

ХАРКІВСЬКИЙ ДЕРЖАВНИЙ УНІВЕРСИТЕТ

На правах рукопису

МАРТИНЕНКО ОЛЕКСАНДР ДАНИЛОВИЧ

ДЕРЖАВНА СИСТЕМА КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ  
СТРУКТУРНОЇ ПЕРЕБУДОВИ ВИРОБНИЦТВА

Спеціальність: 08.00.05 - Економіка, планування,  
організація управління народним господарством і  
його галузей.

А В Т О Р Е Ф Е Р А Т

дисертації на здобуття вченого ступеня кандидата  
економічних наук.

Харків - 1993



Ав 28 107

Дисертація виконана в Харківському державному університеті на кафедрі економіки, планування, організації управління народним господарством і його галузями.

Науковий керівник - доктор економічних наук, професор  
Бабич Володимир Петрович

Офіційні опоненти - доктор економічних наук, професор  
Яковлев Анатолій Іванович.

- кандидат економічних наук,  
Штрассер Георгій Рейнгольдович.

Ведуча організація - Харківський інженерно-економічний  
інститут.

Захист відбудеться "30" вересня 1993 року  
о 14 годині, на засіданні спеціалізованої ради К.62.02.04.  
в Харківському державному університеті за адресою:  
310077, м. Харків- 77, вул. Незалежності 4, ауд. 5-57.

Автореферат розісланий "30" серпня 1993 року.

З дисертацією можна ознайомитись в бібліотеці університету.

Вчений секретар

*А. Б. Кач* А. Б. Кач

ДВ - 20, 707

## І. ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА РОБОТИ.

### І.І. Актуальність проблеми.

Сучасний етап розвитку економіки характеризується переходом на нові форми і методи господарювання, розширення господарської самостійності. Подальший розвиток суспільства буде визначатись якісними зрушеннями в економіці. Радикальна економічна реформа принципово міняє підходи до проблем управління і раціонального використання трудових ресурсів.

Економічні, соціальні, організаційні завдання часу взаємопов'язані з підвищенням трудової активності робітників, створенням атмосфери творчості, вихованням свідомого відношення до праці. Свідомий вибір професії, високий рівень загальноосвітньої і професійної підготовки можливість відвернути хронічне безробіття, підвищить конкурентноспроможність на ринку праці. Ігнорування відмічених обставин здатне викликати не тільки негативні економічні наслідки, але і можливі соціальні зриви.

Перехід народного господарства України до більш ефективної моделі розвитку народного господарства викликало необхідність реорганізації всієї системи навчання, підготовки та перепідготовки кадрів, що знайшло своє відображення в прийнятті Верховною Радою України в травні 1991 року Закону "Про освіту".

Економічні проблеми підготовки і перепідготовки кадрів на різних етапах їх розвитку розглядались в роботах видних вчених Л.Евєнко, Б.М.Шахматов, А.Ф.Ревенко, В.В.Оникиєнко, И.В.Семеняк, А.Я.Звонцов, Е.В.Белкин, В.Е.Патон і інших.

Однак слід відмітити, що в їх працях проблеми підготовки і перепідготовки кадрів розглядалися локально: як проблеми окремих видів діяльності /навчальної, науково-дослідницької, господарської/. Необхідність системного дослідження підготовки і особливо перепідготовки кадрів, забезпечення ними структурних змін в народному господарстві постає, як першочергове в перехідний період до ринкових відносин.

Проблеми безробіття з особливою силою вимагають опрацювання і створення державної системи кадрового забезпечення народного господарства.

Важливість комплексного підходу до розробки пропозицій по перебудові і створенню державної системи навчання, підготовки та перепідготовки кадрів на основі безперервного і випереджачого навчання, а також з урахуванням вимог часу по підвищенню професійної майстерності кожного працюючого і на цій основі виводу економіки із крупномасштабного кризису визначили вибір теми дисертаційної роботи.

## 1.2. Ціль роботи та завдання дослідження.

Метою даного дослідження є аналіз економічної депресії, що розвивалась на Україні на протязі 1990-1992 років, яка показує, що до об'єктивних причин, пов'язаних зі складністю самого процесу переходу до ринку, подолання наслідків руйнування інтеграційних зв'язків з бувшим СРСР, переорієнтація всього соціально-економічного комплексу на структуру нової державності, добавилось немало тих, що викликані еволюціями в вирішенні окремих внутрішніх проблем. Серед них чи не на перше місце висувається проблема управлінсько-кадрова.

