

ОРГАНІЗАЦІЙНО-МЕТОДИЧНІ АСПЕКТИ ПІДГОТОВКИ ОБЛІКОВО-АНАЛІТИЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЇХ КВАЛІФІКАЦІЇ

УДК 338.465.2 : 37

І.В. Алексєєв, О.П. Волошин
Національний університет “Львівська політехніка”,
кафедра фінансів ІППТ

АНАЛІЗУВАННЯ СКЛАДУ І РОЛІ ПЕРВИННИХ ЛАНОК ПІДГОТОВКИ ТА ВИКОРИСТАННЯ КАДРІВ

© Алексєєв І.В., Волошин О.П., 2012

Розкрито сутність взаємодії підприємств як замовників підготовки кадрів і навчальних закладів як виконавців зазначеного замовлення на різних освітньо-кваліфікаційних рівнях. Аналізування виявило асиметрію у підготовці кадрів та їх використанні, зокрема щодо впровадження інновацій на підприємствах. Зроблено висновок про необхідність розроблення принципів формування та організування співпраці підприємств та ВНЗ через механізм їхньої інтеграції як первинних ланок підготовки та використання кадрів.

Interaction of enterprises as customers of personnel training and educational institutions as agents of this order at different education qualifacational level is analyzed. Asymmetry in personnel training and personnel use particularly concerning innovation adoption in enterprises is revealed. The conclusion about the necessity to develop enterprises and universities collaboration through the mechanism of their integration as primary units of personnel training and use is made.

Постановка проблеми. Підготовка та використання кадрів завжди залишались у полі зору науковців і практиків, оскільки саме висококваліфіковані кадри забезпечують конкурентоспроможність продукції та послуг, визначають рентабельність як виробництва, так і реалізації продукції. У сучасних умовах, коли на перший план виходить необхідність виробництва інноваційної продукції, проблема добору висококваліфікованих, ініціативних працівників особливо загострилася.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми підготовки та використання кадрів досліджують у різноманітних аспектах. Це й організування навчання фахівців за участю підприємств, на яких організуються бази практики, перепідготовка кадрів, набуття другої освіти чи спеціальності, нарешті – навчання упродовж усього життя. Можна вважати зазначені аспекти певними стадіями розвитку людської думки щодо підготовки кадрів. Щодо ефективного використання людського потенціалу, то цей аспект також не залишається поза увагою фахівців, оскільки результативність діяльності фахівців різних професій, спеціальностей та кваліфікації є показником не лише організації праці, а й якості їхньої підготовки у навчальних закладах. Окрім цього, відзначимо також вплив демографічної ситуації, яка загострилася останніми роками і нерідко спонукає підприємців шукати просто виконавців окремих видів робіт, навіть невисокої кваліфікації. Ці проблеми досліджували багато вітчизняних та іноземних вчених, серед яких можна назвати О. Амошу, Д. Богиню, Т. Боголіб, Б. Буркінського, В. Геєця, М. Кизима, Е. Лібанову, А. Колота, О. Кузьміна, В. Павлова, А. Турила, А. Шегду та інших. Усіх неможливо перелічити через багатоаспектність досліджуваної проблеми. Однак проблема взаємодії замовників підготовки кадрів і виконавців такої підготовки залишається розв’язаною не до кінця. Можна навіть припустити, що проблему взаємодії підприємств і навчальних закладів не можна вирішити остаточно, оскільки зміни у виробництві, в освіті надаватимуть зазначеній проблемі нових ракурсів, що вимагатиме і нових методів їхнього дослідження та розв’язання.

Цілі статті. Саме виявленню сучасних аспектів у співпраці підприємств – замовників підготовки кадрів і навчальних закладів – виконавців замовлення щодо підготовки кадрів для виробництва має прислужитися наше дослідження. Зокрема, необхідно виявити характер ситуації, що склалася на зазначеному сегменті ринку освітніх послуг, і спробувати виробити певні рекомендації щодо подолання проблем, які є наслідком ринкових перетворень у попередні роки.

