

ЗВІТ
ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ
ПРОВЕДЕННЯ
ГАЛУЗЕВИХ ФОКУС-ГРУП
У РАМКАХ
ДОСЛІДЖЕННЯ РИНКУ
ПРАЦІ ВОЛИНСЬКОГО
СУБРЕГІОНУ

2015



ПРОЕКТ ФІНАНСУЄТЬСЯ
ЄВРОПЕЙСЬКИМ СОЮЗОМ

Цю публікацію було створено за підтримки Європейського Союзу. За зміст публікації повну відповідальність несе проект ЄС «Покращення системи підготовки кадрів для потреб економіки Волинського субрегіону», що виконується Управлінням освіти та науки Рівненської обласної державної адміністрації у партнерстві з Управлінням освіти, науки та молоді Волинської обласної державної адміністрації та Волинським ресурсним центром в рамках Програми ЄС «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні». Зміст публікації не є відображенням офіційної позиції Європейського Союзу.

Результати дослідження можуть бути корисними для представників відділів освіти, вчителів старших класів та профконсультантів, працівників ВУЗів та ПТНЗ, представників центрів зайнятості, управлінь економіки та представників бізнесу.

Європейський Союз складається з 28 держав-членів та їх народів. Це унікальне політичне та економічне партнерство, засноване на цінностях поваги до людської гідності, свободи, рівності, верховенства права і прав людини. Понад п'ятдесят років нам знадобилось для створення зони миру, демократії, стабільності і процвітання на нашому континенті. Водночас нам вдалось зберегти культурне розмаїття, толерантність і свободу особистості. ЄС налаштований поділитись своїми цінностями та досягненнями з країнами-сусідами ЄС, їх народами, та з народами з-поза їх меж.

ЗМІСТ

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОЕКТ «ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ПОТРЕБ ЕКОНОМІКИ ВОЛИНСЬКОГО СУБРЕГІОНУ»	3
ВСТУП	4
I. РЕЗУЛЬТАТИ ГАЛУЗЕВИХ ФОКУС-ГРУП	5
1. Сільське господарство	5
2. Лісове господарство	6
3. Деревообробна галузь.....	8
4. Добувна промисловість	9
5. Металообробна промисловість.....	11
6. Хімічна промисловість	12
7. Харчова промисловість	14
8. Легка промисловість	15
9. Будівництво	17
10. Виробництво будівельних матеріалів	18
11. Торгівля.....	20
12. Транспортна галузь	22
13 Готельно-ресторанний бізнес.....	24
14. Житлово-комунальне господарство.....	26
II. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ	28
Галузеві фокус-групи щодо тенденцій розвитку та особливостей структури робітничих професій	28
III. ДОДАТКИ	30
Додаток 1. Перелік учасників галузевих фокус-груп	30
Додаток 2. Сценарій проведення фокус-груп	33

ІНФОРМАЦІЯ ПРО ПРОЕКТ «ПОКРАЩЕННЯ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ДЛЯ ПОТРЕБ ЕКОНОМІКИ ВОЛИНСЬКОГО СУБРЕГІОНУ»

Проект передбачає дослідження ринку праці, роботу з найпроблемнішими ділянками в підготовці робітничих професій, створення доступу до інструментів професійної орієнтації і вибору професії та до засобів формування активної поведінки на ринку праці від пошуку роботи до започаткування власної справи, сприяння соціальному діалогу роботодавців і держави в питаннях професійно-технічного навчання, формування нової якості трудових ресурсів, яка зможе стати конкурентною перевагою субрегіону в боротьбі за інвестиції та нові робочі місця та призведе до зменшення міжрегіональних економічних диспропорцій.

Місце впровадження: Рівненська та Волинська області.

Цільова група проекту: учні, викладачі економіки, куратори центрів кар'єри і випускники 44 професійно-технічних навчальних закладів Волинського субрегіону, учні старших класів шкіл субрегіону та їхні батьки, які приймають рішення про вибір професії.

Цілі проекту:

Покращення системи підготовки кадрів для потреб економіки Рівненської та Волинської областей, у тому числі покращення адаптивності молоді на ринку праці, зокрема через сприяння налагодженню соціального діалогу у сфері ринку праці, покращення первинної професійної підготовки та профорієнтаційної роботи з учнями, сприяння самозайнятості молоді.

Діяльність проекту:

- Вивчення стану сучасного ринку праці, детальний аналіз і напрацювання рекомендацій для інститутів ринку праці, створення інформаційно-пошукової системи по регіональному ринку праці www.kariera.in.ua;
- Забезпечення професійно-технічних закладів освіти сучасними інструментами і засобами навчання: зміцнення матеріально-технічної бази 8-12 закладів, розробка 5 мультимедійних навчальних курсів, проведення 20 семінарів для майстрів виробничого навчання;
- Покращення вміння молоді вибирати професію, шукати роботу і створювати власну справу: поради для молоді з самостійного пошуку роботи, онлайн-система для тестування професійної придатності, тренінги з підвищення якості роботи для співробітників Центрів кар'єри, тренінги з методики навчання підприємству для викладачів, 5 вебінарів для молоді з питань започаткування бізнесу, розробка 4 мотиваційних відеороликів з прикладами започаткування власної справи.

Виконавцями проекту є:

- Управління освіти і науки Рівненської ОДА www.rvosvita.org.ua
- Управління освіти, науки та молоді Волинської ОДА www.uon.voladm.gov.ua
- Західноукраїнська регіональна непідприємницька громадська організація «Волинський ресурсний центр» www.vrc.rv.ua

Проект впроваджується за фінансової підтримки Європейського союзу в рамках програми «Підтримка політики регіонального розвитку в Україні» та співфінансується Управлінням освіти та науки Рівненської обласної державної адміністрації, Управлінням освіти, науки та молоді Волинської обласної державної адміністрації.

ВСТУП

Дослідження спрямоване на отримання інформації щодо стану та перспектив розвитку основних видів економічної діяльності для збалансування попиту та пропозиції робочої сили за робітничими професіями.

Емпіричну базу дослідження становили:

- результати опитування підприємств Волинського субрегіону з чисельністю працівників понад 30 осіб, всього – 1562 підприємства, у тому числі, Рівненська область - 759, Волинська область - 803.
- результати експертного опитування 140 директорів та керівників кадрових служб діючих підприємств Волинського субрегіону ринкоутворюючих видів економічної діяльності.

Аналітичний звіт складається з п'яти розділів, які презентують змістовні результати оцінки попиту та пропозиції робочої сили за робітничими професіями на ринку праці Волинського субрегіону (тут і далі «Волинський субрегіон – це територія Рівненської та Волинської областей»), а також методологічні особливості дослідження.

Основними завданнями дослідження є:

- ✓ оцінка ймовірних тенденцій розвитку основних видів економічної діяльності, зміни обсягів виробництва та/або надання послуг;
- ✓ оцінка змін професійної структури робочої сили та актуальних кадрових потреб роботодавців у робітничих професіях;
- ✓ визначення кількісних характеристик робітничих професій на ринку праці субрегіону;
- ✓ визначення основних проблем, що пов'язані з дефіцитом кандидатів, браком спеціалістів на профільні вакансії підприємств галузі;
- ✓ оцінка рівня заробітних плат працівників робітничих професій;
- ✓ визначення найбільш актуальних напрямків підготовки спеціалістів ПТНЗ;
- ✓ оцінка якості підготовки молодих фахівців робітничих спеціальностей, які потребує підприємство та галузь в цілому.

Виконання дослідження стало можливим завдяки злагодженій роботі:

- ✓ Рівненського обласного центру зайнятості;
- ✓ Волинського обласного центру зайнятості;
- ✓ Науково-дослідної лабораторії Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України;
- ✓ Управління освіти, науки та молоді Волинської ОДА;
- ✓ Управління освіти і науки Рівненської ОДА;
- ✓ Громадської організації «Волинський ресурсний центр».

I. РЕЗУЛЬТАТИ ГАЛУЗЕВИХ ФОКУС-ГРУП

1. Сільське господарство

Загальна характеристика. Не зважаючи на кризовий стан економіки в країні сільське господарство лишається однією з найбільш перспективних галузей, яка протягом останніх років стабільно розвивалась нарощуючи обсяги виробництва й прибутки. Регіон відзначається високою врожайністю, хоча порівняно з іншими регіонами України, має гірші кліматичні умови. Експерти відзначили, що підвищення податків та подорожчання кредитів негативно позначилось на стані сільськогосподарських підприємств, проте не змінило загальних перспектив розвитку. Загальною тенденцією останніх років для сільського господарства є зменшення кількості працівників через підвищення продуктивності техніки та виробництва. Водночас, експерти не вбачають перспектив скорочення штатної чисельності працюючого персоналу на підприємствах. Не зважаючи на істотне підвищення цін на пальне, весняні посівні роботи виконані в повному обсязі. Більш проблематичною на сьогодні видається підгалузь тваринництва, через більшу її витратність та відсутність державної підтримки товаровиробників. Виробниками тваринницької продукції підтверджується наявність проблем та передбачається тенденція до скорочення виробництва. Експерти відмітили низьку рентабельність тваринницьких виробництв. Через невисокі закупівельні ціни на продукцію підгалузі основний прибуток отримує не виробник, а переробник. Краща ситуація відзначається на підприємствах, які забезпечують не лише виробництво, але й переробку продукції, зокрема у птахівництві.

