

двумя вузах. И здесь картина складывается не в пользу стационарного вуза. Тут несколько причин сложившегося положения. Так, удельный вес вспомогательного персонала в СГСЭУ в 2,7 раза превышает значение этого показателя в СИ(ф) РГТЭУ, а обслуживающего персонала в 1,8 раза. Сам по себе СГСЭУ небольшой вуз, где трудятся немногим более 400 человек профессорско-преподавательского состава. В организационной же структуре предусмотрены пять проректоров, с отмеченным выше уровнем разрыва в оплате труда, три департамента и есть даже управление по связям с общественностью. Числятся в составе аппарата управления и пять советников ректора, имеющих различное базовое образование. И только один из них, проработавший в вузе более полувека, имеет базовое экономическое образование. Удельный вес затрат труда советников в совокупных затратах живого труда персонала университета составляет 0,79%. Трудно судить об их роли в организации образовательного, методического и научно-исследовательских процессов, однако жалование их значительно превышает оплату труда профессоров. Причем выплаты жалования им, как и руководящему составу, осуществляется в страшной тайне, создавая атмосферу недоверия и разобщенности в коллективе. Как видно, оплата челяди обходится не дешево, что непосредственно отражается на стоимости обучения студентов и аспирантов.

По нашему мнению сложившуюся систему управления данным высшим учебным заведением нельзя признать эффективной. В мае 2012 года вышел приказ Минобрнауки РФ о включении СГСЭУ в состав Российского экономического университета имени Г.В. Плеханова. А в текущем году в состав этого университета вошел и РГТЭУ. Может быть этот шаг в направлении совершенствования управления высшими учебными заведениями позволит устранить имеющиеся недостатки в расходовании средств на осуществление процесса образования как в отмеченном, так и в других университетах. Хотя, по замечаниям специалистов агентства «Эксперт РА», укрупнение вузов обычно ухудшает их эффективность. Выявленные при таком подходе к инновационному развитию системы управления имеющиеся резервы экономии затрат необходимо реализовывать, что и будет способствовать ликвидации или, по крайней мере, сведению к минимуму «признаков неэффективности» вузов.

Следует отметить, что в условиях ужесточающейся конкуренции в оказании образовательных услуг для возрастания эффективности управления и обеспечения конкурентоспособности высшего учебного заведения необходимо снижать затраты на обучение. Сейчас цена за обучение в ВУЗе формируется под влиянием платежеспособного спроса работодателей, абитуриентов и их родителей, которые вовсе не заинтересованы в ее росте. Стало быть, можно согласиться с мнением тех авторов, которые утверждают, что стоимость обучения выступает мерилем популярности ВУЗа для абитуриентов и их родителей. Но она не отражает ни качества образования, ни успехов выпускников на рынке труда [10]. А за обучение в брендовом высшем учебном заведении приходится выкладывать значительные суммы, которые далеко не всем «по карману». Так, например, стоимость обучения на одном курсе

по очным программам в МГИМО составляет 356 тыс. рублей, в Высшей школе экономики – 328 тыс. рублей, в МГУ – 287 тыс. рублей, в Финансовом университете при Правительстве РФ – 242 тыс. рублей, в Академии народного хозяйства – 191 тыс. рублей и т.д. [10]. Использование предложенных нами методических положений оценки эффективности управления вузами выявления резервов, снижения расходов дает возможность руководителям конкретных ВУЗов регулировать собственные затраты и тем самым оказывать влияние на стоимость обучения в них. Они могут быть применены для всех вузов, в том числе и технических, и творческих, и медицинских, и сельскохозяйственных, с учетом специфики их деятельности. Хотелось бы надеяться, что она найдет достойное применение на всех уровнях управления деятельностью учреждений профессионального образования. Иначе можно оказаться в положении, когда наши ПТУ и колледжи, которые на прошедшем в июле в Лейпциге состязании учащихся рабочих профессий World Skills International заняли 54 место из 54 стран [11]. Поправить сложившуюся ситуацию еще можно, время пока еще есть и терять его нельзя, поскольку потеря времени – это процесс необратимый.