Виклад основного матеріалу дослідження. Природне вибуття працівників, а також вибуття з виробництва під впливом міграційних факторів вимагають реалізації компенсаційного процесу щодо відновлення кадрового потенціалу підприємств. Компенсаційний процес зумовлений зазначеними вище факторами, а також має за мету відтворити спроможність підприємства виконувати свої виробничі завдання.

Відтворення кадрового потенціалу передбачає взаємодоповнювальні процеси підготовки та використання кадрів. Ці процеси реалізуються у первинних ланках – у виконавця підготовки, яким є навчальний заклад (або навчальні заклади, найчастіше через широкий спектр замовлення на фахівців різних професій, спеціальностей та кваліфікації), та у замовника – підприємства, яке й використовує підготовані для нього кадри.

Первинними зазначені ланки слід називати тому, що саме в них відбуваються ті початкові, первинні процеси, які зумовлюють потребу в формуванні кадрового потенціалу підприємств і реалізують саму підготовку кадрів.

Очевидно, що запит на підготовку кадрів мають формувати підприємства. Переходячи від окремого підприємства до їх множини, ми маємо на увазі подальший перехід до множини заявок на підготовку фахівців однойменних професій, спеціальностей та кваліфікації, що мають задовольняти різноманітні навчальні заклади. Адже в освітній сфері, як і у виробничій, масштаб надання освітніх послуг слугуватиме здешевленню навчання, а відтак зниженню ціни підготовки окремого фахівця. В цьому зацікавлені не лише підприємства-замовники, а й виконавці – навчальні заклади. Надто дорогі послуги не замовлятимуть, в умовах ринкової конкуренції звертаючись за аналогічними за якістю послугами до навчальних закладів, де зуміли акумулювати більше замовлень і забезпечити порівняно з іншими нижчу ціну.

Щодо підприємств-замовників освітніх послуг з підготовки кадрів, то ними були й будуть практично усі підприємства різних видів економічної діяльності, різних форм власності та форм господарювання. Вони різняться хіба що структурою технологічних процесів, які й визначають безпосередню потребу у фахівцях певних професій та спеціальностей. Масштаб виробництва звичайно визначає кількісні вимоги до структури персоналу, а відтак і кількісну потребу у підготовці кадрів.

Склад первинних ланок з підготовки кадрів теж доволі різноманітний. Робітничі кадри готують професійно-технічні училища чи технічні коледжі, інженерні кадри – академії та університети. Тут також нагадаємо про наявність не лише університетів, які навчають фахівців з різноманітних технічних спеціальностей, забезпечуючи підготовку фахівців широкого спектра спеціальностей, а й профільних університетів й академій галузевого спрямування, що готують студентів для підприємств окремих видів економічної діяльності. Такими можна вважати вищі навчальні заклади гірничого, металургійного, машинобудівного, харчового, сільськогосподарського профілю та багато інших. Історично склалося так, що такі вузькопрофільні навчальні заклади утворювалися поряд з ВНЗ університетського типу – раніше політехнічними інститутами, а нині технічними університетами. Стосовно форм власності ВНЗ теж слід відзначити наявність, поряд з державними, й недержавних вищих навчальних закладів. На жаль, в Україні склалися певні диспропорції у середовищі навчальних закладів. Нині ВНЗ більше, ніж професійно-технічних училищ (див. табл. 1).

З наведених у табл. 1 даних видно, що на тлі скорочення кількості ПТУ та їхніх випускників неухильно зростає кількість ВНЗ III–IV рівнів акредитації та випускників цих навчальних закладів. Якщо у 1995 р. на 1175 ПТУ припадало 255 ВНЗ зазначеного рівня акредитації, тобто співвідношення становило 4,66 ПТУ на один ВНЗ, то у 2009 р. таке співвідношення становило 2,76 ПТУ на один ВНЗ III–IV рівнів акредитації. І хоча у 2009/10 н. р. кількість ВНЗ скоротилася до 350, це не могло суттєво вплинути на ситуацію, що склалася в освітній сфері, де серед виконавців освітніх послуг закріпилася негативна диспропорція.