За оцінкою експертів, більш перспективним на сьогодні лишається рослинництво, особливо в сегменті експортоорієнтованих сільськогосподарських культур. Проте, підприємства сільського господарства потребують значних обігових коштів, тому як вже зазначалось нестабільна фінансова ситуація та відсутність нормальних можливостей кредитування ускладнили становище виробників. Варто відзначити, що великі сільськогосподарські комплекси продовжують активно розвиватись згідно своїх планів, хоч і вказують на ризики відтермінування запуску нових виробничих потужностей.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Експертна оцінка кадрових проблем підприємств сільського господарства засвідчила дві основні причини їх виникнення: низький рівень заробітної плати та неналежні умови праці. Підприємства, що сплачують конкурентні заробітні плати та пропонують нормальні умови роботи фактично не мають проблем із підбором працівників. В цілому, підприємства галузі не мають проблем з плинністю кадрів. Водночас, відзначається підвищення вимог з боку роботодавців до кваліфікації працівників. Закупівля нових зразків сільськогосподарської техніки: самохідних оприскувачів, тракторів, зернозбиральних машин, що оснащені комп'ютерними системами зумовлює потребу у висококваліфікованих механізаторах, водіях, слюсарях, трактористах та машиністах. На жаль, слабка матеріально-технічна база системи освіти обмежує можливості належної підготовки молоді. Переважна більшість підприємств самостійно забезпечує навчання спеціалістів. Проблемними для підприємств можуть ставати унікальні професії, наприклад, оператор електропроводу (професія відсутня у класифікаторі професій), оператори обслуговування аміачних та

холодильних установок, оператор зерносушарки. Відзначається також потреба у висококваліфікованих лаборантах підприємств, що є актуальним для усіх підгалузей сільського господарства.

Оцінка якості підготовки молоді. Експертами відзначено, що підприємства галузі активно співпрацюють із навчальними закладами. Проте, одноставно наголошують, що випускників навчального закладу для виконання роботи потрібно навчати «...фактично з нуля...». Випускникам не вистачає практичної підготовки і, що найголовніше, бажання працювати. Недосконалим, на думку експертів, є механізм оформлення студентів на практику, що вимагає оплати роботи студента, перерахування коштів навчальному закладу, додаткової оплати наставнику або керівнику, урахування ризиків щодо безпеки практиканта тощо.

2. Лісове господарство

Загальна характеристика. Лісова промисловість України сформувалась під впливом цілої низки факторів. Обмеженість лісових ресурсів України помітно впливає на розміри та внутрішньогалузеву структуру деревообробної підгалузі, яка посідає провідне місце в межах лісової, деревообробної та целюлозно-паперової індустрії. Експерти наголосили, що незважаючи на те, що застосовування деревини знижується за рахунок впровадження пластмас та інших штучних і синтетичних матеріалів, попит на деревину зростає, вона перетворюється на дедалі більш дефіцитний матеріал. Але експерти також акцентують увагу на тому, що аналіз стану та ефективності лісового господарства вказує на нагальну потребу системних реформ з тим, щоб забезпечити конкурентоздатність та інноваційний розвиток лісопромислового сектору та деревообробної промисловості в цілому.

Волинська та Рівненська області належать до найбільш лісистих областей України та мають як значну кількість підприємств лісової та лісопереробної галузей. Останнім часом підприємства лісової та лісопереробної галузей активно розвиваються. Експерти відзначають, що відкриваються нові цехи, їдальні для своїх працівників, а іноді і теплиці; збільшуються обсяги виробництва продукції.

У порівнянні з попередніми роками значно покращилась ситуація із заробітною платою: зникла проблема заборгованості з виплати зарплати та збільшився її розмір. На підприємствах з'явилися «живі» гроші, діють соціальні гарантії для працівників. Сприяє розвитку підприємств даних галузей збільшення попиту на продукцію. Значна частина продукції йде на експорт.

В той же час, експерти відмічають, що порівняно із структурою європейського експорту Україна вивозить переважно продукцію низького рівня переробки, відносно низького рівня якості. Надання банками кредитів під малі відсотки дало б змогу закупити нове сучасне обладнання, а відповідно й збільшувати доходи не лише за рахунок збільшення обсягів виробництва, а і завдяки випуску високоякісної конкурентоспроможної продукції та зменшення кількості відходів при первинній обробці деревини.

Слід зауважити, що у невеличких підприємствах, та у приватних підприємств ситуація важка. Їм складно конкурувати із великими потужними підприємствами.

Рентабельність складає всього 3 – 5 відсотків. Значну частку у затратах складають адміністративні витрати, вартість сировини, ціна на яку є досить високою. Обсяги ж виробництва, як правило, у них невеликі. Позитивно впливає на розвиток малого бізнесу мораторій на проведення перевірок з боку державних контролюючих органів та припинення падіння гривні, її стабілізація.

Експерти передбачають, що на наступні 2-3 роки існуючі тенденції розвитку даних галузей зберуться. На більш тривалу перспективу прогнозувати не наважуються. Адже є побоювання, що нераціональне використання наявного лісоресурсного потенціалу, часто безконтрольне вирубування лісів, недостатнє фінансування та увага проблемі лісовідтворення, вирощування лісів можуть призвести до того, що вже через декілька років лісова та лісопереробна промисловість взагалі занепадуть.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Експерти зазначили, що рівень кваліфікації працюючих робітників на підприємствах відповідає вимогам роботодавців. В цілому, констатується відсутність проблем із забезпеченням кадрового складу на підприємствах. Майже на всіх підприємствах штат укомплектовано повністю, потреба у працівниках не відчувається. Проблеми плинності кадрів немає. Це зумовлено підвищенням рівня заробітної плати, покращенням умов праці робітників та їх соціальної захищеності. Вакансії з'являються в основному через звільнення працівників по досягненню ними пенсійного віку або у зв'язку із розширенням виробництва, введенням у дію нових цехів. За оцінками експертів потреби у працівниках нових професій на даний час немає.

Серед професій, які користуються найбільшим попитом, було зазначено такі як: лісоруб, майстер лісу, верстатники, водії, рамники. Відзначається, що сьогодні галузь потребує і менеджерів, маркетологів, інженерів, технологів.

Експерти підприємств лісового господарства зазначали, що постійно сприяють підвищенню кваліфікації своїх працівників, а також наголосили на тісну співпрацю із Українським центром підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів лісового господарства «Укрцентркадріліс» у м. Боярка. Там підвищують кваліфікацію як працівники робітничих професій, так і адміністративний персонал. Також поширене наставництво та стажування на робочому місці, особливо на невеликих підприємствах, які не мають достатніх фінансових можливостей для навчання працівників у спеціалізованих центрах.

В основному на підприємствах працюють люди середнього віку, а також зазначалось, що браку молодих працівників на підприємствах не спостерігається.

Оцінка якості підготовки молоді.

Майже всі експерти відзначили гідний рівень підготовки молодих спеціалістів. Студенти ПТНЗ та вищих навчальних закладів часто проходять практику на базі підприємств/організацій. В більшості випадків роботодавці не мають домовленості з професійно-технічними навчальними закладами щодо працевлаштування випускників. Переважно, випускники ПТНЗ, які пройшли практику або стажування на підприємствах, не повертаються для подальшої роботи та офіційного працевлаштування. Це зумовлено

не тільки відсутністю на підприємствах даної галузі вільних вакансій, а певними проблемами з підбором кадрів.

Слід зауважити, що деякі підприємства дають направлення випускникам шкіл на навчання у вищі навчальні заклади із зобов'язанням їх подальшого працевлаштування.

«...Раз на 8-10 років приходять випускники, які одразу включаються в роботу і за кілька місяців їх кваліфікаційний рівень вже перевершує декого із старших колег. Але фахові знання ще не запорука їхнього кадрового зростання. Як правило, на ключові посади призначають представників першої категорії, так званих фахівців...».