#### Список источников

1. Мищенко Е.С. Совершенствование системы менеджмента качества в учреждении высшего профессионального образования: методология и практика // Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Саратов: СГСЭУ, 2010. – 19 с.
2. Федорчук Ю.М. Инвестиционное обеспечение инновационного развития профессионального образования: теория и методология // Автореферат диссертации на соискание ученой степени доктора экономических наук. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 20 с.
3. Кочеткова Н.Н. Управление эффективностью труда преподавателей высшей школы на основе критериальной модели его оплаты // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 21 с.
4. Ходенкова О.П. Формирование профессиональных компетенций профессорско-преподавательского состава под влиянием послевузовского образования. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 256 с.
5. Леденева И.Н. Повышение качества подготовки кадров в системе среднего профессионального образования // Автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата экономических наук. – Саратов: СГТУ имени Ю.А. Гагарина, 2012. – 19 с.
6. Студенты РГТЭУ против Минобрнауки // Наша версия. – 24. – 30.12.2012. – №50 (375).
7. Краснова В. Университетская вертикаль // Эксперт. – 6. – 12.02.2012. – №5 (788). – С.70-74.
8. Потуданская В.Ф., Мамонтов С.А., Литвинова О.И. Управление вузом в условиях инновационного развития // Российское предпринимательство. – 2012. – №16 (214). – С. 88-92.
9. Денисов В.Т. Об оценке эффективного управления вузами и реализации резервов снижения затрат // Вестник экономической науки Украины. – 2011. – №2. – С. 34-37.
10. Панов П. Самое дорогое образование – не самое востребованное // Известия. – 5.09.2013 г.
11. Панов П. Пэтэушники России худшие в мире // Известия. – 23.08.2013 г.

**М. Дрозач**  
м. Київ

## ЯКІСТЬ ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ПЕРСОНАЛУ ЯК КЛЮЧОВИЙ ФАКТОР АКТИВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІЧНОГО ПОТЕНЦІАЛУ УКРАЇНИ

Підвищення якості професійного навчання кваліфікованих робітників є однією із ключових передумов

здійснення соціально-економічних реформ в Україні, адже в результаті забезпечується підґрунтя для модер-



нізації економічного потенціалу країни, а отже і шляхи подолання багатьох соціальних проблем. У 2013 році в Україні затверджено Державну програму активізації розвитку економіки на 2013 – 2014 роки, метою якої є «запровадження нових підходів до модернізації пріоритетних галузей національної економіки на найближчі два роки для активізації її розвитку». Пріоритетними напрямками реалізації економічної політики у 2013-2014 роках проголошується «підвищення конкурентоспроможності економіки та покращення інвестиційного клімату, підтримка національного товаровиробника та реалізація імпортозаміщення, забезпечення розвитку високотехнологічних секторів економіки, стимулювання перетворень у стратегічних галузях та збільшення обсягу експорту товарів вітчизняного виробництва» [1, с. 5].

У Програмі зазначається, що «в Україні в основному вичерпані можливості інерційного зростання... Це спричинено глибокими структурними диспропорціями – значна частка виробництва є технічно та технологічно відсталою з високим ступенем зношеності основних фондів, низьким рівнем використання виробничих потужностей, високою енерго- та ресурсоемістю, відсутністю або низьким рівнем впровадження інновацій» [1, с. 6].

Забезпечення інноваційного розвитку обумовлює необхідність реформування системи професійного навчання персоналу, що знаходить своє відображення у нових концептуальних засадах та принципах інноваційного розвитку. Стратегія інноваційного розвитку підприємств вимагає зміщення акценту вирішення проблем з використання наявних людських ресурсів підприємства на створення якісно нових потрібних у виробництві людських ресурсів, які мають постійно оновлюватися, еволюціонувати, вдосконалюватися.

Стратегія інноваційного розвитку передбачає:

1) забезпечення потреб виробництва у висококваліфікованих кадрах, здатних працювати в умовах економіки знань;

2) приведення системи професійного навчання до міжнародних стандартів.

Для багатьох західних компаній загальноприйнятною є норма, коли бюджет професійного навчання – це найбільша після оплати праці стаття витрат і становить від 2 до 10% фонду заробітної плати [2, с. 45].

А в Україні інноваційну діяльність здійснює лише кожне одинадцять підприємство (тобто 9,0%), тоді як у розвинутих країнах частка інноваційно активних підприємств сягає 70% [3, с. 53].