Ії виникнення не є випадковістю стрімка плинність подій робить практично неминучою розробку всебічно охоплючої виваженої політики реформ з урахуванням всієї динаміки змін.

Наслідком даного дослідження є розробка методологічних проблем прогнозування формування трудових ресурсів в період становлення повнокровних ринкових відносин і обґрунтування рекомендацій по створенню найбільш сприятливих умов для розвитку системи профорієнтації, підготовки робітників і спеціалістів, керівних працівників та комплексне дослідження проблем перепідготовки кадрів, шляхів удосконалення і їх вплив на ефективність виробництва.

Для досягнення поставленої мети в роботі розглянуті наступні проблеми:

- роль і значення ефективного використання кадрового потенціалу;

- проведений аналіз створення державної системи кадрового забезпечення структурної перебудови виробництва, як важливої передумови економічного росту в умовах переходу до ринкових відносин;

- досліджені форми і методи підготовки і перепідготовки кадрів;

- розроблені економіко-математичні моделі розрахунків для визначення обсягів і форм перепідготовки;

- проаналізований вплив забезпечення кадрами на ефективність виробництва і виходу його з кризового стану;

- розглянуті питання використання кадрів в процесі структурних змін в виробництві;

- перебудова профорієнтаційної роботи та проблеми перебудови професійно-технічної школи в період входження в ринкові відносини;

- запропонована система державного забезпечення кадрового потенціалу для народного господарства на основі законодавчих актів та фінансування і податкової системи - як механізму контролю за підготовкою і перепідготовкою кадрів;

- узагальнений досвід відчизняної та зарубіжної практики по кадровому забезпеченню.

1.3. Предметом дослідження являються шляхи підвищення ефективності виробництва на основі кадрового забезпечення народного господарства області в умовах переходу до ринкової економіки.

1.4. Об'єктом економічного аналізу являються навчальні заклади, промислові підприємства, будівельне і сільськогосподарське виробництво, нормативні документи, статистична звітність пов'язана з напрямками в кадровому забезпеченні.

1.5. Інформаційною базою досліджень стали статистичні дані виробничо-технічної та бухгалтерської звітності виробничих підприємств, навчальних закладів, управлінь народної освіти і праці, інформаційний матеріал комітету економіки Кабінету Міністрів України та вивчення стану справ з допомогою анкетування і опитування, творчі зустрічі в трудових колективах та участь в засіданнях науково-технічної ради при представнику Президента в області.

1.6. Теоретичною і методологічною основою проведених досліджень стали праці видатних вчених України, закони і постанови

Верховної Ради та Кабінету Міністрів України, план дій уряду України по реалізації та розвитку "Основ Національної економічної політики" на 1993 рік, пропозиції Сумської державної адміністрації по "Основних напрямках регіональної політики на 1993-2000 рр.", Укази Президента України, рішення сесій обласної Ради народних депутатів Сумської області, узагальнений досвід ведучих країн світу по проблемах підготовки і перепідготовки кадрів в умовах ринкових відносин.

При підготовці дисертації автор використовував положення Закону України "Про освіту", матеріали з "Ізду педагогічних працівників України, інші законодавчі акти, методичні та інструктивні матеріали центральних і обласних економічних відомств, органів управління народної освіти.

1.7. Наукова новизна досліджень полягає в одержанні наступних основних висновків та пропозицій:

- розглянута економічна суть кадрового забезпечення і його роль в умовах переходу економіки на нові форми і методи господарювання;
- опрацьовано багатофакторне прогнозування моделі розрахунків потреби в підготовці та перепідготовці кадрів;
- визначений вплив забезпечення кадрами на формування якісних показників роботи народного господарства;
- запропонована систематизація шляхів пошуку резервів підвищення якості використання кадрів;
- розроблені схеми підготовки та перепідготовки кадрів;
- визначені математичні формули для підрахунку потреби в кадрах при запровадженні нових технологій;
- систематизовані методи визначення показників економічної

ефективності професійного навчання працюючих;

- розглянута структура /комплекс/ і схема раціонального використання навчальних закладів в підготовці та перепідготовці кадрів області /регіону/;

- обосновані принципи безперервної і випереджаючої підготовки, як керівних так і масових професій на виробництві.

1.8. Практична цінність та реалізація результатів досліджень полягає в тому, що методи планування, визначення економічної ефективності підготовки та перепідготовки кадрів доведена до рівня практичної реалізації. Їх запровадження дозволять підвищити обґрунтованість рішень при виборі шляхів і методів в кадровому забезпеченні народного господарства. Доведена необхідність цілеспрямованої роботи по професійній орієнтації на більш ранній стадії вибору професії та проведення перепідготовки на базі промислових підприємств до виходу їх працівників на ринок праці.

