

Гаман Г.В.

кандидат економічних наук,
доцент кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування,
Київський національний університет будівництва і архітектури

Пилипенко О.В.

аспірант кафедри економічної теорії, обліку та оподаткування,
Київський національний університет будівництва і архітектури

Haman Halyna, Pylypenko Oleksandr

Kiev National University of Construction and Architecture

ДЕРЖАВНА ПОЛІТИКА ЩОДО ПІДГОТОВКИ ВИСОКОКВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ ЯК ЧИННИК РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ В БУДІВНИЦТВІ

У статті розкривається процес розвитку людського капіталу, пов'язаний із професійною освітою як важливим чинником підвищення ефективності будівельної галузі. Розглянуто структуру професійно-технічного навчання в державі. Проаналізовано статистичні показники щодо кількості професійно-технічних закладів, підготовки кваліфікованих робітників та їх зв'язок із розвитком людського капіталу. На підставі аналітичних матеріалів узагальнено проблему щодо зниження престижності робітничих професій. Наголошено на необхідності підвищення якості робочої сили як важливого чинника розвитку людського капіталу в будівельній галузі та вдосконалення професійної підготовки кадрів як у закладах професійно-технічної освіти, так і у виробничих умовах. Запропоновано заходи щодо вдосконалення професійно-технічної освіти в будівництві.

Ключові слова: будівництво, людський капітал, професійно-технічне навчання, підготовка кваліфікованих робітників, державна політика.

Постановка проблеми. Важливим напрямом розвитку виробництва є організація професійно-технічного навчання як у ЗВО, так і безпосередньо на підприємствах щодо підготовки висококваліфікованих робітників.

У системі професійно-технічної освіти спостерігається невідповідність між обсягами, структурою професійного навчання та кон'юнктурою ринку праці через такі причини:

- не відпрацьована система взаємозв'язку між процесом професійного навчання і розвитком ринку праці;
- недостатньо простежуються і не аналізуються професії, що користуються попитом на ринку праці і в яких є потреба підприємств, у т. ч. й у будівельній галузі;
- недостатньо обґрунтовані обсяги і напрями підготовки кадрів, що призводить до збільшення безробіття серед випускників;
- відбувається скорочення чисельності випускників закладів вищої освіти I–II рівнів акредитації (технікумів, училищ, коледжів), після закінчення яких присвоюється кваліфікація «кваліфікований робітник» та які забезпечують виконання основних видів робіт у промисловості, на будівництві.

Ще недостатньо враховується важливість професійного навчання за основними виробничими професі-

ями. Така ситуація може призвести до катастрофічного зменшення висококваліфікованих робітників, зайнятих в основних сферах економічної діяльності.

Усе це потребує вдосконалення відбору професій, за якими здійснюється професійне навчання, що має здійснюватися з урахуванням поточних і перспективних потреб ринку праці. Виникла потреба в оновленні змісту професійного навчання, визначенні науково обґрунтованих номенклатури професій відповідно до нових соціально-економічних потреб, забезпеченні переходу від вузькопрофільних професій широкого профілю та відповідних змін у Класифікації професій.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Питання професійно-технічної освіти у взаємозв'язку з розвитком людського капіталу чимало приділено уваги в працях вітчизняних учених і фахівців: В. Савченка, Л. Колешні, І. Бондар, В. Лича, В. Антонюк, Н. Ушенко, О. Грішнєвої, О. Левченка, Т. Кір'ян, А. Колота, В. Геєця, Л. Антошкіної, В. Покришука, Е. Лібанової, О. Кузнецової, О. Руснака, О. Амоши, О. Новікової та ін. Незважаючи на значну кількість наукових досліджень, проблеми розвитку людського капіталу з урахуванням нових вимог до якості робочої сили залишаються актуальними і потребують нових досліджень щодо підготовки висококваліфікованих робітників із

певним запасом знань та умінь, навичок в умовах високотехнологічних виробництв.

