвердив 13 квітня 2011 року.

### **МІФ ДРУГИЙ: ПРО ДЕРЖАВНЕ ЗАМОВЛЕННЯ НА ПІДГОТОВКУ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ТА ГАРАНТОВАНЕ ПЕРШЕ РОБОЧЕ МІСЦЕ ПРИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННІ.**

Традиційно вважається, що професійно-технічні навчальні заклади здійснюють підготовку кваліфікованих робітників за державним замовленням, а випускники мають гарантоване перше робоче місце для працевлаштування.

Це черговий міф, в який вже не вірить більшість представників як самої системи профтехосвіти, так і роботодавців, не говорячи вже про учнів ПТНЗ, які щоденно стикаються з проблемами пошуку так званого «гарантованого першого робочого місця». Схоже, що в цей міф продовжує вірити лише влада. Напевно це є головною причиною того, що в Україні до сьогоднішнього дня не підготовлено нової методики науково обґрунтованого прогнозування ринку праці з урахуванням програм розвитку галузей економіки та не запропоновано нового адекватного механізму визначення потреб у підготовці кваліфікованих робітників за державним замовленням. Державне замовлення у більшості своїй розуміється як підготовка кадрів за державні кошти, а це все більше віддаляє профтехосвіту від економіки та перетворює її в державний інститут соціальної опіки молоді. Це значною мірою провокує утворення такого дисбалансу на ринку освітніх послуг, який не відповідає потребам ринку праці і вимогам економіки. За даними Державної служби статистики у 2010/2011 навчальному році в середньому по Україні з розрахунку на 10 тис. населення навчалось близько 550 студентів. У той же час в навчальних закладах профтехосвіти цей показник складав всього 95 учнів. Тобто, на одного з професійно-технічною освітою припадало майже шість з вищою освітою. В деяких регіонах цей показник можна вважати катастрофічним для розвитку їхньої економіки. Приміром, в Харківській області на 1 учня ПТНЗ припадало 14 студентів ВНЗ, а в Києві на 1 учня ПТНЗ – 28 студентів ВНЗ. При цьому ні ринок праці, ні рівень технологій не вимагав таких пропорцій у підготовці кадрів. Більше того, сфера виробництва відчувала дефіцит тоді і продовжує потребувати зараз саме кваліфікованих робітників.

Підтвердженням вищезазначеного є висновки Рахункової палати щодо державного замовлення на підготовку робітничих кадрів, в яких констатується наступне.

Задекларувавши в Законі України «Про професійно-технічну освіту» підготовку робітничих кадрів відповідно до потреб галузей економіки та визначивши ще у 1996 році у постанові Кабінету Міністрів України «Про Порядок формування та розміщення державних замовлень на поставку продукції для державних потреб і контролю за їх виконанням» таку підготовку як пріоритетну державну потребу, уряд, проте, не розробив і не затвердив нормативного акту щодо механізму визначення цієї потреби.

Мінекономіки, до компетенції якого законодавчо віднесено визначення потреб ринку праці, практично усунулося від виконання своїх повноважень у сфері професійно-технічної освіти, а Мінпраці, якому рішенням Кабміну в лютому 2010 року доручалося реалізувати це завдання, поінформувало про неспроможність його виконання.

Міносвіти ще у 2006 році свої повноваження щодо держзамовлення переклало наказом на керівників закладів профтехосвіти. Як наслідок, професійно-технічними навчальними закладами державне замовлення формується не відповідно до потреб економічних галузей з урахуванням динаміки їх розвитку, а з урахуванням існуючої кількості учнів і номенклатури професій, орієнтованої не на ринок праці, а на попит вступників. В результаті одночасно за одними професіями фіксується укомплектованість підприємств на рівні 19 %, а за іншими — навантаження на одне вільне робоче місце становить до 1000 %.

Все це підтверджує висновок, що існуюча в державі система формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітників та порядок їх працевлаштування є хибними, призводять до незаконного та неефективного використання сотень мільйонів гривень з державного бюджету на те, що не призводить до бажаного кінцевого результату.

Необхідно терміново створювати чіткий механізм взаємодії центральних та регіональних органів виконавчої влади, підприємств, установ, організацій, навчальних закладів при формуванні державного замовлення на підготовку робітничих кадрів з метою недопущення необґрунтованих витрат на підготовку незатребуваних кваліфікованих робітників та унеможливлення збільшення кількості безробітних на ринку праці.

Механізм має бути максимально спрямованим на збалансування в Україні ринку праці з пропозицією освітніх послуг навчальними закладами, на задоволення потреб учнів і вимог роботодавців.

Сьогодні молоду людину вже не влаштовує абстрактна професійна освіта, що не прив'язана до ринку праці і здатна задовольнити потреби особистості лише у освіті як такій, але при цьому не може забезпечити фінансового достатку людини. У більшості своїй молодь намагається

обрати те, що дасть їй гарантоване робоче місце, гарні умови праці і високу заробітну плату.

У той же час роботодавці мають свій інтерес. Вони нарікають на те, що профтехосвіта здійснює підготовку кадрів без врахування вимог ринку праці, що переважна більшість учнів ПТНЗ опановує професії сфери послуг, тоді як зростає потреба у виробничих професіях, зокрема токаря, фрезерувальника, слюсаря-інструментальника, ливарника тощо, що понад 50 % випускників після працевлаштування в перший же рік залишають робочі місця. Це свідчить про відсутність механізму взаємодії між ринком освітніх послуг та ринком праці. Але звинувачувати в усьому лише профтехосвіту, як це намагаються робити роботодавці, було б некоректним.

Справа в тім, що згідно з чинним законодавством державне замовлення на підготовку робітничих кадрів формується Міністерством економіки України разом з Міністерством праці та соціальної політики України і Міністерством освіти і науки України, іншими державними замовниками виходячи з реальних потреб держави у робітниках певних професій з урахуванням регіональних ринків праці. Але механізму, який би регулював відносини між соціальними партнерами, в нашій державі немає. Чи може Мінекономіки зараз визначити, скільки кваліфікованих робітників, за якими професіями і яким рівнем кваліфікації потрібно на найближчий рік, не кажучи вже про віддалену перспективу, та ще й по регіонах держави? Скоріш за все запитання залишиться без відповіді. Бо в Україні до цього часу не розроблено науково обґрунтованого прогнозування розвитку ринку праці з урахуванням тенденцій розвитку економіки.