Проаналізована система підготовки та перепідготовки кадрів в період кризи та запропонований проект Постанови Кабінету Міністрів України по кадрових проблемах, який одобрений на рівні Міністерства освіти та постійної комісії з питань народної освіти Верховної Ради України.

Підготовлені рекомендації керівництву області по розробці регіональної програми по кадровому забезпеченню народного господарства, яка нині розробляється.

В області запроваджені рекомендації по комплексному вирішенню проблем перепідготовки на базі навчальних закладів та створені навчальні комплекси: ВУЗ - коледж - технікум - ПТУ - базові школи - профільні класи, в яких запроваджена багатосту-

пенева система відбору на навчання та підготовку кадрів масових професій, спеціалістів середньої та вищої кваліфікації.

З цієї метою доведено та погоджено з Міністерством освіти про переведення Сумського фізико-технологічного інституту в університет.

Узагальнені висновки роботи перевірені на ряді промислових, сільськогосподарських підприємствах а рекомендації прийняті для підготовки індикативного плану області на 1993 рік.

Проаналізована статистична звітність форми Ф-6 та запропонована система аналізу підготовки та перепідготовки кадрів їх фінансове забезпечення. Відпрацьовані з виробниками, міри економічної зацікавленості кадрової роботи в об'ємі 2 % від фонду оплати праці, які не мають обкладатись податком.

## II. ЗМІСТ РОБОТИ.

В вступній частині розкрита актуальність теми та визначена мета дослідження. Перехід до ринкової економіки супроводжується не тільки збільшенням масштабів вивільнених кадрів, але і ускладнюється трудовлаштування випускників шкіл, професійних та вищих навчальних закладів, що пов'язано з підвищеними специфічними ринковими вимогами до якості робочої сили, перш за все до рівня кваліфікації. В процесі прогнозних розрахунків необхідно глибоко аналізувати процеси які проходять в державі і їх можна подати в трьох варіантах.

Перший - сприятливий варіант прогнозу передбачає інтенсивний розвиток ринкових відносин в Україні, який супроводжується активною політикою в області демонополізації виробництва

і приватизації державних підприємств.

В цьому варіанті ринкова економіка забезпечить значне скорочення нерентабельних виробництв, структурні зрушення в народному господарстві, суттєве звільнення і перерозподіл трудових ресурсів. Це дозволить припинити спад виробництва і при порівняно не високому рівні безробіття забезпечить розвиток економіки і підвищить вимоги до рівня підготовки кадрів.

Другий - проміжний варіант прогнозу ґрунтується на передумові, що в основному збережуться діючі тенденції розвитку ведучих галузей народного господарства, приватизація буде здійснюватись не високими темпами, ринок праці буде характеризуватись великими масштабами вивільнення робітників, професійно-кваліфікаційні структури робочої сили не зазнають значних змін.

Третій - кризовий варіант прогнозу ґрунтується на продовженні спаду виробництва, ринок праці буде визначатись різким збільшенням безробіття, особливо серед молоді.

В першому розділі "Теоретичне обґрунтування посиленої уваги до підготовки кадрів в умовах переходу до ринкових відносин" показано, що створення державної системи кадрового забезпечення структурної перебудови виробництва - є важлива передумова економічного росту в умовах переходу до ринкових відносин. Аналіз економічної депресії показує, що до об'єктивних причин, пов'язаних зі складністю самого процесу переходу до ринку, подоланням наслідків руйнування інтеграційних зв'язків з бувшим СРСР, переорієнтація всього соціально-економічного комплексу на структуру нової державності, добавилось немало тих, що

викликані зволіканням в вирішенні окремих внутрішніх проблем. Серед них на перше місце висувається проблема управлінсько-кадрова.

Підкреслюється, що ринкові відносини не можливі без структурної перебудови народного господарства а для вирішення цієї проблеми необхідні кадри. Не допустима на перехідному періоді відмова від плановості і прогнозування, тому необхідна чітка державна науково-технічна політика спрямована на поліпшення якісної кваліфікаційної структури робітників, спеціалістів і керівних працівників.

Прогнози розвитку виробництва з урахуванням його кадрових потреб слід тісно ув'язувати з прогнозом всієї системи освіти, включаючи підготовку і перепідготовку кадрів.

Дослідження закордонних форм і методів підготовки і перепідготовки кадрів в умовах ринкових відносин і співставляючи їх з набутим досвідом нашої країни приходим до висновку, що без стрункої державної системи кадрового забезпечення, яка полягає в безперервній і випереджаючій, ми особливих зрушень мати не зможемо.