Результати обстеження 336 підприємств, проведене НДІ праці і зайнятості населення у 2012 році, свідчать, що по всіх обстежених підприємствах коефіцієнт оновлення робочих місць дуже низький (5,17% у 2011 р. і скорочується у 2012 р. до 4,55%). Високий ступінь зносу основних виробничих фондів у всіх капіталоємних галузях – 80-90%. Неefективна структура промисловості (збільшується частка добувної промисловості з 8,4% у 2009 р. до 11,0% в 2011 р., виробництва та розподілення електроенергії, газу та води – відповідно з 22,4% до 22,7% та низькі темпи зростання питомої ваги машинобудування – відповідно з 10,6 до 11,6% у 2011 р.).

Дуже важливою є проблема зниження ролі робітника і престижу робітничої професії серед громадськості, що призводить до катастрофічного падіння інтересу до отримання робітничої професії та до стагнації сфери професійно-технічної освіти в цілому, адже ставлення до неї, як до «непрестижної» та майже нікому не потрібної іноді спостерігається і на державному рівні.

В Україні спостерігається порушення раціонального співвідношення між пропонуванням та попитом на ринку праці осіб із вищою та професійно-технічною освітою. Ринок праці перенасичений випускниками із вищою освітою за «престижними» спеціальностями (які часто не можуть знайти собі роботу), а сфера професійно-технічної освіти,

яка має забезпечувати економіку робітничими кадрами, втратила зв'язок із наявними та перспективними вимогами і потребами роботодавців до компетентностей робітників.

Високий професійний рівень працівника – це запорука конкурентоспроможності як самого працівника, так і підприємства, а також економіки України в цілому. Необхідність підтримання і підвищення професійного рівня працюючих поділяють всі зацікавлені сторони, які приймають участь у діяльності ринку праці.

На сьогодні економіці потрібен не абстрактний людський капітал, а з використанням компетенцій і навичок, необхідних на ринку праці. Ситуація на ринку праці може бути позитивною (достатня кількість осіб, які мають відповідну професійну освіту), в той час як рівень компетентності, який отриманий в результаті професійної освіти і навчання, не сприятливий для ринку праці.

За роки незалежності в Україні сформувалася національна система освіти, в якій, поряд з позитивними зрушеннями, спостерігаються і негативні явища, зокрема, недостатня відповідність якості професійної освіти і навчання вимогам ринку праці.

По-перше, в Україні не розроблена національна система забезпечення якості професійної освіти і навчання.

По-друге, в Україні відсутня система моніторингу якості професійної освіти і навчання. Особливо це стосується системи освіти дорослих, підтримка якої на рівні державної політики є недостатньою, що зумовлює труднощі в процесі її практичної діяльності та аналізу її результатів. Посилення ролі освіти дорослих є однією з визначальних тенденцій у розвитку освітніх систем розвинутих країн, зумовлених об'єктивними чинниками соціально-економічного розвитку (передусім старінням суспільства і зростанням темпів оновлення загальних і професійних знань і умінь).

По-третє, відсутні індикатори якості, за якими має здійснюватися моніторинг якості. Окремі показники існують, але вони в основному стосуються професійно-технічної освіти, а насправді потрібні показники, які б стосувалися всіх складових системи професійно-технічної освіти (підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, як в державних, так і в комерційних навчальних закладах, професійного навчання персоналу підприємств на виробництві, професійного навчання безробітних за направленням державної служби зайнятості).

На сьогодні в Україні система професійно-технічної освіти характеризується наступними кількісними показниками:

- у 2010/2011 навчальному році в країні функціонувало 976 державних професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ) різних типів, в яких навчалось понад 409 тис. учнів, з них випущено 240,1 тис. кваліфікованих робітників [4];

- також на підставі отриманих ліцензій кваліфікованих робітників готують вищі навчальні заклади (у 2010/2011 навчальному році випущено 46,8 тис. кваліфікованих робітників) [5];

- у 2011 році в країні функціонувало 10 центрів професійно-технічної освіти Державної служби зайнятості, в яких професійним навчанням було охоплено 28,9 тис. осіб (в тому числі нову професію отримали 4,4 тис. осіб) [6];

- також на підставі отриманих ліцензій кваліфікованих робітників готують понад 2 тис. навчальних закладів (за інформацією Державної акредитаційної комісії, станом на липень 2012 р.), з врахуванням системи професійного навчання кадрів на виробництві (в якій у 2011 році навчалось понад 1,2 млн. працівників підприємств і організацій, із них навчено новим професіям 230 тис. осіб) [7].