Важливим моментом при розробці дієвого механізму взаємодії соціальних партнерів має бути створення правових та економічних засад стимулювання роботодавців і інвесторів до участі у розвитку закладів профтехосвіти та відновленні трудових ресурсів держави, які мають ґрунтуватись на взаємному інтересі та відповідальності.

В Україні немає закону чи іншого нормативного акту, які б регулювали питання взаємовідносин підприємств і навчальних закладів в ринкових умовах. Між тим, відомо, що кожний товар має свою вартість, у тому числі і такий, як кваліфікація кадрів, що підготовлені за державні кошти. З цього випливає і висновок: в ринкових умовах за все треба платити. Але для цього потрібні чіткі правила гри.

Спроба розв'язати означену проблему вже робилась. Проте в основу її вирішення були покладені адміністративні принципи, що не дало і не дає в ринкових умовах очікуваних результатів.

Зокрема, стаття 29 Закону України «Про професійно-технічну освіту» зобов'язує(!) підприємства, установи, організації незалежно від форм

власності(!) надавати учням, слухачам професійно-технічних навчальних закладів оплачувані робочі місця або навчально-виробничі ділянки для проходження виробничого навчання чи виробничої практики. Більше того, замовники підготовки кваліфікованих робітників зобов'язані відповідно до укладених угод перераховувати кошти на зміцнення навчально-виробничої бази, безоплатно передавати для навчальних цілей професійно-технічним навчальним закладам приміщення, споруди, обладнання, техніку, інструменти, матеріали, енергоносії, науково-технічну інформацію, нові технології виробництва тощо. До того ж законодавчо визначено, що керівники підприємств за невиконання зазначених положень несуть відповідальність.

За цими ж неринковими принципами був створений і затверджений постановою Кабінету Міністрів України Порядок надання робочих місць для проходження учнями, слухачами професійно-технічних навчальних закладів виробничого навчання та виробничої практики, який за таких умов не спрацьовує на вирішення проблеми. Не полегшили ситуації і ті зміни, що уряд вніс в серпні 2010 року до зазначеного документу.

Поклавши на роботодавців обов'язки та відповідальність, законодавець при цьому не передбачив для них жодних прав і гарантій щодо кількості і якості підготовки робітничих кадрів за їх замовленням, а також стосовно ефективності використання вкладених ними фінансових і матеріальних ресурсів. В результаті замість очікуваних інвестицій у багатьох випадках отримали додаткову напругу у взаємовідносинах між потенційними соціальними партнерами, особливо в організації виробничої практики на виробництві. Саме тому роботодавці, центральні органи виконавчої влади, які опікуються питаннями економіки, не поспішають включатися у вирішення проблем профтехосвіти. Ситуацію потрібно виправляти комплексно, маючи головною метою докорінно змінити існуючу систему формування державного замовлення на підготовку кадрів та працевлаштування випускників ПТНЗ, враховуючи при цьому інтереси всіх соціальних партнерів.

### **МІФ ТРЕТІЙ: ПРО ТЕ, ЩО ЦЕНТРАЛІЗОВАНЕ УПРАВЛІННЯ ТА ФІНАНСУВАННЯ Є ГАРАНТОМ ЗБЕРЕЖЕННЯ СИСТЕМИ ПТО.**

Вкотре складні випробування переживає професійно-технічна освіта, яка, на відміну від інших освітянських ланок, щільно інтегрована в економіку і потребує у зв'язку з адміністративною, податковою та економічною реформами запровадження екстрених заходів, спрямованих на збереження та відтворення трудових ресурсів держави.

На засіданні колегії у грудні 2010 року Голова Рахункової палати України Симоненко В. К., ґрунтуючись на висновках аудиту, слушно зауважив: «централізація на рівні МОН функцій управління профтехосвітою

в Україні створила загрозу існуванню самої системи підготовки робітничих кадрів».

На жаль, окрім посадовці та керівники ПТНЗ знову, тепер уже на етапі реформ, вдаються до єдиного, вже випробуваного засобу «порятунку», який використовується як панацея протягом останніх 20 років, — це не допустити децентралізації управління системою професійно-технічної освіти в Україні і зберегти її фінансування з державного бюджету. При цьому демонструється вперте нерозуміння ситуації або просто ігнорується очевидне: те, що добре спрацювало за часів Радянського Союзу, вже не виконує в ринкових умовах функції стабілізатора і гаранта розвитку. Навпаки, проблеми консервуються і професійно-технічна освіта все більше віддаляється від потреб людини, економіки, держави, суспільства в цілому, перетворюючись на закриту, беззахисну систему з державним утриманням.

Головна мета — зберегти профтехосвіту, не допустити скорочення мережі навчальних закладів, контингенту учнів, педагогічних працівників тощо, — за такого підходу не досягається, залишається міфом. Це підтверджується невтішною статистикою Держкомстату.

За роки незалежності в Україні, за умов централізованого управління і фінансування з державного бюджету, профтехосвіта втратила 380 професійно-технічних навчальних закладів (у 1991 році було 1251 профтехучилище, у 2011 році — 871). Майже повністю зруйновані училища при установах виконання покарань. Більше ніж удвічі скоротилась кількість професій, яким навчають учнів. З 648 тис. у 1991 році до 381 тис. у 2011 році скоротився контингент учнів. Тільки за останні 10 років у зв'язку з ліквідацією 45 закладів профтехосвіти сільськогосподарського профілю втрачено понад 20 тис. гектарів земельних угідь.

Крім того, негативні тенденції, які на початку 90-х років лише проявлялися, на сьогодні вже набрали системних ознак і сприймаються як норма. Назвемо деякі з них.

