УДК 377(477)

***Володарец С.В.,***

аспирант кафедры управления образованием Национальной академии государственного управления при Президенте Украины (Украина, г. Киев)

# РЕАЛИЗАЦИЯ МЕХАНИЗМОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМОЙ ПОДГОТОВКИ РАБОЧИХ КАДРОВ: ОПЫТ УКРАИНЫ

*Статья посвящена определению и характеристике основных условий реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров на Украине, которые обеспечивают согласованность их действия и способствуют гармонизации отношений между региональным рынком труда и рынком образовательных услуг.*

*Ключевые слова: региональная система подготовки рабочих кадров; государственное управление; механизмы государственного управления; условия реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров.*

Социально-экономическое развитие Украины непосредственно связано с развитием национального рынка труда и системы подготовки рабочих кадров. Кризисные периоды, которые пережила Украина в минувшие два десятилетия, характеризовались значительным обострением ситуации на рынке труда, спадом общественного производства и, как следствие, снижением спроса на рабочие кадры, резким увеличением количества безработного населения и трудовой миграции. В свою очередь, нарушение баланса занятости, который ранее регулировался на уровне государства, негативно повиляло на систему подготовки рабочих кадров, что обусловило необходимость существенных изменений в управлении ею с учетом требований рыночной экономики. Вместе с тем при формировании социально ориентированной рыночной экономики система подготовки рабочих кадров становится одной из важнейших ее подсистем и, следовательно, должна быть направлена на обеспечение необходимого баланса спроса и предложения на рабочие кадры в

соответствии с принципом эффективной занятости. Однако решение вопросов, связанных с развитием системы подготовки рабочих кадров, не может осуществляться без участия государства, поскольку именно в этой системе теснейшим образом переплетены экономические, социальные, образовательные и другие интересы современного общества и его граждан. В связи с этим ныне в Украине актуализируется проблема активизации деятельности органов государственного управления в сфере подготовки рабочих кадров

В научной литературе изучение проблем подготовки рабочих кадров осуществляется на пересечении нескольких наук: экономики, социологии, педагогики, психологии, менеджмента, государственного управления и управления образованием. В экономических науках этим проблемам посвящены работы известных украинских ученых Л. Быченко, Д. Богини, К. Бондарчук, О. Гришнова, Б. Данилишина, Э. Либановой, О. Мартякова, Ю. Маршавина, А. Попова, В. Савченко, Г. Щекина и др.

В педагогических науках вопросы развития системы подготовки рабочих кадров исследовали С. Гончаренко, Т. Десятов, Я. Каминецкий, Н. Ничкало, А. Новиков, В. Олейник, В. Радкевич и др.

Особое место в изучении проблем подготовки рабочих кадров отводится вопросам профессионального обучения безработных. В этом контексте следует назвать работы В. Барышникова, А. Вакуленко, М. Десненко, А. Заболотного, Н. Павловской, В. Покрищук, О. Цымбал и др.

Проблемам государственного управления в сфере образования Украины посвятили свои исследования Л. Гаевская, С. Крысюк, П. Кухарчук, И. Лопушинский, В. Луговой, Т. Лукина, Л. Параценко, Н. Протасова, Н. Савченко и др.

Проведенный анализ научных источников, нормативно-правовой базы и практики государственного управления системой подготовки рабочих кадров на Украине позволил выделить следующие основные противоречия, которые существуют ныне и требуют своего решения:

- между социально-экономическими потребностями в гармонизации спроса и предложения квалифицированных рабочих кадров на национальном, региональном, локальном рынках труда и неопределенностью механизмов государственного управления системой подготовки рабочих кадров и их реализации;
- между потребностью в усилении социально-экономического развития регионов и жесткой централизацией управления системой подготовки рабочих кадров как важнейшего фактора социально-экономического развития региона;
- между необходимостью тесного взаимодействия органов власти, местного самоуправления и широкого социального партнерства в процессе совершенствования системы подготовки рабочих кадров и распыленностью управленческих функций и влияний между различными министерствами и ведомствами, которые осуществляют управление данной системой;
- между потребностями в повышении качества подготовки рабочих кадров, их конкурентоспособности на региональных и локальных рынках труда и отсутствием научно обоснованных, действенных моделей государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров с учетом компетентностного подхода к подготовке квалифицированных рабочих.