3. Деревообробна галузь

Загальна характеристика. Експертний аналіз засвідчує, що негативний вплив внутрішніх та зовнішніх факторів, дія яких підсилюється економічною кризою в країні, потребує пошуку шляхів підвищення рівня конкурентоспроможності деревообробної галузі. Експерти наголосили, що нестабільний курс валюти, зменшення попиту на продукцію, збільшення витрат на матеріали ускладнюють роботу підприємств. Водночас, додається, що в сучасних умовах практично немає такої сфери господарства, де деревина і продукція її переробки не відігравали б істотної ролі. Тому підприємства поступово розвиваються, а придбання нового обладнання потребує збільшення кількості персоналу. Роботодавці відзначають «сезонний» розвиток підприємств. В основному працівники приймаються на роботу за строковими договорами. Фактично не відчувають негативних економічних впливів підприємства з іноземними інвестиціями (польськими) та які працюють на зовнішній ринок. Тому, в останні роки спостерігається позитивна динаміка розвитку підприємств. Дуже скрутне становище на тих підприємствах, де ринок збуту знаходився в Криму та на Сході країни, відповідно виробництво зменшилось, але підприємства намагаються не скорочувати персонал.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Щодо професійної кваліфікації працівників, експерти зазначали їх низький рівень, брак практичних знань та нагальну необхідність у розширенні професійних компетенцій. Існує дефіцит на працівників для роботи з дорогим комп'ютеризованим обладнанням. Іноді працю, яку може виконувати комп'ютер, доводиться виконувати вручну через некомпетентність працівника. Експерти зазначили, що достатньо важко знайти спеціалістів таких як: укладальників пиломатеріалів, заточувальників пил, машиністів на пилорамі, оббивальників меблів, столярів, слюсарів електрозварників, стропальників, водіїв автотранспорту, верстатників деревообробних верстатів (взагалі не готують) – ці спеціалісти переважно пенсійного та передпенсійного віку. Новоприйнятого працівника будь-якого віку довчають на виробництві, працівники проходять інструктаж, стажування і т.д. Активно приймають на роботу осіб, які мають тільки середню освіту, тому що певні робітничі спеціальності, окрім моторики, взагалі не потребують ніяких знань та навичок (укладальник, фасувальник). Підсобні робітники приймаються передпенсійного та пенсійного віку, тому є можливість співпрацювати з центром зайнятості.

Оцінка якості підготовки молоді. Практично всі експерти зазначили, що підприємства мають молодий колектив, практично всі тісно співпрацюють з училищами та мають

домовленості з ПТНЗ (Колки, Маневичі, Луцьке). Але, відзначався той факт, що випускників ПТНЗ підприємствам доводилось довчати ще протягом наступних 4-5 місяців. Випускникам не вистачає не тільки практичних, теоретичних навичок, але й бажання працювати, також наголосили на поганих звичках молодих осіб та безвідповідальне ставлення до роботи. Випускники після проходження практики здебільшого не залишаються на виробництві.

4. Добувна промисловість

Загальна характеристика. Розвиток добувної промисловості напряму залежить від наявних в регіоні покладів корисних копалин. У Волинському субрегіоні наявні родовища торфу загальнодержавного значення (Рівненська та Волинська області), запаси вугілля (Волинська область), значні поклади граніту, базальту та бурштину (Рівненська область).

Експерти відзначають, що найбільш проблемною на сьогодні є вугільна промисловість. Запаси кам'яного вугілля на більшості шахт регіону майже вичерпані, а висока собівартість його видобутку призводить до нерентабельності шахт. Останніми роками спостерігається зниження обсягу видобутку вугілля, а частина шахт було взагалі закрито (шахти №5, №6, №7). Донедавна існувала значна заборгованість по виплаті заробітної плати перед шахтарями, планувалось закриття ряду шахт регіону, було заморожене будівництво шахти №10 м. Нововолинськ. На початку 2015 року зазначені проблеми викликали хвилю протестів з боку волинських шахтарів. На сьогодні з держбюджету виділені кошти на погашення заборгованості перед шахтарями по заробітній платі та на добудову шахти №10. Не краща ситуація і у інших шахтарських регіонах України. Торфодобувні підприємства, як стверджують експерти, намагаються не знижувати обсягів виробництва на рівні попередніх років. Проте значного приросту обсягів видобутку не спостерігається. У Волинській області на сьогодні працюють два найбільші підприємства України, які здійснюють розробку торф'яників. Продукція торфодобувних підприємств широко використовується для опалення житлових будинків, адміністративних будівель, лікарень, санаторіїв, шкіл, теплиць. Паливо, як правило, купують напередодні зимового періоду, тому існує така проблема, як сезонність реалізації. Особливо гостро проблема збуту відчувається у літній період.

Основною проблемою торфодобувних підприємств експертами відзначено відведення нових площ під розробку, адже старі вже вичерпують свої ресурси. Проте, дана проблема потребує вирішення на законодавчому рівні. Експертами наголошується, що на даний час земельне законодавство є недосконалим. Наявні правові колізії у питаннях землевідведення. Одні нормативні акти суперечать іншим, відтак удосконалення законодавства з питань землевідведення є вкрай актуальним. Не менш складною проблемою є модернізація добувної промисловості. В цілому відзначається, що підприємства добувної промисловості потребують технічного переоснащення, тому що значна частина обладнання торфо- та вугледобувних підприємств є застарілою.

Перспективи розвитку галузі експерти пов'язують з вирішенням означених проблем. Одностайно наголошується на необхідності удосконалення нормативно-правової бази, що регламентує питання землевідведення, а також залучення інвестицій. Це дасть

зможу провести модернізацію виробництва, більш адаптувати продукцію до потреб європейського ринку. Розвиток торфодобувної промисловості пов'язується із розширенням експорту продукції, зокрема, торфобрикетів у Німеччину, Польщу, Угорщину, Словаччину, інші країни Європи, як альтернатива дорогому природному газу. У вугільній галузі надії покладають на добудову та введення в експлуатацію шахти №10 м. Нововолинськ. У перспективі це дасть змогу забезпечити роботою шахтарів уже закритих шахт та тих, які планується ліквідувати. Можливо нове дихання торфо- та вугледобувної промисловості дасть приватизація державних підприємств, про яку ведуться розмови вже протягом кількох останніх років.

Характеристика кадрових потреб підприємств. За оцінками експертів, сьогодні проблема щодо забезпечення підприємств добувної промисловості кадрами на порядку денному не стоїть. Плинність кадрів в даній галузі мінімальна. Вакансії, як правило, утворюються через вихід на пенсію працівників.

Експерти з торфодобувної промисловості відмічають, що в основному підприємства розташовані у сільській місцевості. Так як у селі роботу знайти важко, існує проблема безробіття, то люди тримаються своїх робочих місць. Цьому сприяє і відносно високий рівень заробітної плати у даній галузі.

Експерти з вугільної промисловості наголошують на тому факті, що у зв'язку із закриттям у попередні роки ряду шахт у регіоні утворився значний потенціал вивільнених шахтарів, які втратили роботу та вимушені стояти на біржі. Відтак роботодавцям є з кого вибирати. Якщо будуть закриті шахти №1 та №9 (про що багато говорилось у пресі), то ще частина шахтарів може опинитись «на вулиці» та поповнити лави безробітних.

Експерти відзначають, що у добувній галузі багатьом професіям навчають безпосередньо на підприємствах без відриву від виробництва. Діють спеціально розроблені програми навчання та створені комісії по оцінюванню рівня підготовки працівників. Часто робітники, які мають базовий рівень підготовки, закінчили ПТНЗ і здобули ту чи іншу спеціальність, перенавчаються і освоюють суміжні професії.

Так, на вугледобувних підприємствах існують учбові комбінати, де навчають професії машиніста гірничих виїмкових машин, гірника очисного забою. Щоб набути цю професію, бажаючі повинні мати професійний стаж, тобто пропрацювати на підземних роботах не менше одного року. ПТНЗ таких спеціалістів не випускають. Також організовуються курси по підвищенню кваліфікації працівників. Так, наприклад, електрослюсарі підземних робіт, які після закінчення професійно-технічних навчальних закладів мають третій розряд, можуть після проходження цих курсів отримати 4 або 5 розряди.

Експерти з торфодобувних підприємств зауважують, що викладачі-інструктори безпосередньо на підприємствах готують таких спеціалістів, як апаратник, машиніст брикетних пресів, транспортувальник. При освоєнні нових сировинних баз зростає потреба у трактористах, зварниках.

Підприємства добувної галузі тісно співпрацюють із місцевими центрами зайнятості. У разі виникнення потреби у працівниках центри зайнятості допомагають роботодавцям

у оперативному підборі. За оцінками експертів необхідності у працівниках нових професій на даний час немає.