Перше. Професійно-технічна освіта перестала бути цікавою для більшості регіональних керівників органів виконавчої влади. За роки незалежності тут сформувалось покоління управлінців із твердим переконанням, що профтехосвіта — це стороннє тіло в регіоні, проблемами якого має опікуватись Київ. Обласні державні адміністрації, посилаючись на те, що ПТНЗ перебувають у підпорядкуванні центральних органів влади, дотримуються політики спостереження за такою важливою ланкою, як профтехосвіта, хоча мають бути найбільш зацікавленою стороною, оскільки йдеться власне про розвиток їхніх конкретних регіонів. Перш за все це стосується модернізації матеріально-технічної бази та забезпечення життєдіяльності закладів ПТО. Зараз, навіть при тому, що чинне законодавство дозволяє спрямовувати на потреби

професійно-технічних навчальних закладів кошти з бюджетів різних рівнів, органи місцевої влади у більшості своїй цього не роблять, чекаючи мізерних видатків з держбюджету. Саме таке розуміння профтехосвіти як «чужої» стало причиною фактичної руйнації обласної управлінської ланки системи. Якщо в управліннях профтехосвіти облвиконкомів у свій час нараховувалось в середньому по 30 працівників, то в теперішніх управліннях освіти і науки облдержадміністрацій працюють невеличкі сектори чи відділи по 3–4 фахівці. Тобто, скорочувалось те, за що область не несе прямої відповідальності. За даними МОН на сьогодні в усіх областях України в обласних управлінських структурах профтехосвітою займаються всього трохи більше 100 осіб.

Друге. За роки незалежності виховалось також покоління директорів ПТНЗ з не менш стійким переконанням у тому, що вони не несуть відповідальності перед місцевою владою за те, як формується в навчальному закладі структура підготовки кваліфікованих робітників, як враховуються при цьому потреби людей та економіки регіону, як працевлаштовуються випускники, наскільки, врешті-решт, ефективно використовуються державні кошти. Аналогічне їх відношення і до роботодавців стосовно їх нарікань на якість і кількість підготовки робітників.

Третє. За роки незалежності прийшло покоління керівників підприємств, переконаних у тому, що держава зобов'язана за кошти державного бюджету забезпечити їх кваліфікованими робітниками. Навіть підприємства недержавної форми власності. При цьому вони не обтяжують себе не тільки вкладанням коштів в розвиток навчальної матеріально-технічної бази ПТНЗ, а навіть і виплатою коштів учням за виробничу практику. Це при тому, що в промисловості понад 70 % підприємств – недержавної форми власності, в аграрному секторі – понад 90 %, в ресторанному та готельному бізнесі, торгівлі – 100 %.

Усе вищезазначене є наслідком отого «не допустити децентралізації управління ПТО в країні та зберегти фінансування з державного бюджету» і небажання або невміння змінювати все, що гальмує оновлення змісту освіти та підвищення якості професійної підготовки. Професійно-технічну освіту в Україні загубить не те, з якого бюджету вона фінансується, і навіть не катастрофічне недофінансування. Її зруйнує відсутність системних змін.

#### **МІФ ЧЕТВЕРТИЙ: ПРО НЕЗАКОННУ ЗМІНУ ДІЮЧИМ УРЯДОМ ПОРЯДКУ ФІНАНСУВАННЯ СИСТЕМИ ПТО.**

Згідно з Законом України «Про Державний бюджет України на 2011 рік» з 1 січня 2011 року видатки на утримання державних професійно-технічних навчальних закладів враховані в загальному обсязі видатків місцевих бюджетів, що враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів. Навколо цієї події одразу здійнялася скоріше

політична тріскотня, ніж професійна розмова. Опозиція у зв'язку з цим звинуватила діючий уряд в порушенні чинних законів і намаганні знищити профтехосвіту в Україні.

Не вважаючи за потрібне втручатися у безплідну дискусію стосовно виправданості такого кроку, хотілося б зосередити увагу читачів на його правомірності, керуючись виключно нормативно-правовими актами, які свого часу були прийняті попередніми урядом та коаліційною більшістю в парламенті. Нинішній уряд, змінюючи порядок фінансування професійно-технічних навчальних закладів, діяв у рамках законодавства, запровадженого попередниками. Судіть самі.

Зазначене відповідає статті 90 Бюджетного кодексу України (відповідні зміни внесені попереднім урядом та затверджені Верховною Радою України у червні 2008 року), якою встановлено, що до видатків, які здійснюються з бюджету Автономної Республіки Крим та обласних бюджетів і враховуються при визначенні обсягу міжбюджетних трансфертів, відносяться видатки на заклади професійно-технічної освіти.

Зазначене відповідає також статті 50 Закону України «Про професійно-технічну освіту» (відповідні зміни внесені попереднім урядом та затверджені Верховною Радою України у червні 2008 року), якою визначено, що фінансування професійно-технічної підготовки робітників, соціальний захист учнів, слухачів та педагогічних працівників у державних або комунальних професійно-технічних навчальних закладах, у межах обсягів державного замовлення, здійснюються на нормативній основі за рахунок коштів державного або місцевих бюджетів.

На виконання зазначених законодавчих актів попереднім урядом ще в січні 2009 року було видано розпорядження № 42-р «Питання управління окремими державними професійно-технічними навчальними закладами, підпорядкованими МОН», а згодом, у грудні 2009 року, видано ще одне розпорядження за № 1630-р «Про внесення змін до розпорядження Кабінету Міністрів України від 21 січня 2009 р. № 42-р», яким було визначено 94 ПТНЗ, що залишились фінансуватись Міністерством освіти і науки, всі інші підпадали під новий порядок фінансування.

І насамкінець, дії чинного уряду в цьому питанні відповідають положенням статті 21 Закону України «Про Кабінет Міністрів України» та статті 14 Закону України «Про місцеві державні адміністрації», згідно з якими Кабінет Міністрів України у випадках, передбачених законами України, може передавати для тимчасового виконання окремі власні повноваження, окремі повноваження центральних органів виконавчої влади іншим органам виконавчої влади з одночасною передачею їм фінансових і матеріальних ресурсів, необхідних для належного виконання таких повноважень.