Використання можливостей НТП і підвищення ефективності виробництва в даний час більше, ніж колись стали в залежності від рівня освіти робітників, їх освітнього і професійного рівня.

Сучасна технологія і виробництво вимагає не тільки високої кваліфікації і виконавчої дисципліни робітників, а й їх творчої участі в виробництві і в пошуку резервів його раціоналізації.

Закордонний досвід показує, що в повсякденній роботі організатори виробництва використовують активні методи відбору

висококваліфікованої частини персоналу, збільшують затрати на його підготовку і інші вкладення капіталу в людські ресурси, почали прогнозувати ринок праці і активно впливають в процес його формування. Цей висновок відноситься, в першу чергу, до управлінського персоналу та ІТР.

Теоретичним обґрунтуванням нових форм роботи з кадрами являється підхід "людських ресурсів". Його особливість полягає в запровадженні економічних критеріїв в оцінці ролі людського фактора в виробництві в епоху НТР і перегляді на цій основі підходів до організації внутріфірмового управління.

В світовій практиці виключне значення приділяється безперервному навчанню кадрів.

В другому розділі "Дослідження впливу радикальної економічної реформи на професійно-кваліфікаційну структуру і систему спеціального і професійного навчання кадрів" показує, що радикальна економічна реформа, необхідність прискорення соціально-економічного розвитку країни вимагає докорінної перебудови в оцінці, якості промислового виробництва, його модернізації до рівня світових стандартів і це можливо, в першу чергу, при перебудові системи підготовки та перепідготовки працюючих. Перебудова і її темпи будуть визначатися професійними можливостями працюючих в процесі їх трудової діяльності.

Основою в вирішенні цих проблем повинна стати - система безперервного і випереджаючого навчання кадрів народного господарства.

Аналіз виробничих процесів показує, що в системі підготовки робітників і спеціалістів, керівних працівників необхідно відмовитись від вузької спеціалізації, обумовленої існуючим розподілом праці.

Суть нових завдань полягає в органічному поєднанні загальноосвітнього, професійного і економічного навчання в інтересах всебічного розвитку особистості і його ролі на виробництві.

В умовах радикальної реформи міняється структура зайнятості спеціалістів. Збільшується доля науково-технічних розробок, розширюється коло спеціалістів, зайнятих конструкторською, технологічною підготовкою виробництва.

Процес підготовки робітників, підвищення їх кваліфікації є невід'ємною частиною технічної і технологічної підготовки виробництва. Забезпечення єдності в освоєнні техніки, технології і підготовки кадрів повинна бути спільним завданням кожного виробничого колективу.

Тому для забезпечення радикальної економічної реформи необхідно:

- розробити перспективні напрямки розвитку виробництва;
- наблизити науку до трудових і виробничих процесів і запровадити нові, на рівні світових, виробничі процеси;
- підпорядкувати структурній перебудові роботу наукових, виробничих та навчальних закладів;
- відмовитись, в основному, від вузької спеціалізації в підготовці кадрів;
- привести в відповідність рівень кваліфікації працюючих на виробництві в відповідність з рівнем технологічного переозброєння;
- запровадити безперервне і випереджаюче навчання кадрів.

В третьому розділі "Основні напрямки удосконалення

системи підготовки, підвищення кваліфікації і перепідготовки кадрів" узагальнені питання організації безперервного і випереджаючого навчання кадрів на основі державних документів в основі яких, визначені напрямки розбудови освіти на Україні в документах першого з'їзду педагогічних працівників України.

Безперервність освіти полягає забезпеченні можливостей приведення культурно-освітнього рівня особистості до рівня нових суспільних потреб, постійного поглиблення загальноосвітньої та фахової підготовки, цілосності й наступності навчання та виховання, перетворення здобуття освіти на процес, що триває уздовж всього життя людини.

Безперервність освіти вимагає створення оптимальної мережі закладів освіти, наближення підготовки фахівців до освітніх запитів регіонів, орієнтацію освітніх установ на запит, потреби й інтереси особистості та різних професійних груп населення, розвиток нових типів освітніх закладів, заснованих на різних формах власності.

Поряд з визначенням безперервності і випереджаючого характеру навчання по відношенню до технологічного процесу визначені і основні напрямки реалізації цих програмних цілей, які в основному полягають в наступному:

- визначення загальнодержавних і регіональних потреб в робітниках за професіями і рівнем кваліфікації;
- запровадженні ефективної професійної інформації та орієнтації, професійного відбору молоді;
- інтеграції професійної освіти на Україні в світову систему підготовку робітничих кадрів;

- оптимізації мережі навчальних закладів та створення нових типів професійних закладів;
- оновленні змісту професійної освіти;
- забезпеченні конвертованості диплома та інші.