Формулювання цілей статті. На сучасному етапі актуальним завданням державної соціально-економічної політики є забезпечення розвитку людського капіталу та його ефективного використання в усіх видах економічної діяльності, у тому числі й у будівельній галузі. Водночас сучасні трансформаційні процеси у сфері вищої та професійно-технічної освіти, послаблення ролі держави в процесі регулювання ринку праці, міграційні тенденції призводять до скорочення людського капіталу. Вищезазначене вимагає детального розгляду питання формування людського капіталу та визначення напрямів державної політики щодо стимулювання його розвитку.

Мета статті – розглянути окремі аспекти розвитку людського капіталу, пов'язаного з удосконаленням напрямів державної політики щодо підготовки кваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Слід зазначити, що дієвість ефективної системи підготовки нових робітників, якість робочої сили, яка б відповідала сучасним потребам, є обов'язковою умовою економічно стабільного суспільства.

Основними принципами державного регулювання процесів розвитку людського капіталу мають бути [1, с. 195]:

- стратегічний підхід до управління людськими ресурсами на основі вдосконалення людського капіталу з урахуванням довгострокових перспектив його розвитку;
- інвестування в розвиток людського капіталу з метою поліпшення його якості;
- розвиток інтелектуальних, творчих, підприємницьких здібностей, зростання професійної компетентності на основі створення умов для безперервного навчання і розвитку трудового потенціалу;
- розроблення і застосування прогресивних технологій розвитку людських ресурсів;
- підвищення якості трудового життя на основі гуманістичного управління людськими ресурсами зі справедливою грошовою оплатою, створенням комфортних умов праці, наданням можливостей для професійного і службового зростання.

Процес розвитку людського капіталу пов'язаний, перш за все, з професійною освітою як важливим чинником інтелектуалізації праці, забезпечує творчий підхід до виконання поставлених завдань, досягнення високого рівня ефективності та продуктивності виробництва.

Професійне навчання населення регулюється законами України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту»; Положенням про ступеневу професійно-технічну освіту; Постановою Кабінету Міністрів України «Про ліцензування освітніх послуг»; Положенням про порядок кваліфікаційної атестації та присвоєння кваліфікації особам, які

здобувають професійно-технічну освіту. Професійне навчання на виробництві регулюється Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про заходи щодо сприяння підприємствам в організації професійного навчання кадрів на виробництві», Положенням про професійне навчання кадрів на виробництві та ін. Їх загальним недоліком є те, що вони не взаємопов'язані загальною ідеєю процесу розвитку людського капіталу.

Система професійно-технічної освіти готує кваліфіковані робітничі кадри. Діяльність закладів цієї структурної ланки освіти безпосередньо пов'язана з виробничою сферою. Згідно із Законом України «Про професійно-технічну освіту» [2], професійно-технічна освіта (ПТО) є складовою частиною системи освіти України. Вона спрямована на формування у громадян професійних знань, умінь, навичок, розвиток духовності, культури, відповідного технічного, технологічного й екологічного мислення з метою створення умов для їхньої професійної діяльності.

Професійно-технічна освіта забезпечує первинну професійну підготовку, перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників, курсове професійно-технічне навчання. В Україні професійна освіта складається з таких рівнів:

- другий етап середньої освіти – два роки навчання (учні ПТНЗ, які здобувають повну загальну середню освіту і кваліфікацію «кваліфікований робітник»);
- післясередня, не вища освіта – один рік навчання (учні ПТНЗ, які після здобуття повної загальної середньої освіти одержують кваліфікацію «кваліфікований робітник»);
- перший етап вищої освіти – два-три роки навчання (студенти ВНЗ I–II рівнів акредитації) та п'ять-шість років навчання (студенти ВНЗ III–IV рівнів акредитації);
- другий етап вищої освіти – три роки навчання (аспірантура, докторантура) [3, с. 85–86].

Аналіз підготовки кваліфікованих робітників виявив, що в Україні впродовж 2014–2018 рр. кількість професійно-технічних закладів зменшилася з 814 одиниць у 2014 р. до 736 одиниць у 2018 р., тобто на 78 одиниць, або на 9,6%. Чисельність учнів у цих закладах також зменшилася з 315,6 тис осіб у 2014 р. до 255,0 тис осіб у 2018 р., тобто на 60,6 тис осіб, або на 19,2% (табл. 1). Відповідна динаміка спостерігається й у чисельності прийнятих учнів, де в 2018 р. їхня чисельність становила 136,6 тис осіб проти 178,0 тис осіб у 2014 р., тобто скорочення становило 41,4 тис осіб, або 23,3%. І, як наслідок, щорічно зменшувалася чисельність підготовлених кваліфікованих робітників зі 182,0 тис осіб у 2014 р. до 133,5 тис осіб у 2018 р., тобто скорочення становило 26,7%.