Сьогодні надзвичайно важливими представляються дії як владних структур, так і опозиції, спрямовані на те, аби нове законодавче поле щодо порядку фінансування професійно-технічних навчальних закладів не перетворилося в поле брані, в результаті якої постраждалою буде саме система профтехосвіти.

### **МІФ П'ЯТИЙ: ПРО ВРЕГУЛЬОВАНІСТЬ ЗАКОНОДАВЧОГО ПОЛЯ ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНОЇ ОСВІТИ.**

Закон України «Про професійно-технічну освіту» було прийнято ще у 1998 році, першим серед освітянських законів прямої дії. На той час це була знакова подія, оскільки Закон створив базу для впорядкування тих складних процесів, які відбувалися в профтехосвіті, і об'єктивно був спрямований на її стабілізацію. Але в ньому скоріше фіксувались існуючі тенденції, ніж закладалась модель розвитку на перспективу.

Сьогодні можна констатувати, що в нових умовах розвитку нашої держави значна частина положень Закону вже не відповідає реаліям і гальмує процес модернізації системи професійно-технічної освіти на етапі становлення країни з ринковою економікою. Саме це спонукає до термінових дій, спрямованих на підготовку нової редакції Закону та його затвердження Парламентом і введенням в дію. Завдання, яке постало перед законодавцями та профтехосвітянами, надзвичайно складне, потребує великих інтелектуальних зусиль, копіткої та відповідальної повсякденної роботи, оскільки концептуально змінити необхідно щонайменше 30 статей Закону України «Про професійно-технічну освіту» та 25 статей законів «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про вищу освіту». При цьому наголошую, що саме системне переосмислення застарілих диспозицій Закону, а не внесення окремих змін, дасть можливість підготувати якісно нову редакцію законодавчого акту, що у свою чергу розкриє можливості для відродження профтехосвіти на новому якісному рівні.

Слухати хвалебні, позитивні міфи про себе і свою роботу завжди приємно, перебувати в полоні їх ілюзій — небезпечно, працювати і приймати управлінські рішення під впливом міфічного туману — значить рухатись у протилежному напрямку від бажаного кінцевого результату. То ж будемо пам'ятати про це і робити правильні висновки.



**ДО ПИТАННЯ ПІДГОТОВКИ  
НОВОЇ РЕДАКЦІЇ ЗАКОНУ УКРАЇНИ  
«ПРО ПРОФЕСІЙНО-ТЕХНІЧНУ ОСВІТУ»**

Створення правового поля для успішного функціонування в державі будь-якої галузі, у тому числі і професійно-технічної освіти (ПТО), є питанням надзвичайної ваги. Саме чіткі і зрозумілі правила гри для всіх учасників процесу, що законодавчо визначаються і забезпечуються нормативно — правовими документами, приводять до бажаного результату.

Важливим етапом на шляху реформування професійно-технічної освіти у свій час стало прийняття 10 лютого 1998 року Закону України «Про професійно-технічну освіту» (далі — Закон), який визначив нормативно-правові, організаційні та фінансові засади функціонування ПТО. Закон став позитивним явищем великого значення, адже він створив базу для впорядкування тих процесів, які на той час відбувалися в профтехосвіті, і об'єктивно був спрямований на її стабілізацію. Але в ньому скоріше фіксувались існуючі тенденції, ніж закладалась модель розвитку на перспективу.

Сьогодні ми можемо констатувати, що в нових умовах розвитку нашої держави значна частина положень Закону вже не відповідає реаліям та гальмує процес модернізації системи професійно-технічної освіти в умовах становлення країни з ринковою економікою. Це спонукає до термінових дій, спрямованих на підготовку нової редакції Закону та його затвердження і введення в дію.

Слід зазначити, що розробка якісної нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту» неможлива без детального аналізу чинного Закону, без визначення максимально можливої кількості «слабких місць» та прогалин.

Отже, на що «хворіє» чинний Закон і над чим необхідно працювати?

Починати треба з визначення нового поняття професійно-технічної освіти (професійної освіти і навчання — далі ПОН) як системи. Від цього значною мірою залежить формування сучасного розуміння розбудови ПТО в Україні.

Чинне законодавство трактує систему професійно-технічної освіти лише як сукупність навчальних закладів і установ ПТО. Таке вузьке

розуміння системи ПТО має право на існування, але воно постійно тягне за собою негативні наслідки для профтехосвіти. Щоразу, коли говорять про системну кризу в ПТО, шляхи виходу шукають здебільшого в рамках задекларованого вузького поняття системи. В результаті «реформи» обертаються навколо мережі навчальних закладів і установ (оптимізація, спеціалізація, ліквідація), зміни назв ПТНЗ без нового змістового наповнення тощо.

На наш погляд, найбільш адекватним сучасним викликам може бути таке визначення. Професійна освіта і навчання як система — це цілісна сукупність організовано взаємодіючих підсистем: цілей ПОН; змісту ПОН; програм і стандартів різного рівня і спрямованості, які реалізують цей зміст і визначають вимоги до його засвоєння; функцій ПОН; суб'єктів ПОН; навчальних закладів різних типів, рівнів і форм власності, які реалізують програми, стандарти і функції, спрямовані на забезпечення засвоєння змісту суб'єктами на визначеному рівні; процесів і ресурсів, необхідних для виконання функцій навчальними закладами; органів управління різного рівня і підвідомчих їм організацій; результатів діяльності системи.

Одночасно потребує перегляду і поняття управління системою ПТО. На заміну сьогоденішнього розуміння управління як дії владної вертикалі, зорієнтованої на управління процесом діяльності професійно-технічних навчальних закладів і установ, має прийти поняття управління якістю ПТО, спрямованого на стратегічне управління розвитком системи, на сучасне повсякденне управління якісними змінами системи профтехосвіти.

Кардинальних змін мають зазнати також розуміння власності та фінансово-економічної політики в системі ПТО, взаємовідносин з владою різних рівнів, роботодавцями, суб'єктами ПТО.

Тепер спробуємо більш детально зупинитись на деяких позиціях.