Система державного управління безперервним і випереджачим професійним навчанням кадрів має забезпечити подальший розвиток вищої освіти, розвиток фундаментальної науки, практичну підготовку і спрямована на підготовку фахівців, що визначають темпи і рівень науково-технічного та соціального розвитку.

Система повинна забезпечити стратегічні завдання в галузі вищої освіти це:

- можливість в здобутті вищої освіти за бажаним напрямком відповідно до суспільних потреб з урахуванням досвіду розвинених країн світу;
  - виведення вищої освіти в Україні на світовий рівень;
  - формування мережі;
  - організації системи післядипломної освіти.
- Вона повинна стати надійним гарантом оптимального входження в систему ринкової економіки, виступити засобом соціального захисту громадян.

В підрозділі "Аналіз професійної підготовки кадрів народного господарства" дані аналіз стану підготовки кадрів, показана динаміка забезпечення кадрами народне господарство України. Аналіз провідвся за 1985-1992 рік. За аналізований час випуск спеціалістів скоротився в ВУЗах на 9 %, в середніх спеціальних закладах на 5,9 %, особливе зменшення відбулося по вечірній формі навчання на 33,5 % і заочній на 5,2 %.

В таблицях по структурі і динаміці випуску спеціалістів з технікумів, коледжів, вузів проаналізовані дані за 1985-1991 роки

по Сумській, Полтавській, Харківській, Чернігівській областях і співставлені з даними за ці роки з Україною в цілому. Характерним є те, що кожна область, в основному, забезпечує регіональні потреби в кадрах за винятком деяких областей, таких як Харківська, Дніпропетровська, м. Київ.

В розрізі галузей народного господарства найбільша кількість підготовлених спеціалістів по Міністерству народної освіти, охорони здоров'я, сільського господарства, але ще не задовольняються потреби. А по металургії, російській мові, машинобудуванню, приладобудуванню, товарознавству спеціалістів випускається більше потреби.

В той же час не задовольняються потреби в підготовці фахівців по комп'ютерній техніці, українській мові, менеджменту і маркетингу, юристів, соціологів, психологів, фермерів та інших.

З наведених прикладів можна зробити висновок в тому, що необхідно чітко визначитись в перепрофілюванні окремих навчальних закладів, визначити нові спеціальності та більш активно працювати з виробничниками в підготовці спеціалістів по договорах та цільовому прийому.

Прийом студентів в ВУЗи України в 1985-1991 роки скоротився на 4,7 %. На денній формі навчання він збільшився на 6,2 %, але зменшився на вечірній на 43,3 %, заочній на 11 %.

В середні спеціальні навчальні заклади прийом зменшився на 10,2 %. По денній формі прийом скоротився на 5,4 %, вечірній на 37,7 % і заочній - 32,6 %. Інтенсивне скорочення прийому в технікуми викликане зменшення потреб народного господарства в випускниках спеціальних середніх навчальних закладах і

відповідним скороченням заявок на цих випускників з боку підприємств.

В таблицях про динаміку підготовки кваліфікованих робітників в ПТУ та динаміку підготовки робітників в ПТУ в розрізі основних професій даний аналіз, який свідчить про скорочення підготовки робітників, особливо в відомчих навчальних закладах.

На основі табличного матеріалу інших факторів зроблений висновок, про порушення пропорцій між рівнем професійної освіти. В даний час при надмірній кількості молодших спеціалістів не вистачає висококваліфікованих робітників.

Прогноз випуску спеціалістів, підготовки робітників в ПТУ та на виробництві проведений на основі розрахунків в основу яких покладений той факт, що прийняті раніше студенти будуть випущені з урахуванням змін в коїтингентах при переході з курсу на курс. Для прогнозу розраховані коефіцієнти цих змін за минулі роки і вибрані мінімальні, середні і максимальні рівні з допомогою яких можна на 90 % гарантувати попадання прогнозних значень в прийнятний інтервал.

Прогноз випуску і прийому в ВУЗи і середні спеціальні навчальні заклади виконані в трьох варіантах: сприятливий, проміжний, не сприятливий. В тексті роботи дані пояснення по кожному варіанту та висловлені пропозиції по створенню навчальних комплексів і систем забезпечення кадрами народне господарство області.