Для решения этих противоречий и ряда вопросов общей проблемы государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров важно определение и научное обоснование механизмов государственного управления системой подготовки рабочих кадров, особенностей и условий их реализации на региональном уровне. В связи с этим цель данной статьи состоит в определении условий реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров, которые обеспечивают согласованность действия этих механизмов и способствуют гармонизации отношений между региональным рынком труда и рынком образовательных услуг.

Совершенствование региональной системы подготовки рабочих кадров и

управления ею предполагает и усовершенствование механизмов государственного управления данной системой. Под механизмами государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров мы понимаем определенные способы разрешения противоречий процесса государственного управления данной системой и последовательную организацию управленческих действий. Эти управленческие действия базируются на принципах государственного управления; целевой ориентации, которая предусматривает гармонизацию отношений между рынком труда и рынком образовательных услуг; функциональной деятельности органов государственного управления и местного самоуправления совместно с широкими кругами общественности и работодателями на основе социального партнерства с использованием соответствующих форм и методов управления.

Механизмы государственного управления представляют собой схематическое изображение структурно-функционального содержания процесса управления как взаимодействия субъекта и объекта, единства деятельности и отношений, функционирования определенной системы или подсистем и отражают взаимосвязь явлений, действий и мероприятий, результатом которых является согласование интересов, определение целей, разработка решений и их реализация с помощью ресурсов государства [2, с. 375–376]. Поэтому, учитывая специфику субъекта и объекта управления региональной системой подготовки рабочих кадров, которые взаимосвязаны с многими важными сферами жизни современного общества (например, экономикой страны и региона, системой образования и профориентации населения, системой профессионального обучения безработных и т.д.), важно, чтобы механизмы государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров учитывали интересы всех заинтересованных сторон. И прежде всего следует подчеркнуть важность механизмов государственного управления, направленных на сбалансированность, гармонизацию потребностей работодателей в квалифицированных рабочих кадрах и возможностей системы подготовки таких кадров соответствующего качества.

На наш взгляд, к механизмам государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров следует отнести следующие: правовой, финансовый, организационный, социального партнерства, децентрализации управления, мониторинга качества подготовки, международного сотрудничества.

Перечисленные механизмы государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров представляют собой систему, они тесно взаимосвязаны, усиливают и обусловливают действие друг друга. Но, учитывая специфику региональной системы подготовки рабочих кадров, которая объединяет довольно большие и разноплановые подсистемы (профессионально-технического образования, профессионального обучения безработного населения, профессиональной ориентации), имеющие отраслевое подчинение и управляющиеся как органами государственной власти, так и органами местного самоуправления, эффективная реализация механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров требует наличия (или создания) определенных условий.

Остановимся детальнее на характеристике этих условий.

*1. Признание приоритетности развития системы подготовки рабочих кадров в процессе формирования и реализации государственной образовательной политики на национальном, региональном и локальном уровнях.* Данное условие реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров предусматривает включение вопросов совершенствования данной системы и управления ею в число первоочередных. В процессе формирования образовательной политики на национальном уровне, при разработке нормативно-правовых актов, государственных программ и проектов важно выделение проблем подготовки рабочих кадров и рассмотрение их с точки зрения целостной системы и с учетом взаимодействия ее составляющих [3].

Система подготовки рабочих кадров является сложно организованной, а составляющие ее подсистемы подчиняются разным министерствам и ведомствам. Поэтому при принятии управленческих решений и разработке соответствующих мероприятий необходима декомпозиция целей и приоритетов образовательной политики на центральном, региональном и локальном уровнях. Речь идет о том, что данную систему следует рассматривать в целостности ее составляющих (а не распыленной, изолированной, когда каждая из подсистем развивается и управляется отдельно друг от друга). Определение и признание приоритетов, которые важны для каждого из управленческих уровней, дают возможность при реализации механизмов государственного управления полнее учитывать специфику региона и конкретного города или района, а значит, и требования регионального и локального рынков труда [7]. Не менее важно в процессе формирования и реализации государственной образовательной политики направлять усилия на обеспечение тесной взаимосвязи и взаимопонимания между составляющими системы подготовки рабочих кадров. Тесная взаимосвязь должна быть налажена между центральным, региональными и локальными уровнями государственного управления данной системой, между действиями органов государственного управления, местного самоуправления и заинтересованной общественностью, для которой проблемы подготовки рабочих кадров также должны перейти в число приоритетных.