Оцінка якості підготовки молоді. На підприємствах добувної промисловості працює багато молоді. При прийомі на роботу їм надається пріоритет. Експерти відзначають достатній рівень підготовки випускників ПТНЗ. Більшість молодих спеціалістів, які влаштовуються на роботу, має бажання працювати та підвищувати свій професійний рівень, намагається якісно та добросовісно виконувати покладені обов'язки, адже вони відчують жорстку конкуренцію на ринку праці.

На даний час угоди про працевлаштування випускників між вузами та роботодавцями не укладаються, але існують домовленості про проходження практики на базі підприємств. Проте, якщо є вільні вакансії, роботодавці із задоволенням приймають молодих спеціалістів, колишніх практикантів.

5. Металообробна промисловість

Загальна характеристика. Експертами відзначається, що металообробка не є провідною галуззю регіону, проте має достатньо потужні підприємства. Загалом для галузі притаманне скорочення обсягів виробництва, що пов'язано зі зниженням обсягів будівельних робіт, зростанням цін на метал та енергоносії. Незважаючи на те, що галузь переживає не найкращі часи, експерти не очікують скорочення персоналу. Штати підприємств на даний час максимально оптимізовані. Відзначається, що основні скорочення відбулись під час кризи 2008 року. Наприклад, підприємство Богдан, що спеціалізується на виробництві автобусів, протягом 2008 скоротило штат працівників на 1500 осіб. На сьогодні на підприємстві працює понад 700 працівників, і скорочення штату працівників не планується. Водночас, не зазначаються і перспективи розширення. Експерти зауважують, що значних проблем для підприємств додало погіршення відносин з Росією, адже саме російський ринок був основним споживачем продукції. Зазначається зрив виконання деяких великих контрактів (наприклад, щодо автобусів Богдан – виконано лише на 50%), а також фактична відсутність можливостей укладання нових угод. Втрата російського ринку підвищила конкуренцію на внутрішньому ринку. Підприємства намагаються освоювати нові ринки. Відзначається, що підприємство Богдан шукає можливості виходу на європейський ринок. Важливим напрямком розвитку є розробка нових моделей автобусів з електродвигунами (електробус), на які очікується значний попит. На жаль, експерти наголошують на повній відсутності державного замовлення на продукцію вітчизняного товаровиробника.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Для металообробної галузі найбільш затребуваними є традиційні професії професійно-технічної освіти. Це верстатники широкого профілю, токарі, слюсарі, фрезерувальники, штампувальники, зварювальники всіх видів. Підприємствами відзначається, що підбір працівників цих професій, щороку стає все більш проблематичним. Незважаючи на невисоку плінність кадрів, потреба у працівниках не зникає. Експертами зауважується, що на підприємствах галузі критично мала частка молодих спеціалістів. Середній вік для працівників галузі перевищує 45 років, а на окремих підприємствах 55 років. Відзначається, що умови праці у більшості підприємств відлякують молодь. В цілому,

невисоким є і рівень заробітної плати, відтак молодь не зацікавлена у роботі. Експертами зазначається, що сьогодні наявний дефіцит працівників зазначених професій, особливо молодих працівників. Ті хто приходить на підприємства, як правило, складно адаптується до важких умов роботи а, отримавши певний досвід – звільняються. Допуск до виконання основних робіт можливий на підприємствах лише після додаткового навчання. Всі підприємства забезпечують навчання працівників та наставництво для молоді. Окремі підприємства мають власні навчальні центри, де готують спеціалістів відповідних спеціалізацій та рівнів кваліфікації (Богдан). Відзначається також, що кадрові проблеми виникають на підприємствах через певну сезонність, що пов'язана із зниженням обсягів будівельних робіт в зимовий період, відтак попит на металовироби знижується. Значна частина підприємств вимушено переводить своїх працівників на неповний робочий день/тиждень. Навіть стабільно працюючі підприємства вимушені використовувати форми тимчасового найму працівників.

Оцінка якості підготовки молоді. Експертами зауважується, що підприємства галузі активно співпрацюють із навчальними закладами. Проте, однакостайні в необхідності проведення додаткових навчань для допуску випускника до роботи. Але, як це не прикро, переважна більшість молоді просто не має бажання працювати. Навіть під час практики студенти не поспішають отримати практичний досвід і навички, «вимагаючи відмітки про проходження практики». Дуже часто роботодавець вимушений погоджуватись на такі пропозиції, адже вимоги безпеки роботи й можливість травмування не мотивують роботодавця «ризикувати». Не вистачає навчальним закладам і матеріально-технічного забезпечення навчання. Нові технології, устаткування не вивчаються у навчальних закладах. Відтак молодий працівник, що приходить на підприємство, по суті вперше бачить обладнання. Навіть теоретична підготовка студентів залишає бажати кращого. «...Молодь в цілому не бажає навчатись, а в нашій системі освіти можна отримати диплом і без екзаменів...». Водночас, молоді люди, які бажають навчатись та набувають досвід, дуже швидко виїжджають за кордон.

6. Хімічна промисловість

Загальна характеристика. Незважаючи на кризовий стан в державі експерти зазначили, що хімічна галузь в Україні має досить великий потенціал для розвитку. Розроблені нові види продукції для подальшого збуту на західних ринках, створені нові лінії виробництва фасування мінеральних добрив. Експерти наголосили, на тому, що не дивлячись на те, що Україна – це аграрна держава, сільське господарство в країні не підтримується (не має об'ємів закупівлі добрив, компонентів захисту рослин і т.д.), відтак великі підприємства хімічної галузі виживають за рахунок експорту. Підприємства, які практично повністю залежать від іноземних інвестицій мають довгострокове фінансування для розвитку. Підприємства, які експортували сировину в Росію, а також Донецьку та Луганську області, на даний час відчувають труднощі в реалізації продукції та наданні послуг, а тому змушені займатись перепрофілюванням, виготовленням нових видів продукції для внутрішнього і зовнішнього ринків. Деякі незручності додає здороження цін на сировину, хоч при цьому об'єми виробництва не

зменшились. Тому, в цілому, роботодавці відмітили позитивний розвиток своїх підприємств, і зазначили, що такі тенденції будуть зберігатись в майбутньому.

Експерти наголошують, що увага, в першу чергу, приділяється не віку фахівця, а його компетентності. Відзначається, що на підприємствах існує потреба у нових працівниках, наприклад, апаратниках гранулювання, змішувальниках, тому підприємства самі навчають таких спеціалістів конкретної специфіки нової професії на виробництві. Під час запровадження нової продукції, або придбанні нового обладнання, на підприємство запрошуються спеціалісти для проведення тренінгів, семінарів та навчань. На виробництві проводяться навчання підсобних робочих, тобто спеціальностей, які не потребують певних навичок. Роботодавці зазначають, що підприємства мають свої учбові центри, і потреба у розширенні професійних компетенцій наявних працівників вирішується завдяки цьому учбовому центру, також при потребі навчають суміжним спеціальностям для певної взаємозамінності робітників. В компаніях, які співпрацюють з іноземними партнерами, відбувається постійний обмін досвідом. Деякі роботодавці на підприємстві мають свою кваліфікаційну комісію, яка оцінює знання та направляє на навчання. Отже, експерти зауважили, що чисельність працівників залишатиметься стабільною.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Роботодавці наголосили на тому, що на підприємствах не виникає проблем з підбором працівників, тобто дефіциту у робітничих кадрах не спостерігається. Іноді виникають проблеми у пошуку вузько направлених спеціалістів, і тому організації або самі шукають фахівців, або користуються послугами рекрутингових агентств. Також експерти зазначили, що плинності кадрів не спостерігається, окрім її природного характеру (вивільнення). Великі організації зазначали, що мають домовленості не тільки з училищами, але й з ВУЗами. Більш популярні випускники ВУЗів, тому, що багато спеціальностей потребують тільки вищої освіти. На даний час існує незначний дефіцит таких спеціалістів як енергетики, електрики з вищою освітою (з певною групою допуску (5)), хіміки, хіміки-технологи, органіки, неорганіки, спеціалісти галузі електрохімізахисту, інженер-конструктор, інженер-технолог, менеджер з розвитку (співпраця з торговими мережами) і таких фахівців знайти важко, тому що в Рівненській області готують недостатню кількість таких спеціалістів. Оператора скло формувальних машин взагалі жоден заклад України не готує. Було наголошено, що продавцям роздрібною торгівлі не вистачає кваліфікації по наданню консультаційних послуг стосовно специфіки хімічних добрив, а також через своєрідність галузі вони мають не тільки проходити медичний огляд, а й мати високі комунікативні навички, проходити спеціальні тренінги. В цілому, підприємства здатні підібрати собі спеціалістів самостійно, це стосується не тільки випускників ПТНЗ, а й ВУЗів, рівень їх кваліфікації роботодавців цілком влаштовує, а якщо професія має певну специфіку – то підприємство сприяє додатковому навчанню, стажуванню і т. д., але молодь не готова працювати в посиленому режимі за графіком (або позмінно). Гостро стоїть проблема високої відповідальності, як одна з вимог до професії, на яку молоді, навіть висококваліфіковані фахівці не завжди погоджуються. Відносно домовленостей з навчальними закладами, то всі роботодавці їх мають, але більш активна співпраця ведеться з ВНЗ ніж з училищами. На даний час існує домовленість з Львівським ВНЗ,

щодо випускників факультету технології силікатів склокристалічних матеріалів, фахівців такої рідкісної професії готують лише через рік. Існують загальноприйняті інженерні спеціальності, які потім на виробництві для подальшої роботи вивчають специфіку галузі, навчаються та працюють.