Прогноз підготовки кадрів вперше на виробництві в 1992-1995рр. також розроблений в двох варіантах. Методика розрахунків оснований на основі індикативного плану розвитку області та відповідних коефіцієнтів по підвищенню і спаду виробництва.

Система державного управління безперервним, випереджаючим професійним навчанням кадрів розроблена на основі аналізу нормативних та директивних документів за час з 1979 по 1992 рік і аналізу підготовки та перепідготовки кадрів за останні роки. В основу системи покладені економічні методи управління.

Система підготовки і перепідготовки кадрів, являючись важливим ланцюгом безперервної освіти тісно і органічно пов'язана з виробництвом є прямим включенням в економіку.

В перехідний період роль міністерств і республіканських органів принижена, а точніше їх пасивна позиція привела до того, що підприємства скотились до егоїстичного розподілу прибутку, не направляють його на розвиток виробництва, особливо на підготовку кадрів.

Тому виходячи, з аналізу стану справ запропонований проект постанови Кабінету Міністрів, який би на даному етапі розбудови народного господарства спрямував би діяльність господарських і навчальних органів і установ на подолання відставання в підготовці та перепідготовці кадрів. Проект побудований на основі директивного способу управління з послідуєчим переходом на економічну основу.

Необхідність підготовки проекту постанови Кабінету Міністрів зумовлена тим, що в нашій державі відсутні нормативні і директивні документи з цих питань. Текст постанови опрацьований в Комісії Верховної Ради, Міністерстві освіти та з працівниками Кабінету Міністрів.

На основі вивчених матеріалів аналізу запропонована схема державного управління підготовки та перепідготовки кадрів на рівні області, для промислового сектору, для сільського

господарства, та на виробництві.

Організація безперервного випереджачого навчання керівних працівників і спеціалістів виробництва розглянута виходячи з двох основних моделей поведінки замовника.

Перша модель. Підприємство замовляє навчальному закладу і прагне одержати "готового" спеціаліста. В цій ситуації навчальний заклад орієнтується на підготовку спеціаліста високої кваліфікації, але вузької спеціалізації, готових виконувати роботу в межах існуючого технологічного процесу. Підготовку спеціалістів по даній моделі доцільно проводити для галузей з відносною постійністю технологій.

Друга модель. Підприємства замовляють, а навчальні заклади готують спеціалістів з високою фундаментальною підготовкою і широкою спеціалізацією. Для виконання конкретної роботи таким спеціалістам, як правило, доводиться проходити курс додаткової підготовки /адаптації/.

Підготовка спеціалістів як по першій, так і по другій моделі вимагає організації неперервного підвищення кваліфікації і перепідготовки на протязі всієї трудової діяльності. В роботі доводиться, що система освіти для дорослих може бути ефективною тільки тоді, коли вона спирається на один принцип - освіта по потребі. Економічна суть даного принципу - фінансова зацікавленість людини в підвищенні своєї кваліфікації.

Дано визначення підвищення кваліфікації та перепідготовки, визначені основні форми навчання і визначені функції навчальних закладів.

Основним ланцюгом в структурі державної системи являється державне підприємство, тому для підприємств розроблена та

запропонована структура і навчально-методичне забезпечення системи неперервного навчання керівних працівників і спеціалістів.

Система організації безперервного, випереджаючого навчання робітничих кадрів займає в роботі важливе місце, тому що в умовах ринкової економіки задовольнити потреби виробництва в кадрах можна не скільки ростом чисельності, скільки якістю їх професійної майстерності і перепідготовки.

Аналіз показує, що в структурі трудових колективів багатьох підприємств відчувається недостатня кількість робітників високої кваліфікації. Створився розрив між можливостями переснащення виробництва сучасним обладнанням і підготовкою до роботи на цьому обладнанні кваліфікованих робітників.

В тексті цього підрозділу зроблений аналіз стану перетворювального процесу в підготовці кадрів визначені позитивні і негативні тенденції.

Визначені форми підготовки і перепідготовки робітників, відмічені їх спільні і різні сторони процесу.

В ході розробки цього питання подані методи економічного обґрунтування планових показників, та визначені кількісні показники по конкретній формі навчання.

Для визначення рівня кваліфікації робітників і технологічної складності робіт запропоновано дві методики розрахунків та систему порівняльних характеристик.

На основі визначених рівнів і їх відповідності визначається потреба в підготовці або перепідготовці кадрів для забезпечення даного технологічного процесу.

Напрямки профорієнтаційної роботи та перебудова професійно-технічної школи в період переходу до ринкових відносин зазнають найбільш швидких і глибоких змін. Вони викликані значно зростаючими вимогами до підготовки спеціалістів, робітничих кадрів, необхідністю формування основної продуктивної сили суспільства, яка б відповідала змісту і спрямованості корінних реформ виробничих відносин.