На 10 тис населення кількість осіб, які навчалися у професійно-технічних навчальних закладах, також має негативну тенденцію до зменшення із 86 осіб у 2014 р. до 64 осіб у 2018 р., або зменшення становило 25,6%.

У будівельній галузі спостерігається відповідна тенденція щодо підготовки кваліфікованих робітників.

Так, за період 2014–2016 рр. відбувалося скорочення кількості учнів у професійно-технічних закладах будівельної галузі з 2 697 осіб у 2014 р. до 2 307 осіб у 2016 р., скорочення становило 390 осіб, або 14,5%. Випущено кваліфікованих робітників у 2016 р. 897 осіб порівняно з 995 осіб у 2014 р., тобто скоротилося на 98 осіб, або на 10%.

Слід зазначити, що підвищення якості трудового потенціалу є однією з ключових передумов здійснення соціально-економічних реформ в Україні (рис. 1), пов'язане з ефективною діяльністю закладів професійно-технічної освіти та ринком праці.

Сьогодні існує проблема зниження престижу робітничої професії в суспільстві, що призводить до катастрофічного падіння інтересу на здобуття робітничих спеціальностей та стагнації сфери професійно-технічної освіти у цілому і будівельної галузі зокрема. Тому необхідність підтримання і підвищення професійного рівня працюючих як важливого чинника розвитку людського капіталу мають поділяти всі зацікавлені учасники ринку праці. Відносини між системами

професійної освіти і сферою зайнятості та економічного зростання виходять на перший план у результаті використання компетенцій і навичок на ринку праці в заснованій на знаннях економіці. Сьогодні в економіці, у тому числі й у будівельній галузі, потрібен не абстрактний людський капітал, а «озброєний» необхідними компетенціями і навичками. Слід підкреслити, що організація професійної підготовки кадрів має низку переваг для розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі (табл. 2).

Згідно із сучасним підходом, особливості управління розвитком кадрів на підприємствах будівельної галузі полягають у їхній спрямованості на позитивний досвід щодо підвищення професійної підготовки кадрів. Позитивний досвід ґрунтується на переконанні, що більшість співробітників і представників управлінської ланки прагне до максимального вдосконалення своїх можливостей і розвитку будівельної галузі, а за створення певних умов досягне найкращих результатів і забезпечить залучення до процесу змін максимально більшої кількості співробітників.