Чинному Закону притаманні, на нашу думку, певні концептуальні недоліки. Наприклад, потребують пильної уваги деякі проблеми як змістового, так і термінологічного характеру, пов'язані з розробкою Державного стандарту професійно-технічної освіти України (далі — ДСПТО), і відображення цих проблем і суперечностей у Законі.

На жаль, певна недосконалість та відсутність системного підходу характерна не тільки для інтерпретації проблеми стандартизації в Законі, а й для усього Закону в цілому.

У першу чергу слід відзначити, що сама назва Закону не сповна відповідає його змісту. У тексті Закону також зустрічаються суперечності, пов'язані з інтерпретацією поняття «професійно-технічна освіта». І це не випадково, як, на нашу думку, не випадково й те, що в Законі взагалі немає адекватного сучасного розуміння термінів «професійно-технічна

освіта» і «мета професійно-технічної освіти». А це необхідно зробити, принаймні на рівні впорядкування термінології в Законі. І ключовим, на нашу думку, є слово «система».

Звернімось до тексту Закону. У ст. 3 зазначено: «Професійно-технічна освіта є складовою системи освіти України», а у ст. 4 система ПТО трактується як сукупність закладів, установ, організацій та органів управління. Таким чином, у тексті відображена невизначеність як поняття «освіта (профтехосвіта)», так і поняття «система освіти (профтехосвіти)», що є наслідком нерозмежування на змістовому рівні поняття «система освіти (профтехосвіти)» як сукупність закладів, установ, організацій та органів управління, що здійснюють або забезпечують навчальний процес (ст. 4), і поняття «система освіти (профтехосвіти)» в значенні «освіта як система» (ст. 3). Саме цим обумовлені найбільш суттєві недоліки Закону.

Звернімось до поняття «освіта» як однієї з основних категорій педагогіки, в якому можна вирізнити два основні аспекти.

1) Аспект освіти як результату (результативний аспект), який відображає освіченість суб'єкта освіти. Цей аспект пов'язаний з визначенням мети освіти, змісту освіти та вимог до кінцевого результату освіти, власне якості освіти, яка передбачає не тільки рівень засвоєння змісту, а й міру відповідності цього змісту потребам суспільства, держави та особистості, а також наявність державних гарантій щодо освіти (не тільки права на освіту, а й гарантій його реалізації). Цей аспект можна також назвати цільовим, змістовим, концептуальним або стратегічним.

2) Аспект освіти як процесу (процесуальний аспект), тобто набування суб'єктом знань, умінь і навичок. Цей аспект реалізується головним чином у двосторонньому процесі навчання, тобто передачі і засвоєння знань, умінь і навичок. Він привносить до поняття «освіта» аспект передачі знань, умінь і навичок і все те, що пов'язане з організацією навчання, його забезпеченням та управлінням ним.

З точки зору діяльності перший аспект відображає ціль і результат, другий — процес і засіб діяльності. Цей аспект можна також назвати організаційно-управлінським.

При цьому і освіта, і навчання тісно пов'язані з розвитком та становленням особистості і вихованням як цілеспрямованим формуванням особистості.

На наш погляд, тільки комплексне врахування як концептуального, так і процесуального (організаційно-управлінського) аспектів освіти в їхній взаємообумовленості, а також нерозривної єдності освіти, навчання, розвитку, виховання і формування особистості забезпечує правомочність використання терміну «система освіти» в значенні «освіта як система».

Зазначимо, що у вітчизняній педагогіці раніше існували спеціальні терміни «народна освіта» та «система народної освіти», які відображали саме організаційно-управлінський аспект понять «освіта», «навчання» і «виховання». Термін «система народної освіти» визначав сукупність закладів, установ, організацій та заходів, які реалізують та забезпечують освіту. З вилученням слова «народна» з терміну «система народної освіти» без одночасного додання результативного аспекту поняття «освіта» відбулась підміна змісту поняття «система освіти», ототожнення поняття «система освіти» не з поняттям «освіта як система», а виключно з організаційно-управлінським аспектом поняття «освіта». Такий підхід ми бачимо в ст. 28 Закону України «Про освіту». Навіть вужчий підхід ми бачимо у ст. 4 Закону України «Про професійно-технічну освіту», де система закладів, установ, організацій зорієнтована не на освіту, а на підготовку робітників.

Таке трактування поняття «система освіти (профтехосвіти)» є не сповна адекватним з понятійної точки зору і закладає кризову модель проведення реформ на практиці, адже абсолютизація організаційно-управлінського аспекту освіти (профтехосвіти) перетворює оптимізацію функціонування її організаційно-управлінського механізму на самоціль безвідносно до цілей та кінцевого продукту діяльності освіти як системи — освіти як результату, власне до якості освіти, зокрема професійно-технічної. Саме тому проведення реформ на практиці здебільшого ототожнюється з оптимізацією (читай — скороченням) мережі навчальних закладів.

Все сказане повною мірою стосується і ПТО як освітньої підсистеми.

Для розуміння причин недосконалості Закону повернемося до поняття «система освіти» в значенні «освіта як система» (саме у цьому значенні ми будемо використовувати цей термін у контексті даної статті).

Система освіти є складною системою, структурні складові якої у свою чергу є системами. Для більш адекватного розуміння та відображення цієї системи в ній можна виділяти структурні складові — підсистеми різного порядку з урахуванням різних аспектів системи, наприклад:

— з урахуванням двох аспектів поняття «освіта»: підсистема «Концепція» (підсистеми цілей, змісту, вимог до якості освіти) та підсистема «Організація» (організаційна система освіти, педагогічний процес, організаційна структура освіти);

— з урахуванням типу змісту освіти: підсистеми загальної та професійної освіти;

— з урахуванням місця в системі безперервної освіти: підсистеми дошкільної, загальної середньої, позашкільної, професійно-технічної, вищої, післядипломної освіти, аспірантури, докторантури, самоосвіти (в Законі України «Про освіту» (ст. 29) це інтерпретовано як структура освіти);

— з урахуванням форм набуття освіти: підсистеми денної, вечірньої (змінної), очно-заочної, дистанційної освіти, екстернатної, самоосвіти, освіти на виробництві тощо;

— з урахуванням суб'єктів діяльності: підсистеми «Учень», «Педагог», «Керівник», «Орган управління освітою»;

— з урахуванням функціональних видів діяльності: підсистеми учіння, викладання (в ній підсистеми викладання предмета і навчання професії), виховання, розвитку, методичної діяльності, управління тощо.