Відсутність роботи по забезпеченню свідомого вибору професій, відтворення низької якості професійної підготовки спеціалістів і робітників є не що інше як поповнення в умовах ринку безробітних за рахунок випускників навчальних закладів. В цьому випадку система профорієнтації і підготовки кадрів перетворилась би із активного стабілізуючого і стимулюючого фактора розвитку економіки на переломному етапі в її гальмо.

Основавшись на положеннях Закону України "Про освіту" в роботі доводиться враховувати значення профорієнтаційної роботи на ранньому етапі становлення особистості з урахуванням природних нахилів і здібностей.

Перші кроки в проведенні профорієнтаційної роботи в школах з самодіяльної на професійну основу уже зроблені. Навчальні заклади одержали право вводити штатні посади психологів.

На прикладі Сумської області довожу необхідність створення психологічної служби, її стан та шляхи виходу з становища, коли нема відповідних фахівців.

Переорієнтація професійних навчальних закладів на оцінку їх роботи по конкурентноспроможності випускників на ринку робочої сили загоскре їх увагу до удосконалення профвідбору

з урахуванням їх здібностей. Для вирішення цих проблем при управлінні освіти вже 5 років працює центр професійної орієнтації молоді. Одна із важливих функцій центру – надання методичної допомоги професійній школі в відборі випускників загальноосвітніх шкіл. Роль його особливо зросла в зв'язку з збільшенням напливу молоді в ці навчальні заклади.

Доводиться життєздатність і перспективність створення навчально-виробничих комплексів по трьохступеневій підготовці "школи – ПТУ – технікум – вуз". На цей шлях стали всі види навчальні заклади Сумської області. Ми провели експеримент на базі фізико-технологічного інституту і переконались, що цей шлях виправданий. Практично нема відсіву, всі вони на відповідному етапі навчання одержують відповідний рівень професійних навичок. В роботі детально розкривається досвід в цьому напрямку.

Ринкові умови, необхідність надання допомоги вивільненим працівникам, безробітним і іншим групам незайнятого населення потребують розширення сфери професійної орієнтації за межі чисто молодіжної проблеми. Така постановка цього питання для нас є по суті принципово новою.

В центрах в процесі роботи визначились в основному чотири основні напрямки, це:

- забезпечення інформації по професіях і їх пропаганда;
- професійне консультування;
- організація профвідбору і профорієнтація;
- вивчення професійної спрямованості старшокласників, необхідність надання профорієнтаційної допомоги, інформованості школярів про ринок праці і професій, соціологічні дослідження.

В роботі розкривається досвід становлення профцентру в Сумській області. Зокрема вказується, що за рік створення він освоїв підготовку по 54 професіях. Крім цього укладено 38 угод з профтехучилищами, технікумами і вузами на підготовку і перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів масових професій і спеціалістів по 69 професіях. Центр охопив 5,5 тис. чол. груповими, 2,6 тис. індивідуальними консультаціями.

Розглянуті питання підпорядкованості професійних навчальних закладів, проведений аналіз який свідчить, що варто б залишити Міністерством освіти загальне керівництво для забезпечення єдиних вимог до змісту загальної і професійної освіти, безпосереднє ж управління профтехучилищами покласти на Міністерство праці, але в тому і іншому випадку управління зберегти їх фінансуванні з республіканського бюджету.

В перехідний період визначені напрямки перебудови профтехосвіти як елемента неперервної освіти. Природньо, безпосередня включеність професійно-технічної освіти в економіку вимагає в умовах ринку відповідних підходів до її організації. Тому одним із основних завдань стає визначення системи фінансово-господарських відносин навчального закладу з підприємствами і іншими господарськими формуваннями, зміцнення між ними ділових зв'язків в підготовці кадрів, забезпечення глибокого засвоєння програмного матеріалу в училищі і активного навчання на робочому місці підприємства.

Про досвід та проблеми взаємозв'язків училищ і виробничих колективів розповідається в роботі, доводиться необхідність тісних відносин в вирішенні проблем підготовки висококваліфікованих робітників.

Поряд з досвідом набутим в області розглянутий досвід ІА, Австрії, Швейцарії, Данії, ФРН і інші. Особливу увагу привертає досвід ФРН, бо тут як ніде підприємство зацікавлене в підготовці своїх кадрів.