Оцінка якості підготовки молоді. Експерти зробили такі висновки, що якість підготовки молодих спеціалістів робітничих спеціальностей не відповідає сучасним вимогам роботодавців. Система професійної освіти залишається досі радянською, а ринок праці натомість кардинально змінився, і висуває більш високі вимоги до кандидатів, навіть до робітничих спеціальностей. Експерти визначили, що останнім часом йде активне омолодження організацій, практично всі підприємства активно приймають випускників, тобто молоді надається пріоритет. Практично всі підприємства вкладають кошти на додаткове навчання працівників, це стосується як молоді, так і вже працюючих робітників, відтак увага приділяється всім спеціальностям від робітничих до керівників.

7. Харчова промисловість

Загальна характеристика. Експерти харчової промисловості відмітили, що рівень інфраструктури, виробничі потужності, та їх технічний стан значно відстає у своєму розвитку в порівнянні з іншими європейськими країнами. Було зазначено, що сезонний характер виробництва особливо впливає на обсяги збуту продукції. Зростання цін та низький рівень доходів населення негативно вплинули на купівельну спроможність населення. Тому підприємства намагаються пристосовуватись до економічних та соціальних змін, при цьому не знижуючи обсяги виробництва та якість продукції, що в подальшому може гарантувати його розвиток. Слід зазначити, що нестабільність економіки країни особливо негативно вплинула на невеликі приватні підприємства, яким доводиться виживати на ринку, але такі тенденції поодинокі. Загалом зазначалось, що харчова промисловість здатна забезпечити внутрішній споживчий ринок, а великі підприємства наголошували на тому, що мають значний експортний потенціал.

Експерти стверджують, що рівень кваліфікації працюючих спеціалістів, на даних підприємствах відповідає вимогам роботодавців. Потреби у нових працівниках та нових професіях не виникає. Скоріше існує потреба у розширенні професійних компетенцій, особливо це стосується робітничих спеціальностей (наприклад, знання стандартів gmp, певних інструкцій та технологічних знань). Стосовно некваліфікованої роботи, яка не потребує специфічних навичок та знань, наприклад, укладальники-пакувальники, фасувальники – то кількість таких працівників залежить від об'єму виробництва, сезонності роботи, тому підприємства активно співпрацюють з центром зайнятості, який повністю забезпечує їх такими працівниками на тимчасову роботу. Відносно професії операторів ліній, то в минулому ними можуть бути або укладальник-пакувальник, або людина, яка мала взагалі іншу професію, або взагалі не має освіти, тобто всі процеси навчання, підвищення кваліфікації, наставництва відбуваються безпосередньо на підприємстві. Також зазначено, що при закупівлі нового обладнання, на підприємство запрошуються спеціалісти-постачальники для проведення тренінгів та семінарів. Також експерти зазначили, що підприємства мають свої учбові центри, наприклад,

«перфоменс менеджмент» – учбовий центр для підвищення кваліфікації персоналу. Для механіків, електриків, гідравліків розробляють свій навчальний матеріал із практичними вправами, тобто навчання може відбуватись під час робочої зміни. Отже, експерти зауважили, що потреба у працівниках на підприємствах не збільшується, також зменшення працівників певних професій не очікується.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Работодавці наголосили, що в цілому проблем з підбором працівників на підприємствах не виникає, а отже дефіциту у робітничих кадрах не спостерігається. Існує незначна плинність кадрів через сезонні коливання, однак це не впливає на загальну картину. Експерти зазначили, що проблеми з підбором певного персоналу схожі. Це стосується зокрема підбору операторів лінії у виробництві харчової продукції, тому що технікуми та училища не готують спеціалістів такого роду, а отже пошук таких фахівців здійснюється в інших регіонах. Виникають потреби в інженерах, варниках харчової сировини, контролерах харчової продукції, завантажувачів сировини, налагоджувальників, устаткувальників апаратів, пекарів хлібобулочних виробів, спеціалістах з приготування кетчупів. Стосовно нових професій, то така потреба на підприємствах не виникає, є нагальна потреба у розширенні компетенцій робітничих спеціальностей, тобто необхідні фахівці широкого технічного профілю. Тому, особливо для молоді, проблему браку певних навичок вирішують шляхом створення спеціальних програм. По завершенні такої програми проводиться анкетування, чи дійсно молода особа готова продовжити працювати на виробництві. Також існують запрошення на літнє працевлаштування, для того, щоб молода людина могла отримати достатньо знань про конкретну (обрану) ним спеціальність, отримати практичний досвід та оцінити свої знання, а також спробувати себе, починаючи з найпростішої професії. Така практика здійснюється для того, щоб запобігти плинності кадрів. У зв'язку із мобілізацією офіційно молоді юнаки не працевлаштовуються.

Оцінка якості підготовки молоді. Експерти відзначили, що постійно співпрацюють з ПТНЗ, та активно приймають молодь на перше робоче місце, але після практики та стажування дуже малий відсоток залишається на виробництві, і не тільки через низьку заробітну плату, а й, передусім, через складність професії. Також наголошувалось на проблематиці рівня підготовки кадрів робітничих професій: а саме на рівні надання професійно-технічних освітніх послуг, які не відповідають сучасним вимогам роботодавців. Новітні інформаційні технології вимагають тісне та комплексне поєднання науки і практики, а також комунікацій, приміщень та засобів як для студентів, так і для викладачів. Експерти наголосили, що вони готові надати необхідні бази практик, але не всі технікуми та училища готові відходити від своїх застарілих програм навчання.

8. Легка промисловість

Загальна характеристика. Легка промисловість України протягом останніх років зіткнулась з рядом проблем, які призвели до сталого погіршення показників її діяльності. До основних причин, що зумовлюють такі зміни можна віднести фінансову кризу, недоліки в системі оподаткування, існування так званого «сірого» імпорту, що поряд із зниженням конкурентоспроможності вітчизняних товарів та зниженням

споживчого попиту на них можуть призвести до руйнівних наслідків. Представниками галузі зазначається, що нових підприємств останнім часом не відкривалось. В основному на ринку працюють підприємства, які були засновані більше п'яти років тому. Експертами зауважується, що криза не торкнулась виробництв з іноземними інвестиціями та зовнішнім ринком збуту продукції. Даний сегмент галузі демонструє стабільний розвиток та перспективи розширення у майбутньому. Було наголошено, що кризова ситуація в країні вплинула на скорочення споживчого ринку. Особливо гостро це відчули підприємства українських виробників, які використовують імпортовану сировину. В цілому для галузі характерним є скорочення попиту на продукцію та, як наслідок, зменшення обсягів виробництва. Проте, допоки роботодавці намагаються не змінювати профіль діяльності та уникати скорочення персоналу, така ситуація стимулює до пошуку нових ринків збуту, не тільки на території України, а й у сусідніх країнах. Експертами відзначено, що в найближчій перспективі покращення не варто очікувати. Переважна більшість підприємств намагаються активно шукати додаткові інвестиції. Частина підприємств шукає можливості реформатування, переходу на інший більш доступний продукт. Інші орієнтуються на розширення асортименту продукції.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Що стосується змін у професійному складі робочої сили галузі підприємства зазначають, що спостерігається велика плинність кадрів, тому постійно триває пошук спеціалістів. Наприклад, завжди відкрита вакансія швачки. Практично всі виробництва є вузькопрофільними, тому потреба у нових професіях не виникає. Відносно потреб у розширенні професійних компетенцій працюючих, то всі представники зазначали, якщо професія має певну специфіку, то спеціаліст навчається такому виду роботи на виробництві. Було зазначено, що на деяких виробництвах робітнику взагалі не потрібні спеціальні навички, працювати з певним видом техніки навчаються протягом 3-4 днів. В цілому спеціальності даної галузі стандартні, тому потреба у додаткових професійних компетенціях працюючих працівників не виникає. Існує дефіцит таких спеціалістів як різник, контролер готових виробів, закрійник, укладальник-пакувальник, оператор в'язально-прошивного устаткування, конструктор-дизайнер. Стосовно галантерейних виробів було зазначено, що таких спеціалістів даної підгалузі взагалі не готують. Представники всіх підприємств зазначали, що збільшення потреби у працівниках найближчим часом не очікується. Водночас, не планується і зменшення кількості персоналу.