Кількість навчальних закладів різного рівня акредитації в Україні*

Тип навчального закладу	Кількість навчальних закладів за роками					Кількість підготовлених робітників (у ПТУ), фахівців (у ВНЗ III–IV рівнів акредитації), тис. осіб				
	1995	2001	2005	2009	2010	1995	2001	2005	2009	2010
ПТУ**	1179	965	1023	975	976	277,3	278,8	286,6	239,3	247,3
ВНЗ III–IV рівнів акредитації***	255	315	345	350	349	147,9	273,6	372,4	527,3	543,7

* Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – Київ: Державний комітет статистики України, 2011. – 560 с.

** Там само. – С. 443.

*** Там само. – С. 445.

Така диспропорція особливо помітна й відчутна при порівнянні співвідношення випускників досліджуваних навчальних закладів. Так, у 1995 р. на одного випускника ВНЗ III–IV рівнів акредитації припадало 1,87 випускників ПТУ – робітників, а у 2009 р. це співвідношення становило – 0,47 робітника на одного фахівця з вищою освітою. За таких умов не дивно, що багато з видів робіт нині неможливо виконати на вітчизняних підприємствах.

Проте й збільшення випуску фахівців з вищою освітою ще не означає, що підготовлені кадри забезпечили інноваційний прорив у вітчизняній економіці. Кількість ВНЗ III–IV рівнів акредитації зросла в 2,3 раза у 2009/10 н.р. (350 ВНЗ) порівняно з 1990/1991 н.р. (149 ВНЗ), а порівняно з 2000 р. (315 ВНЗ [1, с. 453.]) – в 1,1 раза. Промислових підприємств, що впроваджували інновації, стало менше – з 1491 у 2000 р. до 1180 у 2009 р. [1, с. 325.], тобто на 311 підприємств – 20,8 % зниження. Щоправда, у 2010 р. кількість таких підприємств дещо зросла і становила 1217 [2, с. 325].

Зрозуміло, що статистика вимагає порівняння даних саме за відповідними періодами, тобто 2009 р. слід порівнювати з 2000 р. Тоді зростання кількості ВНЗ III–IV рівнів акредитації на 10 % менш вражає на фоні зменшення інноваційно активних підприємств на 20,8 %. Проте інноваційна активність працівників підприємств не може проявлятися з безпосереднім приходом на роботу випускників ВНЗ. Їм необхідно набути відповідного виробничого досвіду, адаптуватися до вимог конкретного колективу, сприйняти його корпоративну культуру задля комфортних умов для технічної творчості, сміливості у пропонуванні власних інженерних думок, конструкторських і технологічних новацій. Для цього потрібно як мінімум п'ять років, а частіше впевненість й відчуття свого значення у колективі старших, досвідченіших спеціалістів фахівець набуває за 10 років. Тому можна говорити про виправданість порівняння зміни кількості активних щодо інноваційної діяльності підприємств у 2000–2009 рр. і зміни кількості ВНЗ за період 1991–2009 рр.

Отже, незважаючи на зростання кількості ВНЗ III–IV рівнів акредитації за роки незалежності, кількість підприємств, що впроваджують інновації, знижується. Інакше кажучи, в суспільстві виникло і посилюється протиріччя щодо відтворення кадрового потенціалу. Ця суперечність у кількісному аспекті проявляється як збільшення чисельності ВНЗ на тлі скорочення кількості підприємств. У якісному аспекті протиріччя проявляється у зниженні інноваційної активності підприємств на тлі зростання кількості випускників ВНЗ, призначення принаймні частини яких – забезпечення пошуку і впровадження інновацій. З одного боку, наведені дані свідчать про асиметричність розвитку виробничих підприємств і освітніх закладів. Інноваційно активних підприємств не повинно ставати менше за умови зростання кількості фахівців з вищою освітою. З іншого боку, це означає, що первинні ланки, причетні до підготовки і використання кадрів, працюють неефективно, між ними не налагоджено належного зв'язку, який би мав сприяти інноваційному розвитку і підприємств, і економіки держави загалом. Із зазначеного випливає, що потрібна інтеграція зусиль саме первинних ланок підготовки та використання кадрів для підприємств.