*2. Внедрение критериальной оценки развития системы подготовки рабочих кадров* как условие реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров предполагает необходимость выработки единых подходов и критериев оценки состояния и развития данной системы. Причем такая система критериев должна быть пригодной для выявления особенностей и потребностей регионального и локального рынков труда, включать критерии, которые будут показывать не только количественный, но и качественный уровень подготовки рабочих кадров, то есть компетентность работников, что является основой формирования требований конкретных работодателей и рынка труда в целом. Кроме того, единая система критериев должна включать критерии для сопоставимости и оценки деятельности учебных заведений системы профессионально-технического образования, учебных заведений системы службы занятости и профессионального обучения на производстве, базирующихся на государственных стандартах [4]. Также с помощью единой системы критериев можно будет определять эффективность профориентации населения, перспективы развития системы подготовки рабочих кадров и эффективность управленческих решений, которые обеспечивают достижение данной системой установленных целей. Разработка системы критериев и критериальная оценка развития региональной системы подготовки рабочих кадров являются основой мониторинга, формирования обоснованных прогнозов, определения конкретных целей и принятия управленческих решений относительно реформирования и развития региональной системы подготовки рабочих кадров.

*3. Совершенствование информационно-коммуникативной связи системы подготовки рабочих кадров и регионального, локального рынка труда* как условие реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров направлено на обеспечение согласованности действий составляющих данной системы, выявление недостатков и своевременное внесение коррективов, повышение эффективности управленческой деятельности и решений, принимаемых на различных уровнях. Совершенствование информационно-коммуникативной связи предусматривает создание действенной информационной базы спроса и предложения на рабочие кадры в регионе, области. Такая информационная база может быть полезна многим, в первую очередь учебным заведениям для своевременного реагирования на потребности рынка труда, внесения коррективов в планы приема, перечни специальностей, содержание, формы, методы обучения и т.д. Также такая информационная база будет

полезна работодателям, работникам органов государственного управления и местного самоуправления. Она будет способствовать налаживанию взаимодействия и социального партнерства между заинтересованными сторонами в процессе подготовки рабочих кадров.

*4. Внедрение государственно-общественного управления региональной системой подготовки кадров* как условие реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров предусматривает расширение участия общественности, общественных организаций, объединений и местных общин в решении вопросов, связанных с подготовкой рабочих кадров в районе, городе, области, регионе. Важно, чтобы деятельность тех совещательных общественных органов, которые созданы и действуют на уровне области и района и решают вопросы подготовки рабочих кадров, имела не формальный, а реальный характер. По мнению Л. Гаевской, переход к государственно-общественному управлению образованием, а подготовка рабочих кадров относится именно к сфере образования, основывается на взаимодополняемой деятельности государственных органов и общественности сферы образования на региональном, местном, институциональном уровнях, базируясь на принципе разделения полномочий и ответственности за их реализацию [1, с. 6]. Именно государственно-общественное управление образованием может и должно стать основой эффективного социального партнерства в процессе подготовки рабочих кадров.

*5. Компетентностная направленность системы подготовки рабочих кадров* как условие реализации механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров базируется на компетентностном подходе в образовании [6]. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих кадров должны основываться не на традиционном информационном подходе, при котором ученикам, слушателям, студентам предоставляется определенная информация, сумма знаний, а формируются профессиональные компетентности, которые станут основой дальнейшей самостоятельной профессиональной деятельности. Именно профессиональные компетентности как способность индивида выполнять профессиональную деятельность и совершенствоваться в ней выступают залогом качества подготовки рабочих кадров.