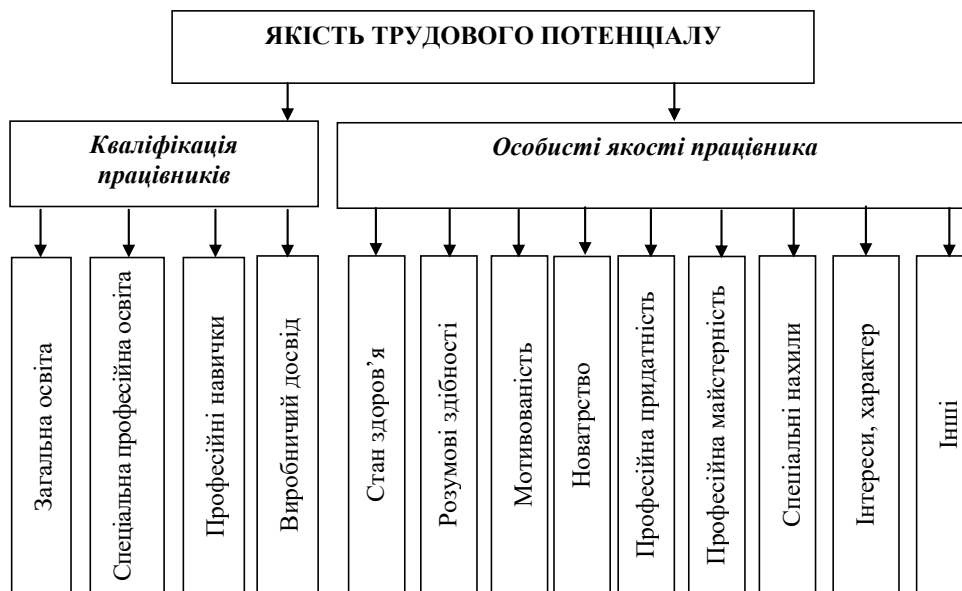


Рис. 1. Складники якості робочої сили

Джерело: складено автором

Таблиця 1

Підготовка робітників у професійно-технічних навчальних закладах за період 2014–2018 рр.

Рік	Кількість закладів, одиниць	Чисельність учнів, тис осіб	Прийнято учнів, тис осіб	Підготовлено кваліфікованих робітників, тис осіб
2014	814	315,6	178,0	182,0
2015	798	309,1	176,6	165,0
2016	787	285,8	157,9	152,8
2017	756	269,4	146,9	141,3
2018	736	255,0	136,6	133,5
Відн. відх. 2018/2014, %	90,4	80,8	76,7	73,3
Абс. відх. 2014-2018	-78	-60,6	-41,4	-48,5

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України. URL : <http://www.ukrstat.gov.ua/>

Переваги професійної підготовки кадрів для розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі

Одержувач	Сфера отримання переваги	Сутність переваги
Підприємства будівельної галузі	Підбір і розстановка кадрів	Перспектива навчання і підвищення кваліфікації приваблює хороших спеціалістів. Плинність кадрів знижується, оскільки належним чином підготовлені працівники отримують більшу задоволеність від роботи, тому що вони можуть повною мірою себе реалізувати, а їхні зусилля отримують визнання
	Використання нових технологій і виробничих систем	Деякі технологічні можливості можуть не використовуватися на підприємствах будівельної галузі через відсутність кваліфікованих кадрів. Підвищення кваліфікації на робочому місці, коли керівник організує навчання співробітників чи невеликих груп, слугує найкоротшим шляхом до застосування нових технологій
	Якість будівельних робіт і послуг	Навчання і підвищення кваліфікації персоналу, особливо неформальних лідерів груп та співробітників, що працюють із клієнтами, дають змогу більш повно задовольняти потреби клієнтів
	Виявлення потенційних керівників і управлінського персоналу	У процесі підвищення кваліфікації проявляють себе співробітники з потенційними можливостями до керівництва, у зв'язку з чим можна формувати довгострокові плани на майбутнє в масштабах усієї будівельної галузі
	Здатність швидко реагувати на зміну обставин	Персонал, який пройшов навчання і підвищення кваліфікації, розширює можливості реагування на зміну вимог клієнтів
Керівництво підприємств будівельної галузі	Поточні справи	Концентруючи увагу на підвищенні кваліфікації персоналу, керівник досягає того, щоб працівники навчалися на помилках, а не повторювали їх. Коли у працівників з'являються нові навички, коло їхніх повноважень можна розширити, що зекономить час керівника у майбутньому. На відміну від обладнання цінність кадрів збільшується з часом завдяки отриманню нових знань і досвіду. Розвиток власних можливостей гарантує у майбутньому незалежність від інших підрозділів і консультантів
Працівники підприємств будівельної галузі	Гарантована зайнятість	Співробітники, що володіють численними навичками, користуються більшим попитом, оскільки можуть пристосовуватися до змінного характеру роботи. Розвиток універсальних навичок підвищує цінність працівника, який може виконувати різну роботу у даному будівельному підприємстві чи будівельній галузі
	Робітничий потенціал	Персонал, що займається розвитком своїх навичок і бажає удосконалюватися, може брати на себе додаткові обов'язки. Отже, є більше можливостей для кар'єрного просування
	Послаблення стресу	Адекватна підготовка, що відповідає робітничим вимогам, послаблює стрес і підвищує здатність пристосовуватися до змін і роботи у складних обставинах
	Мотивація, задоволеність працею, розвиток людського капіталу	Підвищуючи свою кваліфікацію, працівники відчувають піклування з боку керівництва, що сприяє підвищенню мотивації, задоволеності працею та розвитку людського капіталу

Джерело: розроблено автором

Упровадження позитивного підходу до професійної підготовки кадрів, який відображає основні сучасні тенденції у сфері гуманізації праці, значною мірою сприятиме розвитку людського капіталу підприємств будівельної галузі.