Оцінка якості підготовки молоді. Як зазначалось, найчастіше на підприємствах галузі виникають проблеми з підбором швачок. Випускники училищ не йдуть працювати за спеціальністю. Всі підприємства активно приймають на практику випускників, але в подальшому дуже малий відсоток залишається працювати на виробництві. Така ситуацію зумовлена не тільки важкою працею та невисокою заробітною платою, але й не бажанням молоді працювати. Також роботодавці відмічають, що часто стикаються з проблемою низької кваліфікації молодих працівників, в основному через відсутність матеріально-технічного забезпечення у ПТНЗ. Але дана проблема вирішується шляхом навчання на виробництві. Деякі підприємства шукають партнерів в інших районах для вироблення напівфабрикатів, для подальшого їх довершення вже на підприємстві.

9. Будівництво

Загальна характеристика. Експертне обговорення ситуації та перспектив розвитку будівельних підприємств засвідчило наявність негативного впливу на розвиток будівельної галузі, підтвердженням чого є зменшення державних замовлень та тендерів, скорочення обсягів виробництва приблизно від 50 до 70 %, суттєве подорожчання ресурсних матеріалів, брак фінансів на оновлення технічного обладнання, а також відсутність іноземних інвестицій. Експертами одностайно відзначено істотний розвиток та піднесення будівельної галузі у 2012-2013 роках. Але через нестабільну економічну ситуацію, яка склалася в країні протягом останніх двох років, стан будівельних підприємств, на даний час, можна охарактеризувати як незадовільний. Зважаючи на те, що основним інвестором, що забезпечував високі обсяги будівельних робіт у регіоні виступає приватний капітал, експерти наголошують, що розвиток галузі можливий за умов, якщо основними пріоритетними напрямками структурної реорганізації будівництва буде фінансова стабільність в країні, перепрофілювання й технічне переоснащення наявних промислових об'єктів. Відзначається також необхідність підтримки ініціатив дерегуляції, тобто спрощення та здешевлення різних процедур, які змушені проходити забудовники. Інше дискусійне питання стосується впровадження новітніх технологій на підприємствах та їхнього впливу на рівень професійного складу робочої сили. Практично всі експерти вказують на істотне зростання значення технічного оснащення підприємств, адже для забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних компаній рівень їх укомплектування сучасною будівельною технікою та обладнанням потрібно значно підвищувати. Сьогодні переважна більшість підприємств використовує застарілу техніку та технології, які майже вичерпали свій ресурс. Нині важливо не тільки володіти хорошим інженерно-технічним обладнанням, а й ефективно його використовувати.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Експертами відзначається фактична відсутність потреби в працівниках *нових* професій. Проте, наголошується на постійному дефіциті працівників «традиційних» будівельних професій. Роботодавці будівельної галузі зазначають, що низька заробітна плата працівників будівельних професій підтверджує їх низьку престижність у суспільстві та обумовлює дефіцит працівників на ринку праці. На жаль, складна економічна ситуація значно ускладнює можливості забезпечення підприємствами належним рівнем заробітної плати. Особливо гостро відчувається брак спеціалістів будівельних професій на державних підприємствах. Постійно затребуваними на ринку залишаються спеціалісти наступних професій – машиніст, вантажник, водій-кранівник, кранівники. Також актуальними є вакансії для бетонярів та арматурників. Бракує спеціалістів за такими професіями як електромонтер, електрозварювальник, машиніст екскаватора, бульдозерист, інженер-проектувальник, інженер-будівельник, монтажники залізобетонних (або алюмінієвих) конструкцій. Експертами відзначається, що вік працівників зазначених вище професій сягає від 40 і вище років, частка молоді на підприємствах не перевищує 10-15%. Молоді спеціалісти не затримуються на підприємствах, а здобувши певний досвід роботи шукають заробітку за кордоном. Водночас, наголошується, що навчальні заклади, як правило, не враховують сучасну специфіку роботи і відтак підприємства постійно стикаються з

проблемою невідповідності кваліфікації працівників вимогам роботодавців, особливо серед молоді. Проблеми підготовки працівників, зазвичай, вирішуються організацією навчання або перенавчання спеціалістів силами підприємства під його профіль. Особливо актуальним є навчання спеціалістів для роботи з новою вантажно-будівельною технікою. Окремі підприємства, що застосовують новітні будівельні технології забезпечують підготовку персоналу за кордоном (Росія і Польща). Зокрема це стосується підготовки спеціалістів з монтажу алюмінієвих конструкцій, цільноскляних конструкцій тощо, за якими в Україні спеціалісти не готуються.

Оцінка якості підготовки молоді. Слід зазначити, що майже всі експерти відзначили недостатню якість підготовки випускників за будівельними професіями. З одного боку, це пояснюється технологічними особливостями підприємств та сучасних будівельних технологій, а також невідповідність наявного оснащення ПТНЗ. З іншого боку, експертами відзначається відсутність мотивації до навчання студентської та учнівської молоді. Успішне оволодіння виробничими навичками й уміннями залежить перш за все від відношення учня до праці, навчання, інтересу до своєї майбутньої професії, до занять, тому зрозуміло що ефективність навчання значно зростає там, де рівень його організації крокує з зацікавленістю учня. Освіта, в т. ч. професійно-технічна, в цілому не встигає за тими технологіями, які існують на ринку. Зазначається також, що більшість роботодавців галузі не мають домовленості з ПТНЗ щодо працевлаштування випускників, а також не готові сьогодні вкладати кошти у розвиток системи професійної технічної освіти.

Тільки окремі підприємства галузі проінформували щодо наявності співпраці з навчальними закладами, що готують фахівців актуальних для підприємства професій. В цілому така співпраця полягає у наданні бази для практики. Проте, відсоток випускників, що приходять працювати на підприємство є вкрай низьким. Брак працівників відповідних робітничих професій на підприємствах компенсують пошуком спеціалістів або у сусідніх областях, або через ВНЗ.

Експертами зазначено, що підвищення кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти та формування сучасних підходів до його організації є вкрай актуальними та потребують окремої уваги. ПТНЗ повинні надавати пріоритет виробничій базі, у порівнянні з теоретичними знаннями. Підсумовуючи вищезазначене варто зауважити, що рівень професійної підготовки і майстерності учнів професійних закладів визначає виробнича діяльність, яка потребує вдосконалення, модернізації та оновлення, що сприятиме становленню інженерно-технічних кадрів.

10. Виробництво будівельних матеріалів

Загальна характеристика. Останнім часом у галузі спостерігається розвиток технологій виробництва. На підприємствах відбувається заміна обладнання та поширюється використання нових технологій. Економічна та політична ситуації в країні позначились на незначному зниженні обсягів надання послуг та виробництва. По окремим напрямкам виробництва (виробництво бетону) скорочення обсягів більш відчутне, проте за оцінкою експертів скорочення працівників у галузі фактично не відбувалось, і найближчим часом не очікується. Клієнтська база підприємств залишається незмінною,

великі підприємства не знижують виробничих потужностей. Порівняно з іншими регіонами України ситуація не найкраща. Більш впевнено почуваються підприємства галузі у Київській, Івано-Франківській, Тернопільській областях. Скорочення обсягів будівельних робіт загостило конкуренцію на ринку виробництва будівельних матеріалів. Відчувається суттєве зниження обсягів державного замовлення. За окремими видами продукції державне замовлення взагалі відсутнє. У складній ситуації знаходяться вузькопрофільні підприємства, які залежать від іноземних джерел фінансування, сезонності роботи, великої конкуренції та багатьох інших зовнішніх факторів. Зниження купівельної спроможності на ринку вимагає від підприємств шукати інші ринку збуту, в інших областях країни.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Експерти зазначили, що найближчим часом мова про розширення підприємств не йдеться. Також потреба у працівниках нових професій не є актуальною. Така ситуація зумовлена тим, що виробництво переважно відпрацьоване і стає, всі професії стандартні. Водночас, експертами зауважено, що на даний час через оптимізацію виробництва виникає необхідність у розширенні професійних компетенцій наявних працівників. Для цього практикуються навчання на робочому місці, навчання під керівництвом майстра, відбувається підготовка та перепідготовка за суміжними професіями, також запрошують спеціалістів з інших областей. Така перепідготовка персоналу організовується з метою освоєння нових і суміжних професій з врахуванням потреб виробництва і широко застосовується в організаціях, зорієнтованих у своїй кадровій політиці на власну робочу силу. Тому зменшення кількості працівників таких професій як, наприклад, сантехнік, кранівник – не планується, експерти зазначали, що необхідне осучаснення таких спеціалістів. Що стосується проблем, які виникають на підприємствах у підборі працівників, зазначається, що дефіциту кандидатів на профільні вакансії не спостерігається. Водночас, експерти зазначили, що в Україні не готуються спеціалісти за професіями слюсар-електрик з ремонту локомотивів, формувальник залізобетонних виробів, оператор автобетононасоса. Тому в окремих випадках підбір працівників за даними професіями є проблематичним. Актуальними для підприємств галузі є верстатники (токарі, фрезерувальники), електрики, електрослюсарі, електрогазозварники, наладчики, стропальники, кранівники (машиністи), оператори порошкового фарбування. Молодих кваліфікованих спеціалістів такого профілю важко підібрати, тому приблизний вік таких фахівців від 40 років. Дефіцит працівників за окремими спеціальностями вирішується підприємствами у співпраці з державною службою зайнятості. Також було зазначено, що почала втрачати свою актуальність така професія як кранівник мостового крану.