Але існуюча статистична база щодо системи професійної освіти і навчання є недосконалою. Майже повністю відсутня інформація щодо звітності професійно-технічних навчальних закладів першого атестаційного рівня (навча-

льно-курсних комбінатів, міжшкільних навчально-курсних комбінатів, міжшкільних навчально-виробничих майстерень, навчальних курсів, професійних шкіл, загальноосвітніх шкіл, автомобільних навчальних комбінатів, автомобільних шкіл, технічних шкіл, спортивно-технічних клубів Товариства сприяння обороні та ін.).

Недостатньою є статистична інформація щодо розподілу зайнятого населення за рівнем освіти. Зокрема, відсутня інформація про чисельність працівників із професійно-технічною освітою, що робить неможливим якісний аналіз ситуації в освітньо-кваліфікаційному розрізі. Наприклад, відповідно до форми статистичної звітності 6-ПВ, за період 2009-2011 рр. є тенденція до зростання питомої ваги працівників з повною, базовою та неповною вищою освітою (відповідно з 55,6% до 57,4%). А тенденції щодо працівників із професійно-технічною освітою виявити неможливо.

З метою отримання розширеної інформації щодо рівня якості професійної освіти і навчання, співробітниками НДІ праці і зайнятості населення у 2012 р. було проведено анкетне обстеження на 463 підприємствах усіх регіонів України, різних видів економічної діяльності.

За сучасними економічними тенденціями, популярною є точка зору, що роботодавці відчувають велику нестачу у висококваліфікованих кадрах (в першу чергу робітничих професій). Але, необхідно враховувати, що наявний технологічний рівень багатьох виробництв є застарілим. Тому (і це підтверджується результатами обстеження роботодавців) роботодавці часто використовують робітників більш низьких розрядів та працівників, які не потребують професійної підготовки. Крім того, офіційна статистична інформація (форма 6-ПВ «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання») свідчить, що роботодавці недостатньо зацікавлені у професійному навчанні власного персоналу з метою підвищення кваліфікаційного розряду, класу, категорії. Протягом останніх 5 років на виробництві спостерігається тенденція до зменшення питомої ваги робітників, що підвищили кваліфікаційний розряд у кількості робітників, що пройшли підвищення кваліфікації (2007 р. – 31,4%, 2011 р. – 25,3%).

За даними обстеження, за останні три роки (2009-2011 рр.) питома вага висококваліфікованих робітників (6-8 розряд) в чисельності робітників, які працюють на цих підприємствах, складала біля 12%, тобто висококваліфікованим є лише кожний 10-й робітник (в той час, як в європейських країнах висококваліфікованим є кожний 2-й робітник). Тенденції щодо покращення цієї ситуації не спостерігається.

В той самий час, збільшується питома вага працівників, які не потребують професійної підготовки (некваліфікована праця) у кількості штатних працівників – з 8,6% у 2009 р. до 8,9% у 2011 р. Найбільша їх питома вага – на малих підприємствах (біля 13%), а найменша – на великих підприємствах (біля 8,5%).

Питома вага *низькокваліфікованих робітників* (до 2 розряду включно) – за досліджуваний період складає біля 15%. Найбільше цих працівників на малих підприємствах (біля 22%), найменша – на великих підприємствах (біля 14%). За формами власності, найбільше низькокваліфікованих працівників на підприємствах комунальної форми власності (біля 22%), найменше – на державних підприємствах (біля 10%).

Враховуючи, що для більшості робітничих професій *мінімальним рівнем кваліфікації є 3-й розряд*, доцільно розглянути окремо ситуацію щодо кваліфікованих робітників цього рівня. Питома вага робітників 3-го розряду у загальній кількості робітників становить 31%. Найбільше їх на малих підприємствах (біля 40%). За формами власності, на підприємствах комунальної форми власності питома вага цієї категорії працівників є найменшою (біля 20%).