Зрозуміло, що цей перелік — не наукова класифікація, а тільки ілюстрація нашого бачення деяких можливих підходів до ви členення підсистем. До того ж це лише зовнішні, поверхневі рівні структурування, адже кожний елемент цих підсистем сам є системою, структура якої потребує дослідження. Першочергової уваги потребують також зміст освіти (зокрема ПТО) як система і педагогічний процес як система.

Таким чином, можна виділити в системі освіти підсистему ПТО, в ній — підсистему «Організація», в ній — організаційну структуру ПТО, в ній — підсистему закладів, установ та організацій різного функціонального призначення. Саме сукупність цих закладів, установ, організацій і інтерпретована в ст. 4 як система ПТО. Не заперечуючи можливість існування в тому числі і такого підходу, зазначимо, що Закон у будь-якому випадку повинен передбачати однозначну інтерпретацію термінів, тому необхідно дати однозначне визначення термінів «професійно-технічна освіта» та «система освіти (професійно-технічної освіти)» в контексті Закону і уникати вживання в Законі цих термінів у будь-якому іншому значенні.

Зазначимо також, що у ст. 4 перелічені заклади відносяться до різних типів забезпечення, але не всі з цих типів знайшли подальше адекватне відображення у Законі. Зокрема, майже не відображене науково-методичне забезпечення. Типи професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) подані у ст. 18, але ця стаття не дає ніякої систематизації типів ПТНЗ — ані за ступенем освіти, ані за галуззю економіки, ані за функціональним призначенням. На наш погляд, систематизація типів ПТНЗ є украй необхідною. Крім того, бажано було б дати і визначення типів ПТНЗ.

Отже, крім термінологічної недосконалості, в Законі простежується й неповнота. Ця неповнота стосується, на жаль, не тільки підсистеми забезпечення.

У ст. 3 читаємо: «Професійно-технічна освіта забезпечує здобуття громадянами професії..., а також допрофесійну підготовку, перепідготовку, підвищення їх кваліфікації. ...Первинна професійна підготовка — це здобуття професійно-технічної освіти...» Таким чином виходить, що професійно-технічна освіта забезпечує... здобуття професійно-технічної освіти. Це не полегшує розуміння поняття «професійно-технічна освіта»

як з точки зору термінології, так і з точки зору логіки. До того ж тут здійснюється заміна поняття «професійно-технічна освіта» (процес і результат засвоєння відповідних знань, умінь і навичок) на поняття «професійна підготовка» в значенні «навчання професії» (процес передачі і засвоєння відповідних знань, умінь і навичок), а ці поняття не тотожні. Внаслідок такої підміни результативний аспект поняття «професійно-технічна освіта» і підсистема якості ПТО систематично вилучаються з тексту Закону. Якість ПТО згадується в Законі лише в останньому рядку ст. 22, яка відносить забезпечення якості професійного навчання і виховання учнів до повноважень навчального закладу, а також у ст. 32 «Державні стандарти професійно-технічної освіти» як вимоги до рівня кваліфікації. Але рівень кваліфікації в більшій мірі відображає рівень засвоєння професійних вмінь і навичок, і поняття «освітньо-кваліфікаційний рівень» та «рівень кваліфікації» не тотожні. Роль держави і органів державного управління у формуванні еталону якості ПТО та здійсненні контролю за додержанням цього еталону у явному вигляді не визначена ані у розділі «Управління та організація професійно-технічної освіти», ані у розділі «Зміст професійно-технічної освіти».

Вочевидь, що ключову роль у визначенні параметрів та критеріїв якості ПТО повинен відігравати ДСПТО, але в Законі він фактично інтерпретований в основному як стандарт змісту професійної підготовки і вимоги до рівня кваліфікації. Такий підхід також не є системним.

Розглядаючи ПТО як систему, необхідно враховувати її зв'язки з іншими системами, в першу чергу, зв'язки «ПТО – держава», «ПТО – суспільство», «ПТО – особистість», «ПТО – освіта», «ПТО – економіка», «ПТО – культура».

Ці зв'язки реалізуються зокрема на рівні таких підсистем: цілей та функцій; змісту; якості; суб'єктів діяльності.

В підсистемі цілей ПТО, таким чином, слід враховувати зокрема цілі: соціальні, економічні, культурні, когнітивні.

Вони всі перебувають у динамічному взаємовпливі. Ці цілі можна розглядати у трьох аспектах: державному, суспільному та особистісно-індивідуальному (або груповому чи колективному). Взаємовплив як цілей, так і їх аспектів може мати не тільки характер позитивної взаємодії, а і характер протидії (протиріччя), тому необхідно визначити ієрархію цілей та перспективну надціль (мету ПТО), яка дозволить збалансувати взаємодію прикладних, конкретних цілей для досягнення оптимального результату. Це завдання концептуального значення і потребує першочергової уваги, тому необхідність вдосконалення Закону може стати стимулом активізації досліджень у цьому напрямку.

Зазначимо, що мета, цілі та функції ПТО у Законі у явному систематизованому вигляді не представлені. Цілі розсіяні по статтях 2 і 3.

До того ж у ст. 2 деякі цілі ПТО об'єднані з завданнями Закону, чого не можна допускати.