Експертами одноставно наголошується, що проблема низької кваліфікації працівників (особливо молоді) стоїть дуже гостро, тому підготовка відбувається безпосередньо на робочих місцях і це сприяє вирішенню проблеми кваліфікації персоналу. Слід зазначити, що переважна більшість підприємств галузі не має домовленостей з ПТНЗ щодо працевлаштування випускників. Випускники приймаються на практику та стажування, але по закінченню практики працювати не залишаються. Практично всі підприємства активно співпрацюють з Національним університетом водного

господарства та природокористування, тому що багато професій потребують тільки вищого освітньо-кваліфікаційного рівня. Також існує проблема професій, які потребують високої відповідальності за дороге обладнання, якість продукції, терміни виконання робіт, тобто такі спеціалісти з самого початку навчаються на підприємстві, і вже мають великий досвід, молодих випускників на відповідальні посади на перше робоче місце не приймають.

Оцінка якості підготовки молоді. Що стосується молодих спеціалістів то, переважно, якість їх підготовки роботодавців не задовольняє, молоді працівники потребують додаткового навчання. Зазначалось, що випускників ПТНЗ на підприємствах практично не має, буквально одиниці, але переважна більшість підприємств із задоволенням приймає молодь на перше робоче місце, але проблема в тому, що дуже мало бажаючих працювати. Експерти наголосили, що політика практично всіх підприємств направлена на покращення якості роботи, тому організація професійного навчання співробітників це звичайна справа. Обирається вид та форми навчання з урахуванням побажань працівників щодо підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікаційного рівня, на такі заходи підприємства вкладають додаткові кошти. Орієнтовний вік працівників на підприємствах галузі приблизно 40-45 років.

11. Торгівля

Загальна характеристика. Представники торгівельної галузі зазначили, що тенденції стагнації в економіці регіону, суттєво не вплинули на роботу підприємств, переважна їх кількість продовжує працювати стабільно. Надані експертні оцінки свідчать, що обсяги товарів та надання послуг практично не зменшились. Експерти одностайно наголошують, що не зважаючи на суттєве скорочення купівельної спроможності населення, у перспективі можна розраховувати на позитивні тенденції розвитку. Навіть підприємства, які напряду залежать від валютних закупівель, а також ті, що частково втратили ринки збуту на території АР Крим та Росії, що відобразилося на зменшенні асортименту товарів та послуг ведуть активний пошук ринків збуту в Євросоюзі, Білорусії та Молдові. Слід зауважити, що незважаючи на, в цілому, позитивні оцінки перспектив розвитку галузі, хитка ситуація підвищення цін відчутно впливає на збільшення витрат і відповідно на зменшення прибутку компаній. Тому окремі експерти відзначили орієнтацію підприємств на оптимізацію витрат в тому числі шляхом скорочення персоналу. Водночас, значна частина підприємств наголошує на тому, що оптимізація штатів відбулась протягом 2014 року і відтак відчутного скорочення персоналу у сфері торгівлі не очікують.

Звичайно, непроста економічна ситуація у державі, інфляція та істотне зниження платоспроможності населення є основними негативними чинниками, які впливають на розвиток підприємств, але незважаючи на таку тенденцію підприємства торгівлі продовжують працювати, конкурувати на ринку, поступово розвиваються, намагаються розширювати свій асортимент товарів, впроваджувати нові бренди та нові види послуг, шукають нові ринки збуту.

Експертами відзначається, що за останні три роки відбулось збільшення кількості працівників в сфері розробки та продажу ІТ технологій – це стосується як програмістів,

так і сервісних інженерів. ІТ сфера – орієнтована не лише на вітчизняний ринок, але й на зовнішні ринки. Тому на тлі дефіцитності професій ІТ сфери підприємства вимушені суттєво підвищувати заробітну плату.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Як зазначалось, експертами, не зважаючи на проведені скорочення працівників протягом минулого року, переважна більшість на даний час не має планів щодо розширення штатів і, відтак, потреби у нових працівниках фактично не виникає. Okремо відзначається актуальність на ринку працівників, які володіють знаннями щодо міжнародних стандартів та процедур сертифікації продукції. Зокрема, технологів, менеджерів зі збуту, регіональних представників. Особливо актуальним це питання є для підприємств, які намагаються виходити на ринки європейських країн та тісно взаємодіють з іноземними компаніями.

Оскільки найближчим часом відкривати нові вакансії не планується, важливим напрямком розвитку торгівельних компаній є розширення професійних компетенцій працівників, що вирішується шляхом постійного навчання персоналу. Широкою популярністю користується наставництво та стажування на робочому місці. Деякі підприємства зазначали, що їх спеціалісти проходять підвищення кваліфікації за кордоном, що сприяє подальшому розвитку підприємства за рахунок імплементації міжнародного досвіду. Враховуючи специфіку даної галузі, експерти наголошували, що потреба у працівниках нових професій не виникає. Так само не очікується і зменшення працівників основних для галузі професій.

Проблеми підбору працівників зосереджені навколо найпростіших, а відтак низькооплачуваних професій. Зокрема, труднощі з підбором відзначені для професій комірника, завідувача складом, вантажника. Відзначається, що поширеною проблемою для контингенту осіб, що заповнюють дані вакансії є зловживання алкоголем.

Найбільш поширеною професією для галузі є менеджер зі збуту, тому за цією професією вакансії відкриваються найчастіше. Проте вони достатньо швидко укомплектовуються. Експертами наголошено, що «проблемною» вакансією є, як правило, начальник відділу збуту. Відзначаються також нестача на ринку юристів, які б займались не тільки документальним супроводом, а й реєстрацією нових торгівельних організацій.

Експерти зазначали, що у багатьох мережах супермаркетів останнім часом відбувається об'єднання таких професій як продавець та касир через низький рівень заробітної плати. Існує проблема з підбором обвалювальників м'яса, технологів харчової промисловості, операторів фасувальних автоматів. В цій сфері спостерігається велика плінність кадрів, особливо це стосується молоді, середня тривалість роботи яких складає від 1 до 3 місяців. В цілому стабільна робота спостерігається серед працівників віком від 40 років, передпенсійного та пенсійного віку.

Серед унікальних для галузі професій експертами відзначено постійний брак технологів харчової продукції з вузькою специфікою (наприклад, важити та змішувати приправи та спеції), або такої спеціальності як дизайнер кулінарних виробів. Представники сфери ІТ-продажів зазначали наявність проблеми з пошуком інженерів програмістів.

Наголошено, що молоді спеціалісти мають тільки базові знання, а вузько направлену спеціальність вже опановують на підприємстві.

Представниками авторемонтного напрямку наголошувалось на дефіциті електриків-діагностів, автослюсарів, електриків на СТО. Причинами наявного дефіциту працівників є висока складність робіт, фізичне навантаження на людину та специфічність професій, які можуть вимагати як загальних так і специфічних знань та навичок. Так, наприклад актуальним для операторів є знання основ бухгалтерського обліку, для експедиторів – основи діловодства тощо.

В цілому експертами відзначаються проблеми низької кваліфікації працівників, тому набуває поширення практика залучення інших організацій до виконання певних видів робіт. Окремо була означена проблема підтвердження неформального навчання для осіб, що опанували нові професії, але не мають відповідних дозволів, допусків тощо. Це є особливо актуальним для таких професій як електрик, сантехнік, експедитор, торговий агент тощо.