Отже, використання роботодавцями низькокваліфікованої праці також не підтверджує необхідність у

висококваліфікованих робітничих кадрах. Підприємства часто не сприймають необхідність оновлення та розширення навичок і компетенцій своїх співробітників і вважають, що існуючі навички і компетенції персоналу відповідають поточним потребам підприємства.

В рамках обстеження була зібрана інформація щодо оцінки роботодавцями рівня професійної компетентності працівників. Респонденти виявили велику зацікавленість щодо цього питання і 95% респондентів відповіли, що вони задоволені професійною компетентністю своїх працівників.

Ті роботодавці, які були не задоволені компетентністю своїх працівників, вказали причини такого стану справ. Основною причиною виявилася недостатність практичних навичок, невміння працювати із сучасними технологіями.

Окремі роботодавці вказали на небажання працівників підвищувати свій рівень знань. Також частина роботодавців пояснює недостатній рівень компетентності працівників специфікою своєї галузі.

Існуюча ситуація (використання здебільшого працівників із початковим рівнем кваліфікації та із низьким рівнем кваліфікації, а також некваліфікованої праці і в основному задоволеність роботодавців таким рівнем професійної компетентності працівників) багато в чому зумовлює традиційно низьку зацікавленість роботодавців у підвищенні рівня кваліфікації власного персоналу.

При цьому, обстеження показало, що *більшість роботодавців (67% опитаних) не мають труднощів під час підбору кадрів*. Наявність таких труднощів зазначили лише 31% роботодавців. Аналіз причин (зазначених респондентами), що зумовлюють труднощі при підборі кадрів, свідчить про ряд основних проблем в цій сфері.

Роботодавці вважають, що профорієнтаційна політика в державі не орієнтує людей на здобуття робітничих технічних професій та технічної освіти, необхідної в промисловості. Ринок праці відчуває нестачу робітників середнього та високого кваліфікаційного рівня за професіями, які стосуються механообробки та зварювання, обслуговування та ремонту електроустаткування, професій гірничо-технічної напрямку, технічних спеціальностей сфери комунального господарства (а саме водопостачання та водовідведення) та ін.

Іншими основними причинами труднощів при підборі кадрів є: невідповідність рівня кваліфікації працівників вимогам роботодавців, відсутність навичок практичної роботи; низький, неконкурентний рівень заробітної плати (а також незабезпечення житлом та іншими соціальними послугами – і відповідно небажання людей працювати на деяких підприємствах чи навіть за деякими професіями); відсутність взагалі або відсутність у місцях розташування підприємств, організацій, установ навчальних закладів, які готують робітників ряду професій; відсутність на ринку праці робітників вузької спеціалізації, навчання за якими здійснюється здебільшого на виробництві. Очевидно, що навчальні заклади неефективно та несвоєчасно реагують на потреби ринку праці.

Окрім того, респонденти відмічають недостатню ефективність роботи служби зайнятості щодо забезпечення потреб виробництва кваліфікованими працівниками та аналізу ринку праці.

В рамках обстеження респондентам було задано питання «*Чи присвоюється кваліфікація на Вашому підприємстві в результаті неформального навчання?*». 24% роботодавців (111 підприємств) відповіли на це питання позитивно.

За даними обстеження, 30% роботодавців позитивно ставляться до визнання та підтвердження кваліфікації, отриманої в результаті неформального навчання. Але обстеження показує, що багато роботодавців є недостатньо обізнаними із цього питання (тому що не визначилися із відповіддю на це питання – 43% опитаних).

У той самий час, негативне ставлення до цього пи-

тання зазначили лише 3% опитаних роботодавців. Причини негативного ставлення роботодавців до визнання та підтвердження кваліфікації, отриманої в результаті неформального професійного навчання є побоювання «формального» чи корупційного підходу до підтвердження кваліфікації, нерозвинена законодавча база та нестача коштів.