Виходячи з завдань, які визначені в "Плані дій уряду України по реалізації та розвитку "Основ національної економічної політики" на 1993 рік і аналізуючи процеси, які відбуваються в народному господарстві області можна зробити висновок, що зрушень особливих не спостерігається. Особливо в питаннях підготовки та перепідготовки кадрів. Розрахунки на промислових підприємствах м. Суми, Констоп, Кролевець свідчать, що за останні 20 років рівень кваліфікації робітників зріс з 2,5 розрядів до 3,2 - 3,4 розряду. В той же час рівень технологічної складності робіт за цей же час зріс з 2,6 до 4,15 розряду. Нажаль в останні два роки ці показники зменшились і в переважній більшості виробництва не аналізуються.

Аналіз розрахунків свідчать, про темпи росту рівня кваліфікації робітників відстають від темпів технологічної складності виконуваних робіт.

В роботі проведений аналіз роботи підприємств на нових формах господарювання, відмічені проблеми забезпечення зайнятості населення, проаналізовані умови і стан формування ринку праці області.

Згідно з варіантом прогнозу передбачені напрямки залучення населення до трудової діяльності і надання їм соціальної підтримки.

Методи визначення показників економічної ефективності професійного навчання робітників оснований на основі аналізу

кадрового забезпечення, ринку праці та інших факторів, які визначають відношення рівня кваліфікації та рівня складності технологічних процесів.

Під ефективністю професійного навчання варто розуміти зміст показників, які характеризують трудову діяльність працюючих в результаті підготовки, перепідготовки і підвищення рівня кваліфікації.

Економічна ефективність професійного навчання визначається співвідношенням результатів навчання з затратами на систему навчання.

В роботі описані затрати які використані в процесі навчання, визначена мета організації навчання, та основні показники економічної ефективності професійного навчання. Це

- ріст продуктивності праці;
- річний економічний ефект.

На основі узагальнення вивченого досвіду вчених та практику визначення економічної ефективності навчання запропонована модель розрахунків на виробництві.

Вона включає математичні формули і методику визначення:

- зниження трудомісткості праці;
- відносну економію /вивільнення/;
- зміну кошторисного фонду робочого часу внаслідок скорочення його витрат і непродуктивних затрат часу;
- приріст об'єму виробництва;
- приріст виробітку на одного робітника в результаті підвищення кваліфікації;
- економію від зниження собівартості продукції;
- річну економію заробітної плати;

- економію відрахувань на соціальне страхування;
- економію робочого часу в зв'язку з скороченням втрат і непродуктивних затрат;
- зниження норм розходу сировини і матеріалів;
- зниження браку.

На основі цих розрахунків дана методика розрахунку по визначенню:

- приросту продуктивності праці в результаті економії чисельності робітників;
- приросту продуктивності праці в результаті зниження трудомісткості;
- річний економічний ефект;
- економію заробітної праці.

Необхідність роботи над даною темою викликана потребою в вирішенні проблем кадрового забезпечення структурної перебудови народного господарства, визначенні шляхів розвитку професійної школи: ВУЗів, технікумів, коледжів, ПТУ. та обоснування прогнозів підготовки кадрів. Тому в кожному розділі, крім дослідження стану вказувались шляхи вирішення проблем.

Робота являється методологічною основою для розробки обласної програми кадрового забезпечення.

### III. ОСНОВНІ ПОЛОЖЕННЯ ДИСЕРТАЦІЇ ОПУБЛІКОВАНІ В СЛІДУЮЧИХ РОБОТАХ:

I. Створення державної системи кадрового забезпечення структурної перебудови виробництва - важлива передумова економічного росту в умовах ринкових відносин. /Тези доповідей і інформацій науково-практичної конференції/ м. Суми. Сільськогосподарський інститут. 1993 рік.

2. Аналіз умов праці та міграційних процесів в регіоні.-  
Київ, УкрНДІТ, 1992 рік, 0,5 печатн. листа.

3. Основні напрямки професіональної підготовки і пере-  
підготовки кадрів для виробництва. - Київ, УкрНДІТ, 1993 рік,  
1 печ.лист.

Відповідальний за випуск

Бабич В.П.

1. Анализ...  
2. Анализ...

3. Анализ...  
4. Анализ...

5. Анализ...  
6. Анализ...

7. Анализ...  
8. Анализ...

9. Анализ...  
10. Анализ...

11. Анализ...  
12. Анализ...

13. Анализ...  
14. Анализ...

15. Анализ...  
16. Анализ...

17. Анализ...  
18. Анализ...

19. Анализ...  
20. Анализ...

Друкарня УРС. Зам. № 601, мн. 100x25





463709

**AV 28.107**