Крім того не всі продекларовані у статтях 2 і 3 цілі знайшли подальше відображення у Законі. Починаючи зі ст. 3, поняття «професійно-технічна освіта» замінюється поняттями «професійна підготовка» або «підготовка робітників», які більше пов'язані з економічними цілями ПТО (професіоналізація особистості та задоволення потреб економіки), ніж з соціальними (соціалізація особистості) та культурними. Для досягнення двох останніх цілей особливе значення мають розвивальна та виховна функції ПТО, які не знайшли адекватного відображення у тексті Закону. Вони не відображені ані у назві закладів ПТО, ані в закладеній у розділі IV інтерпретації педагогічного процесу як процесу виключно навчального і згадуються в основному лише у ст. 22 «Основні повноваження та напрями діяльності професійно-технічного навчального закладу». Але засади освітньої діяльності закладів ПТО мають відповідати державній політиці в галузі ПТО. А в Законі закладено принципово обмежене трактування функцій ПТО як виключно функцій навчання професії та підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації робітничих кадрів для економіки.

Обмеження цілей та функцій ПТО в Законі підсилюється завуальованим обмеженням структури змісту освіти. Принагідно зазначимо, що власне структура змісту викладена достатньо повно, але представлена не в розділі «Зміст професійно-технічної освіти», а в розділі «Організація навчального процесу в професійно-технічних навчальних закладах» (перший абзац ст. 25 «Форми організації навчального процесу»). Ця структура змісту фігурує тільки в ст. 25 розділу IV. В той же час у розділі V зміст освіти напряму пов'язується виключно з професією. Таке ототожнення змісту і форм необхідно усунути.

На наш погляд, це пов'язане з принципом вичленення підсистеми ПТО з системи освіти в контексті Закону, який передбачає розмежування освіти загальної і освіти професійної та виділення в останній підсистеми ПТО. Внаслідок цього порушується безперервність системи освіти і органічна єдність структури змісту професійно-технічної освіти. Крім того, для частини суб'єктів ПТО, які не мають загальної середньої освіти, в значній мірі обмежується можливість її здобуття. У ст. 5 зазначено, що такі суб'єкти «можуть одночасно із набуттям професії здобувати повну загальну середню освіту у професійно-технічному навчальному закладі або в іншому навчальному закладі». Номінально механізм набуття загальної середньої освіти в іншому закладі одночасно з набуттям професії існує — це вечірня (змінна) форма навчання. Але мережа вечірніх шкіл нерозвинена, а навчання в них малоефективне. При такому підході порушується механізм взаємодії структурних складових змісту ПТО,

стає неможливою професійна спрямованість змісту загальної середньої освіти, інтеграція змісту загальних і професійних знань і реалізація між-предметних зв'язків, що збіднює як загальноосвітню, так і професійну складову змісту ПТО і відповідно знижує якість як загальної, так і професійної освіти суб'єкта.

Таким чином, відсікання від ПТО її соціальних і культурних цілей, а з ними виховної та розвивальної функцій та порушення внутрішньої єдності змісту ПТО негативно позначаються як на якості освіти суб'єкта, так і на рівні його культури, а відповідно й на рівні культури в цілому у суспільстві, а також на виконанні профтехосвітою її соціальних функцій, насамперед формування особистості з суспільно-значущими якостями, та її економічних функцій.

На наш погляд, підсистема ПТО має розглядатися в структурі саме системи безперервної освіти, забезпечувати суб'єкту право і можливість перманентної освіти і розвитку шляхом забезпечення нерозривної єдності загальноосвітньої та професійної структурних складових змісту ПТО та наступності змісту загальної середньої, професійно-технічної та вищої освіти. Необхідно враховувати не окремі, а всю систему цілей ПТО, а також своєрідний ідеал кінцевого результату діяльності — формування системи нових якостей особистості (зокрема соціальних, професійних, культурних, освітніх), яка посідатиме гідне місце в житті, суспільстві та економіці. За таких умов ПТО може розглядатися як один з гарантів розвитку економіки, підвищення рівня культури та забезпечення соціальної стабільності у суспільстві.

Зупинімось докладніше на зв'язках «ПТО-економіка» в підсистемі змісту ПТО. Врахування таких зв'язків реалізується при формуванні переліку професій, підготовка з яких здійснюється у ПТНЗ, і формуванні змісту освіти з відповідної професії. Ст. 3 Закону орієнтує систему ПТО виключно на підготовку робітників і здобуття робітничих професій. Це, по-перше, не відповідає сучасному стану справ, адже зараз у ПТНЗ успішно здійснюють підготовку з професій торгівлі, сфери обслуговування, професій службовців, які по суті не є робітничими, а також здійснюють підготовку на освітньо-кваліфікаційному рівні «молодший спеціаліст». По-друге, таке трактування орієнтує систему ПТО головним чином на сферу матеріального виробництва, що може призвести до дисбалансу між структурою економіки, структурою змісту ПТО і структурою зайнятості, адже в економіці спостерігається тенденція до зниження питомої ваги зайнятих у галузях сфери матеріального виробництва і збільшення питомої ваги зайнятих у невиробничій сфері.

Цим закладається невідповідність системи ПТО потребам економіки і проковується у перспективі криза системи ПТО. Саме до такого стану доведена сьогодні професійно-технічна освіта України. Нова редакція



Закону має гарантувати саме недопущення такої моделі «розвитку», а також забезпечувати випереджувальне врахування зв'язків «профтехосвіта — економіка», для чого надати ПТО можливість здійснювати у ПТНЗ підготовку учнів на відповідному освітньо-кваліфікаційному рівні у відповідній кількості з таких професій, які є або у перспективі будуть необхідними як у сфері матеріального виробництва, так і у невиробничій сфері економіки.

Підсумовуючи вище зазначене, можна констатувати, що існуюче на практиці та відображене у чинному Законі обмеження цілей і функцій ПТО, структури її змісту, переліку професій, а також ігнорування вимог до якості ПТО створюють постійні передумови для виникнення кризи системи ПТО як власне освітньої галузі, перетворення системи ПТО на систему підготовки кадрів для виробництва на зразок системи фабрично-заводського навчання і перетворення ПТНЗ на тупиковий навчальний заклад для громадян без освітньої, культурної, професійної та соціальної перспективи.

При такому трактуванні системи ПТО, яке відображене у чинному Законі, метою ПТО стає виключно задоволення потреб виробництва у робітничих кадрах, істинним суб'єктом діяльності — організаційно-управлінський механізм, функцією системи — надання робітничої професії, а предметом Закону — державне регулювання діяльності цього організаційно-управлінського механізму, спрямованого на задоволення потреб економіки у робітничих кадрах. Фактично чинний Закон є не законом про ПТО, а законом про державне управління та організацію професійної підготовки робітників.