За такої ситуації, дуже ускладнюється процес підвищення якості персоналу на підприємствах України, що вимагає посилення заходів щодо контролю за професійним рівнем працівників, зокрема щодо атестації персоналу. Покращити цю ситуацію дозволить створення системи незалежного оцінювання та підтвердження кваліфікації. В рамках обстеження, було вивчено думку роботодавців щодо цього питання. Незважаючи на низький рівень обізнаності роботодавців з цього питання (із 463 підприємства не визначилися із відповіддю 243 підприємства, а не дали відповідь на це питання 77 підприємств), можна відмітити доволі високу зацікавленість роботодавців, адже 127 підприємств, тобто кожне третє опитане підприємство, дали позитивну відповідь на це питання. Найбільше в цьому зацікавлені великі та приватні підприємства.

Негативне ставлення роботодавців до цього питання зумовлене відсутністю нормативної бази для процедури оцінювання та підтвердження кваліфікації, отриманої в результаті неформального навчання.

Результати обстеження щодо питання по джерелам фінансування процедури незалежного оцінювання та підтвердження кваліфікації, отриманої в результаті неформального професійного навчання, показали, що лише 20% опитаних роботодавців згодні повністю фінансувати процедуру незалежного підтвердження кваліфікації працівника. В той самий час, 26% роботодавців надають перевагу фінансуванню цієї процедури лише за рахунок працівника, тобто вважають цю процедуру потрібною лише самому працівникові. Більшість опитаних роботодавців (34%) бажають, щоб фінансування цієї процедури здійснювалося за державні кошти.

Роботодавцям було задано питання *«де працівники можуть використовувати знання і навички отримані в результаті професійного навчання безпосередньо на вашому виробництві»* (не надали відповідь 16% роботодавців, ще 16% не здійснюють професійне навчання власного персоналу). Відповіді респондентів розподілилися наступним чином:

- лише на власному підприємстві – 19,4% (від 68% роботодавців, які надали позитивну відповідь),
- на власному підприємстві, а також на інших підприємствах галузі – 61,5%,
- на власному підприємстві, у відповідній галузі, а також в інших галузях – 19,1%.

Отже, результати аналізу показують, що отримані шляхом профнавчання на виробництві знання часто є придатними для використання лише на окремому підприємстві (де працівник проходив навчання), в кращому випадку – на інших підприємствах цієї галузі. Отже, мобільність особи, що пройшла професійне навчання на виробництві, таким чином обмежується однією галуззю (61,5% працівників).

Є проблема кадрового забезпечення професійного навчання на виробництві, особливо за індивідуальною формою навчання. Інструктори та наставники на виробництві в основному не мають можливості підвищувати свою педагогічну компетентність через брак часу, нестачу інвестицій та інституцій для підвищення їх педагогічної майстерності, не зацікавленість роботодавців та самих інструкторів, наставників. Окрім того, вони мають низьку мотивацію через відсутність стимулювання та впевненості у збереженні робочого місця. Часто виникає ситуація потенційної конкурентної боротьби між працівником, який виконує функції інструктора (наставника) та його учнем. Інструктор відчуває загрозу погіршення свого добробуту чи втрати роботи, якщо

учень матиме ті самі компетентності. Це негативно впливає на якість надання освітніх послуг.

На сьогодні система освіти дорослих в Україні не знаходить належного усвідомлення на рівні держави, тому проведення ґрунтовного аналізу якості освіти дорослих майже неможливе. У державі не розроблені науково обґрунтовані підходи щодо прогнозування потреб ринку праці у спеціалістах різних освітньо-кваліфікаційних рівнів та робітниках різних кваліфікаційних рівнів. А недостатня увага до системи професійно-технічної освіти і навчання може створити серйозну проблему щодо забезпечення економіки кваліфікованими кадрами.

На ринку праці відчуваються «перекося» в галузевому розрізі – деякі галузі відчувають постійну нестачу кадрів (наприклад, промисловість та сільське господарство), в той час як в інших галузях відчувається переважання пропонування кадрів над попитом підприємств (наприклад, фінансова діяльність). Потрібно вивчати потреби роботодавців в галузевому розрізі – проводити зустрічі роботодавців, надавачів освітніх послуг, служб зайнятості, профспілок та інших зацікавлених сторін як на регіональному так і державному рівні.