*6. Обеспечение профессионального развития руководителей системы подготовки рабочих кадров* как условие реализации механизмов государственного управления данной сферой также должно базироваться на компетентностной основе. Профессионально необходимыми компетентностями руководителя в системе подготовки рабочих кадров являются управленческие компетентности, предусматривающие не только способность управлять определенным направлением работы или учебным заведением, но и умело ориентироваться в различных ситуациях, управлять изменениями и знаниями в своей организации, предвидеть, прогнозировать и постоянно работать над собой и своим профессионально-управленческим уровнем [5]. Очевидно, что такого рода профессиональное развитие должно осуществляться не только через систему последипломного педагогического образования. Эти вопросы должны быть в центре внимания при повышении квалификации работников службы занятости и при подготовке, повышении квалификации государственных служащих и работников органов местного самоуправления. Компетентный руководитель в системе подготовки рабочих кадров может считаться одним из основных условий повышения эффективности деятельности этой системы, поскольку реализация механизмов государственного управления данной системой преимущественно зависит именно от руководящих кадров.

Суммируя все сказанное выше, можно сделать такие выводы, что в современных условиях систему подготовки рабочих кадров необходимо рассматривать, с одной стороны, как сферу образовательных услуг, основной целью которой является удовлетворение образовательных потребностей граждан в овладении рабочими профессиями, а с другой — как необходимое условие развития экономики региона. Децентра-

лизация государственного управления как обязательный атрибут рыночной экономики предполагает изменения в управлении системой подготовки рабочих кадров. Прежде всего такие изменения должны коснуться деятельности центральных и региональных органов исполнительной власти. С учетом этих изменений должны быть внесены коррективы и в управление подготовкой рабочих кадров на национальном и особенно на региональном уровнях с учетом требований административной и экономической реформ, проводимых ныне в стране. В связи с этим определение механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров и условий их реализации приобретает весомое практическое значение и направлено на повышение эффективности деятельности органов государственного управления и местного самоуправления.

Перспективным направлением дальнейших исследований данной проблемы можно рассматривать разработку практических рекомендаций по усовершенствованию механизмов государственного управления региональной системой подготовки рабочих кадров в Украине.

**Библиографический список**

1. Гаєвська Л. Теоретико-методологічні аспекти дослідження державно-громадського управління загальною середньою освітою в Україні (60—70-ті рр. XIX ст.). Умань: СПД Жовтий, 2008. 188 с.

2. Енциклопедія державного управління: у 8 т. / Наук.-ред. колегія: Ю. В. Ковбасюк (голова) та ін. К.: НАДУ, 2011. Т. 2. 692 с.

3. Красняков Є. В. Законодавство у сфері освіти — галузь самостійна // Віче. 2003. № 9. С. 60—62.

**Законодательные и нормативно-правовые акты**

1. Національна доктрина розвитку освіти України // Нормативно-правове забезпечення освіти: у 4 ч. Х., 2004. Ч. 1. С. 5—24.

2. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні. / За заг. ред. В. Г. Кременя ; НАПН України. К.: Пед. думка, 2011. 304 с.

3. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011року. / За заг. ред. В.П. Головінова. К.:Парламентське вид-во, 2012. 480с.

4. Международная стандартная классификация образования 2011 г.

**Электронные ресурсы**

1. URL: http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/UNESCO_GC_36C-19_ISCED_RU.pdf (дата обращения: 29.04.2013)

V**olodarets S.V.,** e-mail: NADU_osvita@ukr.net
A post-graduate student of the department of education management of the National Academy of Public Administration under the President of Ukraine (Ukraine, Kiev)

**REALIZATION OF MECHANISMS OF STATE MANAGEMENT REGIONAL SYSTEM FOR THE TRAINING OF WORKERS: THE EXPERIENCE OF UKRAINE**

The article is devoted to the identification and characterization of the main conditions of the governance arrangements of the regional system of training of workers in the Ukraine, which ensure the consistency of their actions and contribute to the harmonization of relations between the regional labor market and the market of educational services.

Key words: regional system of training of the workforce, public administration, governance mechanisms, the terms of the governance arrangements of the regional system of training of the workforce.