Водночас розвиток людського капіталу на базі підвищення ефективності професійного розвитку кадрів потребує також цілеспрямованих дій із боку державних органів управління щодо структурної перебудови національної економіки та зміцнення інвестиційно-інноваційних чинників економічного розвитку.

Дослідженням установлено, що із загальної кількості підготовлених кваліфікованих робітників майже 80% отримують первинну професійну підготовку, а 20% отримують кваліфікацію шляхом професійного навчання. Після професійного навчання незначна частка (9%) отримує роботу в будівельній галузі. У цих умовах доцільно здійснювати щорічний моніторинг зацікавленості і престижності роботи в будівельній

галузі з метою отримання висококваліфікованих робітників для роботи в будівництві.

Одними з причин недостатньої ефективності професійного навчання на виробництві щодо забезпечення конкурентоздатності та мобільності працівників є відсутність відповідних структурних підрозділів (штатних посад) безпосередньо на підприємствах різних видів економічної діяльності, у тому числі й будівельної галузі, низький рівень керованості цієї системи, адже питання професійного навчання часто покладені на фахівця відділу кадрів, які не мають відповідних компетенцій.

Особливо слід звернути увагу на первинну підготовку робітничих кадрів, де, за даними 2017/2018 навчального року, ця частка випускників становила 79,4% від загальної чисельності випускників ПТНЗ. Від того, в яких умовах і на якій виробничій базі сформувалося у робітників уявлення про майбутню професію, залежать його подальше кар'єрне зростання і розвиток його власного людського капіталу

Дослідження засвідчило, що можливість оновлення застарілих кваліфікаційних стандартів робочої сили є компетенцією як навчальних закладів, так і самого роботодавця щодо власного персоналу, а також держави. Проте забезпечення першою кваліфікацією – прерогатива навчальних закладів, які повинні забезпечити певний рівень кваліфікації або основний базовий рівень компетенції для всього населення з метою подальшого розвитку людського капіталу.

Для посилення взаємозв'язку ПТО з ринком праці та взаємодії із соціальними партнерами необхідно:

- розробити новий зміст ПТО, впровадити систему модульної підготовки з поетапного оволодіння робітничою професією;

- передбачити в обов'язковому порядку у великих інвестиційних проєктах, які намічаються здійснити із залученням іноземного капіталу та за підтримки держави, кошти на підготовку, перепідготовку й підвищення кваліфікації робітничих кадрів на базі закладів профтехосвіти, на оновлення їхньої матеріально-технічної бази;

- вдосконалити підготовку, перепідготовку майстрів виробничого навчання;

- провести оптимізацію мережі ПТО з одночасним оновленням матеріально-технічної бази і створенням ресурсних центрів;

- розвинути інфраструктуру навчально-виробничої діяльності ПТО, збільшити в мережах загального обсягу бюджетних видатків на освіту, обсяги фінансування на технічне переозброєння професійного навчання.

Висновки. Дослідження розвитку людського капіталу, пов'язаного з професійно-технічною освітою, висвітлює цілу низку проблем щодо зниження чисельності підготовки висококваліфікованих робітників у системі професійно-технічної освіти, а також зниження кількості цих закладів, що свідчить про зниження престижності робітничої професії та стримування розвитку людського капіталу.

Тому для розвитку людського капіталу в різних видах економічної діяльності, у тому числі в будівельній галузі, доцільно змінити саму філософію та обґрунтувати державну стратегію розвитку людського капіталу, де в центрі уваги повинна знаходитися висококваліфікована робоча сила з розвинутим людським капіталом.