Однак взаємодія первинних ланок відтворення кадрового потенціалу підприємств не буде ефективною, оскільки наражається на певне нерозуміння громадян щодо навчання за потрібними суспільству й підприємствам професіями та спеціальностями. Ця проблема виникла давно і пов'язана із завищеними обсягами ліцензування за окремими спеціальностями як передумовою

задоволення попиту населення на ці спеціальності. Загальновідомо, що до цих напрямів підготовки належать юридичні, економічні, соціологічні, психологічні та деякі інші гуманітарні напрями. Намагання подолати цю проблему, що створює диспропорції у відтворенні кадрового потенціалу, у підготовці, зокрема за кошти державного та місцевих бюджетів, фахівців, які заздалегідь не потрібні ні підприємствам, ні установам, ні організаціям, поки що наштовхуються на різноманітні протести. Не останню роль в цьому спротиві відіграють можливості батьків навчати своїх дітей за власні кошти, що підтримує керівництво ВНЗ через недостатність фінансування з боку державного та місцевих бюджетів. Отож, із даних статистики можна побачити співвідношення студентів, які навчаються за кошти державного бюджету і за кошти фізичних та юридичних осіб (табл. 2).

Таблиця 2

Прийом до вищих навчальних закладів і підготовка фахівців за джерелами фінансування їх навчання за освітньо-кваліфікаційними рівнями у 2009* та 2010 роках**

Освітньо-кваліфікаційні рівні	Прийнято на початковий цикл навчання		За рахунок коштів							
			державного бюджету				місцевих бюджетів			
			Разом осіб		Відсотків до загальної кількості прийнятих		Разом осіб		Відсотків до загальної кількості прийнятих	
	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Магістр	50	50	40	40	80	80	0	0	0	0
Спеціаліст	13140	14355	4476	4499	34	31	2	5	0,02	0,03
Бакалавр	305819	299210	129429	130235	42	44	3467	3557	1	1
Молодший спеціаліст	144902	207499	66754	82321	46	40	23909	25765	17	12
Разом	463911	521114	200699	217095	43,3	41,7	27378	29327	5,9	5,6

* Статистичний щорічник України за 2009 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – Київ: Державний комітет статистики України, 2010. – 567 с. – С. 454.

** Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – Київ: Державний комітет статистики України, 2011. – 560 с. – С. 446.

Інтеграція зусиль первинних ланок підготовки і використання кадрів для підприємств, безперечно, дасть позитивний ефект, оскільки взаємодіятимуть безпосередньо замовник підготовки кадрів – підприємство, і виконавець такого замовника – навчальний заклад. Зауважимо також, що в умовах багаторівневої підготовки кадрів за наявності тенденції об'єднання навчальних закладів різних рівнів акредитації, тобто навчальних закладів, які ведуть підготовку фахівців різного рівня кваліфікації, створюються передумови для збалансування чисельності фахівців робітничих професій, середньої та вищої ланок управління. Інакше кажучи, формуються умови збалансованої підготовки фахівців, спеціалістів, професіоналів. Забезпечити зазначений баланс у підготовці фахівців необхідних професій, спеціальностей та кваліфікації неможливо, якщо покладатися лише на співпрацю замовників і виконавців, первинних ланок досліджуваної системи. Така система має спиратися на відповідний поставленим завданням механізм.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Дослідження показують, що треба сформулювати механізм інтеграції первинних ланок підготовки та використання кадрів. Метою формування такого механізму має стати оптимізація системи підготовки кадрів для підприємств, що спиратиметься на їхнє замовлення для навчальних закладів. Результатом реалізації зазначеного механізму має бути: по-перше, максимізація ефекту безпосередньо на підприємствах і віддачі від вкладених у підготовку кадрів коштів для держави (у вигляді податків, отримуваних від нарощування обсягів виробництва і реалізації продукції, зокрема від випуску інноваційної продукції); по-друге, мінімізація строків, а відповідно й витрат на адаптацію кадрів на підприємствах і витрат на підготовку кадрів у навчальних закладах.