Діюча система статистичної звітності враховує лише рівень охоплення працівників підвищенням кваліфікації (кількість осіб), але не враховує кількість людино-годин підвищення кваліфікації для кожного працівника. Зокрема, однаково зараховується підвищення кваліфікації одного працівника із терміном навчання як півроку, так і вісім годин. Тому є необхідність ввести показник кількості людино-годин, затрачених на підвищення кваліфікації працівників за рік – для збільшення прозорості та інформативності отримуваних даних, що забезпечить більш об'єктивну інформацію про ефективність підвищення кваліфікації на виробництві.

Особливе занепокоєння викликає якість підготовки працівників, які здобувають першу робітничу професію або здійснюють перепідготовку, опановуючи нову або суміжну професію (первинна підготовка і перепідготовка кадрів). Важливою особливістю професійної підготовки кадрів безпосередньо на виробництві є те, що кожен другий слухач проходить навчання за індивідуальною формою навчання, яка часто здійснюється без врахування розвитку виробництва навіть на найближчий час, без врахування вимог кваліфікаційної характеристики і в основному є вузькоспеціалізованою (специфічною для одного робочого місця), а в більшості випадків навчання відбувається на застарілому обладнанні.

Роботодавці недостатньо зацікавлені у підвищенні кваліфікації власного персоналу, адже наявна порівняно низька кваліфікація персоналу дозволяє підприємствам випускати продукцію мінімально необхідного рівня якості, достатнього для забезпечення «виживання» підприємства та ведення конкурентної боротьби з іншими українськими виробниками, чия продукція має такий само низький рівень якості.

Але очевидно, що без здійснення інвестицій у професійне навчання персоналу не може йти мова ні про яку конкурентоспроможність персоналу та продукції українських підприємств на світовому ринку, а конкурентоспроможність цієї продукції на внутрішньому ринку може забезпечуватися лише за рахунок протекціоністських заходів, спрямованих на підвищення ціни імпортованої продукції.

**В результаті наукових досліджень, з врахуванням пропозицій роботодавців та регіональних органів влади, розроблені пропозиції щодо удосконалення системи оцінки якості професійної освіти та навчання в Україні, з урахуванням потреб економічного та соціального розвитку.**

1. Необхідно впровадити національну систему освітніх індикаторів, які б стали надійним інструментом моніторингу якості професійно-технічної освіти і навчання та управління освітньою діяльністю. Потрібні

показники, які б стосувалися всіх складових системи професійно-технічної освіти (підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітничих кадрів, як в державних, так і в комерційних навчальних закладах, професійного навчання персоналу підприємств на виробництві, професійного навчання безробітних за направленням державної служби зайнятості).

2. Необхідно створити систему моніторингу якості професійної освіти і навчання. Особливо це стосується системи освіти дорослих, підтримка якої на рівні державної політики є недостатньою, що зумовлює труднощі в процесі її практичної діяльності та аналізу її результатів.

3. Доцільно створити окремий державний орган, який би координував діяльність професійно-технічних навчальних закладів першого атестаційного рівня, до яких відносяться навчальні курси певного професійного спрямування, професійні школи, навчально-курсів комбінати, автомобільні навчальні комбінати та інші прирівняні до них навчальні заклади.

4. Необхідно розробити модель формування і функціонування компетенцій та створення на їх основі професійних і державних стандартів професійно-технічної освіти, типових навчальних планів та програм. Створення незалежних структур із оцінювання якості освіти покращить рівень довіри до системи професійно-технічної освіти і навчання. Тому потрібно запровадити незалежну систему оцінювання та присвоєння кваліфікацій, в тому числі за результатами неформального навчання і забезпечити фінансування, необхідне для формування та її ефективної роботи – за рахунок державних коштів, коштів роботодавців, працівників та інших зацікавлених сторін;

5. Потрібно розробити методику прогнозування попиту та пропонування робочої сили у кваліфікаційному розрізі з метою планування професійної підготовки кадрів відповідно до потреб економічного і соціального розвитку та зменшення диспропорцій між попитом та пропонуванням робочої сили на ринку праці;

6. Удосконалити державну статистичну звітність, зокрема форму 6-ПВ «Звіт про кількість працівників,

їхній якісний склад та професійне навчання» шляхом введення додаткових показників:

- чисельність штатних працівників за рівнями освіти (окрім інформації щодо працівників із повною, неповною та базовою вищою освітою, необхідна інформація щодо працівників, які мають професійно-технічну освіту);

- чисельність штатних робітників за рівнями кваліфікації (розрядами, класами, категоріями);

- обсяги витрат на професійне навчання персоналу, із виділенням витрат на цільове підвищення кваліфікації та підвищення кваліфікації з метою отримання нового кваліфікаційного розряду.