Список літератури:

1. Сай І.А. Формування ефективної моделі державного управління трудовими ресурсами. *Держава та регіони. Серія «Державне управління»*. 2007. № 1. С. 192–196.
2. Про професійну (професійно-технічну) освіту : Закон України № 103/98-ВР від 10.02.1998. URL : <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (дата звернення: 25.12.2019).
3. Людський капітал регіонів України в контексті інноваційного розвитку : монографія / В.П. Антонюк та ін. ; НАН України, Ін-т економіки промисловості. Донецьк, 2011. 308 с.
4. Статистичний щорічник України за 2017 р. / Державна служба статистики України. Київ, 2018. 543 с.

References:

1. Saj I. A. (2007) Formuvannja efektyvnoji modeli derzhavnogho upravlinnja trudovymy resursamy [Formation of effective model of state management of labor resources]. *State and regions. Series: Public Administration*, no. 1, pp. 192-196.
2. Verkhovna Rada of Ukraine (1998) *Zakon Ukrainy «Pro profesijnu (profesijno-tekhnichnu) osvitu»* [Law of Ukraine «On Vocational (Vocational) Education»]. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/103/98-%D0%B2%D1%80> (accessed 25.12.2019).
3. Antonjuk V. P. (ed.) (2011) *Ljudsjkyj kapital rehioniv Ukrainy v konteksti innovacijnogho rozvytku: monohrafija* [Human capital of the regions of Ukraine in the context of innovation development]. Donetsk: Institute of Industrial Economics of NAS of Ukraine. (in Ukrainian).
4. State Statistics Service of Ukraine (2017) *Statystychnyj shhorichnyk Ukrainy za 2017 r.* [Statistical Yearbook of Ukraine for 2017]. Derzhkomstat, Kyiv (in Ukrainian)

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ПОДГОТОВКИ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОЧИХ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В СТРОИТЕЛЬСТВЕ

В статье раскрывается процесс развития человеческого капитала, связанный с профессиональным образованием как важным фактором повышения эффективности строительной отрасли. Рассмотрена структура профессионально-технического образования в государстве. Проанализированы статистические показатели по количеству профессионально-технических заведений, подготовки квалифицированных рабочих и их связь с развитием человеческого капитала. На основании аналитических материалов очерчена проблема снижения престижности рабочих профессий. Отмечена необходимость повышения качества рабочей силы как важного фактора развития человеческого капитала в строительной отрасли и совершенствования профессиональной подготовки кадров как в учреждениях профессионально-технического образования, так и в производственных условиях. Предложены меры по совершенствованию профессионально-технического образования в строительстве.

Ключевые слова: строительство, человеческий капитал, профессионально-техническое обучение, подготовка квалифицированных рабочих, государственная политика.

STATE POLICY OF TRAINING HIGHLY QUALIFIED WORKERS AS A FACTOR FOR THE DEVELOPMENT OF THE HUMAN CAPITAL IN CONSTRUCTION

The article describes the human capital development process associated with professional education as an important factor in improving the efficiency of the construction industry. The structure of vocational training in the country is considered. Emphasis is placed on the development of human capital related to vocational technical education as an important factor in the intellectualization of work. The statistics on the number of vocational schools, training of skilled workers and their relation to the development of human capital are analyzed. The dynamics of the training of skilled workers in VET for the period 2014-2018 was investigated, and it was found that there was a negative tendency to reduce the number of institutions by 9.6%, as well as trained skilled workers by 26.7% respectively. The corresponding trend in the training of skilled workers was also observed in the construction industry, where for the period 2014-2016, the decrease was 10%. It is substantiated that the organization of professional training has a number of advantages for the construction industry enterprises, their managers and employees, including: for the construction industry – the selection and placement of personnel; use of new technologies and production systems; quality of construction works and services; identify potential executives and management personnel; the ability to quickly respond to circumstances. Emphasis is placed on improving the quality of the workforce as an important factor in the development of human capital in the construction industry. Generally, the process of human capital development needs understanding of the solution of complex problems of accumulation and development of human capital in all types of economic activity, including enterprises of the construction industry, its effective use and regulation of development by the state. On the basis of analytical materials, the problem of reducing the prestige of the working professions is generalized. The need to improve the quality of the workforce as an important factor in the development of human capital in the construction industry and to improve the professional training of personnel, both in VET and in production conditions, is emphasized. Measures to improve vocational education in construction are proposed.

Key words: construction, human capital, vocational training, training of skilled workers, state policy.