Для того, щоб отримати зазначені результати, механізм інтеграції первинних ланок підготовки і використання кадрів пропонується будувати у такому складі. По-перше, до нього

мають входити організаційно-економічні методи інтегрування, що мають спиратися на загальні функції управління і конкретизуватися через планування інтеграції, організування інтеграційного процесу, координування та регулювання інтеграційного процесу між первинними ланками. По-друге, зазначений механізм має передбачати інструменти реалізації інтеграційного процесу, до яких належатимуть: угоди, меморандуми, узгоджені між сторонами особливі вимоги до підготовки кадрів у навчальних закладах. По-третє, механізм має містити важелі, серед яких виокремимо адміністративно-правові та економічні. Адміністративно-правовими важелями є юридично оформлені зобов'язання, виконання або невиконання яких впливає на економічний стан кожної сторони (замовника і виконавця), а тому визначає її мотивацію до дотримання своєї частини обов'язків. Економічними важелями є, по-перше, розміри відшкодування витрат навчальних закладів на підготовку кадрів і, по-друге, штрафні санкції за недотримання договірних зобов'язань та узгоджених вимог до компетентнісної складової у підготовці кадрів, по-третє, встановлення підприємствами бонусів для навчальних закладів (зокрема, найбільше це може стосуватися ВНЗ), якщо випускник відповідного ВНЗ впливає через власні інноваційні пропозиції на значне зростання рентабельності виробництва.

1. Статистичний щорічник України за 2009 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – Київ: Державний комітет статистики України, 2010. – 567 с. 2. Статистичний щорічник України за 2010 рік / за ред. О.Г. Осауленка. – К.: Державний комітет статистики України, 2011. – 560 с.

УДК 338.2:[330.34:001]

Н.А. Букало

Волинський національний університет імені Лесі Українки,
кафедра обліку та аудиту

ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ ТА ЗАХОДИ ЗАДОВОЛЕННЯ ПОТРЕБ СПОЖИВАЧІВ У ПОСЛУГАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ

© Букало Н.А., 2012

Досліджено сутність категорії “економіка знань”, розглянуто одну із сфер економіки знань – освіту, запропоновано заходи щодо задоволення потреб споживачів у освітніх послугах вищих навчальних закладів.

The article examines the essence of the category of “knowledge economy”, considered one of the areas of the knowledge economy - education, the proposed measures to meet the needs of consumers in the educational services of higher education.

Постановка проблеми. Економіка знань є підґрунтям і головною складовою «інноваційної економіки». Її фундаментальна основа – це продуктивні знання та якісна змістовна освіта, адже вимірювання знань – методологічно дуже тонка річ, оскільки знання – це продукт, з одного боку, приватний, який можна привласнювати, а з іншого – суспільний, такий, що належить всім. Тому склалися два підходи до вимірювання знань: за витратами на їх виробництво і за ринковою вартістю проданих знань. У витрати входять витрати на дослідження і розробки, на вищу освіту, на програмне забезпечення.

Термін "економіка знань" дедалі частіше вживається в іноземних і вітчизняних наукових дослідженнях та використовується для визначення типу економіки, де знання відіграють вирішальну роль, а виробництво знань стає джерелом зростання.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У дослідженнях за цією тематикою використовують праці, що поклали початок вивченню продуктивних сил людини та розробленню концепції людського капіталу таких авторів, як Г. Беккер, Д. Рікардо, А. Сміт, Т. Стюарт та інші. Помітний внесок у дослідження проблем економіки знань здійснили російські вчені О.Гапоненко,