Реалізація поданих пропозицій забезпечить підвищення якості професійного навчання персоналу та активізацію економічного потенціалу України.

#### Список джерел

1. Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження державної програми активізації розвитку економіки на 2013–2014 роки» від 27 лютого 2013 р. № 187 // Орієнтир. – 2013 р. – №67.
2. Хромов М. Європейський досвід удосконалення розвитку людського капіталу на базі управління освітою і професійною підготовкою персоналу // Україна: аспекти праці. – 2010 р. – №8. – С. 44-49.
3. Вакулєнко В.О. Розвиток інноваційного підприємства в Україні / Проблеми інноваційного розвитку / Науково-практичний журнал, К.: 2011, №1.
4. Продовження навчання та здобуття професії. Статистичний бюлетень. Державна служба статистики України, 2012 рік.
5. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2011/12 навчального року. Державна служба статистики України, 2012 рік.
6. Звіт про діяльність виконавчої дирекції Фонду загальнооб'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття за 2011 рік. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dcz.gov.ua/sum/control/uk/publish/article.jsessionid=8C62CEE120DAB503B0FEEAD252771848?art\\_id=291271&cat\\_id=6997](http://www.dcz.gov.ua/sum/control/uk/publish/article.jsessionid=8C62CEE120DAB503B0FEEAD252771848?art_id=291271&cat_id=6997).
7. Форма статистичної звітності № 6-ПВ (річна) «Звіт про кількість працівників, їхній якісний склад та професійне навчання» за 2011 рік.

**Н. Жикаляк**

г. Донецьк

## К ВОПРОСУ ОБ АБСОЛЮТНОЙ РЕНТЕ В ГОРНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Под абсолютной рентой в горной промышленности традиционно понимается экономическая прибыль, получаемая от разработки предельного запаса минеральных ресурсов или «замыкающего» месторождения, которое характеризуется наихудшими природными и социально-экономическими условиями эксплуатации, и, соответственно, наибольшими предельными альтернативными издержками производства.

Многие украинские и другие специалисты постсоветского пространства считают, что абсолютная рента в горной промышленности постоянно имеет место [1, с. 107; 2, с. 28-29; 3; 4; 5, с. 10-11; 6; 7] и др.). Другие считают, что абсолютной ренты не существует и признают наличие только дифференциальной [8; 9]. Однако для обоснования своих выводов ни те ни другие не приводят достаточных аргументов.

Вместе с тем, в современной западной экономической теории считается давно доказанным, что абсолютной ренты не существует [10, с. 92, 266; 11, с. 5-7; 12, с. 4-10]. Как отмечает М. Блауг, экономическая наука в основном отказалась от мысли, что нужно иметь какую-то особую теорию природной ренты. В состоянии длительного стационарного равновесия совокупный продукт сводится к зарплате и проценту в виде выплат за труд и капитал, а третьего про-

изводственного фактора нет. Земля и другие природные ресурсы представляют собой разновидность капитальных ресурсов длительного пользования, аналогичную недвижимости [10, с. 92-93]. А следовательно, нет и особой ренты, связанной с их использованием, в т.ч. абсолютной.

Очевидно, что без теоретического решения вопроса о том, есть ли абсолютная рента и что она собой представляет, если действительно существует, сложно правильно решать многие практические проблемы реформирования системы государственного регулирования рентабельности, в том числе, налогообложения ренты в горной промышленности.

Мнение о наличии абсолютной ренты служит основанием для использования в Украине, России и ряде других стран постсоветского пространства специальных налогов на объемы добычи, стоимость товарной или реализованной продукции предприятий добывающей промышленности, не дифференцированных по месторождениям (дифференцированных только по видам полезных ископаемых). Ряд специалистов считает, что эти налоги предназначены для изъятия у добывающих компаний абсолютной ренты ([2; 4; 5] и др.). А в отдельных работах даже отмечается, что при наличии налогов на абсолютную ренту нет особой необходимости в специальном налогообло-