Нова редакція Закону України «Про професійно-технічну освіту» має усунути недоліки чинної редакції. Це — нагальна вимога часу.

При цьому наголошуємо, що саме системне переосмислення застарілих диспозицій всього Закону, а не внесення окремих змін, дасть можливість підготувати якісно новий варіант законодавчого акта, що у свою чергу прискорить модернізацію професійно-технічної освіти та забезпечить її розвиток з урахуванням нових викликів.

## ЗМІСТ

<b>ПЕРЕДМОВА</b> .....	3
<b>РІШЕННЯ КОМІТЕТУ ВЕРХОВНОЇ РАДИ УКРАЇНИ З ПИТАНЬ НАУКИ І ОСВІТИ ВІД 10.01.2012 р.</b> .....	6
<b>РЕКОМЕНДАЦІЇ КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ НА ТЕМУ: «Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України»</b> .....	7
<b>КОМІТЕТСЬКІ СЛУХАННЯ</b> .....	13
Вступне слово <b>М. Г. Луцького</b> , Голови Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти .....	13
Доповідь <b>К. С. Самойлик</b> , народного депутата, секретаря Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти .....	14
Виступ <b>В. І. Надраги</b> , Першого заступника Міністра соціальної політики України .....	18
Виступ <b>В. В. Супруна</b> , директора департаменту професійно-технічної освіти Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України .....	22
Виступ <b>О. В. Мірошниченка</b> , заступника Голови Федерації роботодавців України .....	27

Виступ <b>В. С. Курила</b> , <i>народного депутата, голови підкомітету з питань фахової освіти Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти</i> .....	30
Виступ <b>С. І. Мельника</b> , <i>заступника Міністра аграрної політики та продовольства України</i> .....	32
Виступ <b>Н. І. Олійник</b> , <i>директора департаменту стратегії реформування житлово-комунального господарства Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства України</i> .....	37
Виступ <b>В. М. Щегель</b> , <i>начальника відділу з питань освіти, науки та інновацій Рахункової палати України</i> .....	44
Виступ <b>С. В. Мельника</b> , <i>директора Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики України</i> .....	46
Виступ <b>О. Е. Коваленко</b> , <i>ректора Української інженерно-педагогічної академії</i> .....	48
Виступ <b>М. І. Садового</b> , <i>Президента Всеукраїнської Асоціації працівників професійно-технічної освіти</i> .....	52
Виступ <b>Н. Г. Ничкало</b> , <i>академіка-секретаря Відділення професійної освіти і освіти дорослих Національної академії педагогічних наук України</i> .....	54
Виступ <b>О. Л. Савенка</b> , <i>заступника директора департаменту макроекономічної політики, стратегічного планування та прогнозування Міністерства економічного розвитку і торгівлі України</i> .....	58

Тези виступу <b>Л. С. Лісогор</b> , <i>завідувача відділу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи Національної академії наук України</i> .....	64
---	----

Заключне слово <b>К. С. Самойлик</b> , <i>народного депутата, секретаря Комітету Верховної Ради України з питань науки і освіти</i> .....	66
--	----

**МАТЕРІАЛИ ЦЕНТРАЛЬНИХ ОРГАНІВ ВЛАДИ  
ДО КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ** .....

1. Інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України .....	68
---	----

2. Інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства соціальної політики України .....	79
--	----

3. Інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства економічного розвитку і торгівлі України .....	92
---	----

4. Інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства фінансів України .....	104
---	-----

5. Інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства регіонального розвитку, будівництва та житлово-комунального господарства .....	108
--	-----

6. Інформаційно-аналітичні матеріали Міністерства аграрної політики та продовольства України .....	118
---	-----

7. Інформаційно-аналітичні матеріали Рахункової палати України .....	124
---	-----

**ЗВЕДЕНІ МАТЕРІАЛИ РАДИ МІНІСТРІВ  
АВТОНОМНОЇ РЕСПУБЛІКИ КРИМ, ОБЛАСНИХ  
ТА МІСЬКИХ ДЕРЖАВНИХ АДМІНІСТРАЦІЙ  
ДО КОМІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ** .....

**МАТЕРІАЛИ НАУКОВИХ УСТАНОВ  
ДО КОМПІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ ..... 252**

1. Інформаційно-аналітичні матеріали  
Державної установи «Інститут економіки та прогнозування»  
Національної академії наук України ..... 252
2. Інформаційно-аналітичні матеріали Інституту демографії  
та соціальних досліджень імені М. В. Птухи  
Національної академії наук України ..... 276
3. Інформаційно-аналітичні матеріали  
Національної академії педагогічних наук України ..... 288
4. Інформаційно-аналітичні матеріали  
Державної установи «Науково-дослідний інститут  
соціально-трудова відносин» Міністерства соціальної  
політики України ..... 355
5. Інформаційно-аналітичні матеріали  
Української інженерно-педагогічної академії ..... 430

**МАТЕРІАЛИ ОБ'ЄДНАНЬ РОБОТОДАВЦІВ  
ТА ГРОМАДСЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ  
ДО КОМПІТЕТСЬКИХ СЛУХАНЬ ..... 441**

1. Матеріали Федерації роботодавців України ..... 441
2. Матеріали Українського Союзу промисловців  
і підприємців (УСПП) ..... 445
3. Матеріали Державної адміністрації залізничного транспорту  
України (УКРЗАЛІЗНИЦЯ) ..... 447
4. Матеріали Президії Всеукраїнської Асоціації працівників  
професійно-технічної освіти (ВАПП) ..... 453

<b>АНАЛІТИЧНІ СТАТТІ .....</b>	<b>455</b>
<i>Головінов В. П.</i>	
Про сучасні міфи та підводні рифи профтехосвіти України .....	455
<i>Головінов В. П.</i>	
До питання підготовки нової редакції Закону України «Про професійно-технічну освіту» .....	465