Оцінка якості підготовки молоді. На підприємствах працює велика кількість молодих людей і це складає приблизно 75%. Переважна частина цієї молоді – це випускники ВНЗ. Частка випускників ПТНЗ на підприємствах галузі є дуже мала. Експертами наголошується, що молодь переважно не достатньо кваліфікована, тому підприємства постійно забезпечують навчання персоналу. Систематично проводяться різноманітні тренінги, закуповується певна література, проводяться он-лайн тестування тощо. В цілому компанії намагаються надавати можливості для саморозвитку молодого працівника. Не характерною для підприємств галузі є співпраця з навчальними закладами, в т. ч ПТНЗ. Як правило, торгівельні підприємства не мають домовленостей з навчальними закладами, а тому не приймають студентів на практику. Експертами наголошено, що ПТНЗ не відходять від своїх викладацьких навчальних робочих програм, застарілої матеріально-технічної бази.

12. Транспортна галузь

Загальна характеристика. Фінансово-економічне становище в країні значно вплинуло на ситуацію у транспортній галузі. Експертами зазначається, що з 2009 галузь активно розвивалась, нарощувала обсяги перевезень, наслідком чого стало зростання чисельності працівників. Протягом 5 років потужні підприємства регіону й основні платники податків, такі як УкрПАК та Захід-Транс збільшили чисельність працівників на 40%. Але протягом останнього року ситуація докорінно змінилась. Погіршення відносин з Росією поставило під загрозу підприємства, що забезпечують транспортування енергоресурсів. Під загрозою скорочення опинились понад 700 працівників. Відбулось істотне падіння обсягів вантажних перевезень у регіоні. Наслідком цього стало скорочення працівників та оптимізація штатів підприємств через природне вивільнення. Частина підприємств знаходиться під загрозою закриття, на багатьох підприємствах існує великий ризик подальшого скорочення персоналу. Значні проблеми мають державні транспортні підприємства. За останні роки відбувалось скорочення автобусних парків та їх персоналу, схожа ситуація на підприємствах

Укрзалізниці. Відзначено скорочення поштових перевезень, Укрпошта вимушено відмовилась від послуг залізниці на користь автоперевезення.

Водночас, відзначається відносна стабільність у сегменті приватних пасажирських перевезень. Експерти зауважили, що підвищення цін на паливо та подорожчання вартості квитків не є критичним. Втім, така ситуація призвела до загострення конкуренції між перевізниками. Перевізники активно вишукують можливості цінових переваг, безпеки та якості перевезень. Водночас, відзначається наявність суперечностей регулювання сфери пасажирських перевезень. Приватні перевізники здебільшого не бажають користуватись послугами автостанцій, відтак гострими лишаються питання захисту прав та безпеки пасажирів. Окремо відзначено сегмент міського комунального транспорту. Незважаючи на економічний спад в країні комунальний транспорт отримує підтримку, а саме: відбулось розширення та часткове оновлення тролейбусного парку.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Зважаючи на вищезазначені кадрові проблеми, підприємства транспортної галузі регіону переважно пов'язані з необхідністю розширення професійних компетенцій персоналу, забезпечення можливостей об'єднання виробничих функцій та подолання високої плинності кадрів. Спостерігається постійна потреба підприємств у висококваліфікованих працівниках. Експерти відзначили, що через низьку заробітну плату та умови роботи значна частина якісного складу працівників виїхала за кордон. Відтак, підприємства державної форми власності відчувають постійну потребу водіях, кондукторах, касирах-контролерах. Складні кадрові перспективи окреслює й наявна вікова структура працівників. Частка молоді на підприємствах не перевищує 10-15%. Переважна кількість працівників державних підприємств галузі є особи пенсійного та передпенсійного віку. Натомість приватні підприємства практично не мають у своєму складі осіб даної вікової категорії. Значне фізичне навантаження, складний графік роботи обумовлюють особливі вимоги до працівників. Експертами відзначається, що молоді працівники в основному «не затримуються» на підприємствах: «...перебігають від власника до власника, а набувши стаж та досвід шукають кращої долі за кордоном». Значно вплинула на кадровий склад підприємств регіону військова мобілізація.

В цілому для галузі висока плинність кадрів характерна для водіїв. Водночас, плинність не зумовлює проблем з підбором персоналу. Така ситуація зумовлена тим, що з одного боку ринок є насиченим, а з іншого тим, що на певні посади приймаються особи без будь-яких навичок та спеціальної освіти. Дану проблему, практично всі підприємства вирішують самостійно, навчаючи та перенавчаючи персонал. Навчання, стажування, наставництво та підвищення кваліфікації таких робітників практикується на виробництві, або організації співпрацюють із центром зайнятості. Найчастіше виникають проблеми з підбором працівників Укрпошти таких спеціальностей: оператори поштового зв'язку, листоноші, а також «водії-експедитори, що забезпечують супровід та охорону пошти».

Дефіцит серед працівників галузі спостерігається для професій машиністів тепловозів та електровозів, механіків залізничного транспорту, монтерів колії, верстатників, токарів,

електромонтерів. Навчити самостійно за окремими з перерахованих професій неможливо, а підготовка таких фахівців здійснюється лише в декількох закладах країни (наприклад, у м. Золотоноша Черкаської області). Проблеми з підбором працівників названих професій зазначили і представники інших галузей, зокрема, пов'язаних з будівництвом та виробництвом будівельних матеріалів.

Оцінка якості підготовки молоді. Експерти одноставно наголошують, що специфіка галузі пов'язана з небезпечними роботами, а отже і проблема низької кваліфікації молодих працівників стоїть дуже гостро. Підприємства не готові приймати молодь на перше робоче місце через високу відповідальність їх професій та значними ризиками пов'язаними з нею – це опосередковано вказує на недостатній рівень практичної підготовки випускників. Навіть випускники навчальних закладів Укрзалізниці не мають належного рівня практичної підготовки. «...Жоден викладач не захоче випустити «зелених» практикантів на залізничну колію, де гинуть навіть досвідчені працівники...». Приблизно аналогічна ситуація з водіями, які несуть відповідальність за життя пасажирів та цілісність вантажу. Молодий працівник без досвіду просто не може бути допущений до такої роботи.

Перспектива розвитку підготовки кадрів транспортної галузі повинна базуватись на комплексній інтеграції профорієнтаційної роботи в школах, дієвій співпраці роботодавців та навчальних закладів, виробленні та забезпеченні дотримання високих галузевих стандартів підготовки кадрів, якості та безпечності транспортних послуг.

13 Готельно-ресторанний бізнес

Загальна характеристика. У докризовий період готельно-ресторанний бізнес в регіоні активно розвивався. Експерти відзначають суттєве зростання кількості готелів та закладів громадського харчування усіх типів. Характерним для розвитку галузі в останні 5 років є розширення діяльності не лише у сегменті малих підприємств (традиційно найбільш поширених), але й у сегменті середніх та великих підприємств (регіональних та національних мереж). Приватні інвестиції у розвиток підприємств галузі позитивно впливали й на інші галузі, що підтверджується експертами з галузі будівництва й торгівлі. Проте, саме ця галузь на думку експертів чи не найбільше постраждала від істотного зниження купівельної спроможності населення, що стало наслідком кризових тенденцій в економіці України, інфляційних процесів тощо. Піком кризи для ресторанного бізнесу став лютий-березень 2015 року, коли частина підприємств припинили свою діяльність, а переважна більшість навіть великих підприємств зазнали значних збитків. Початок літнього періоду відзначився поступовим відновлення обсягу надання послуг, втім вони залишаються значно нижчими за показники минулого та позаминулого років. За оцінками експертів, готельний бізнес не зазнав таких втрат. Болючим для ресторанного та готельного бізнесу виявилось підняття комунальних тарифів та подорожчанням продуктів харчування. Водночас експертами відзначено, що фактично не відчув негативного впливу економічної ситуації сегмент елітних закладів.

Перспективи розвитку галузі експерти пов'язують із загальною стабілізацією економічної ситуації в країні, втім відзначаються й суттєві ризики погіршення ситуації до кінця поточного року. Не зважаючи на втрати, підприємства, що лишились «на плаву»,

практично не скорочували штатну кількість працівників. Основні рішення щодо оптимізації штатів приймалися наприкінці 2014 року та були зумовлені традиційними сезонними чинниками. Літній період та поступове поживлення ринку не призвело до суттєвого зростання потреби підприємств у кадрах.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Традиційно для галузі характерною проблемою є висока плинність кадрів. Підприємства переважно укомплектовуються молодими людьми, здебільшого це студенти, які, як правило, не затримуються надовго. Відтак, завжди актуальними на ринку лишаються офіціанти, бармени, кухарі, кухарі-кондитери. Найчастіше на підприємствах галузі виникають проблеми з підбором досвідчених та висококваліфікованих працівників. «... Кухарів багато, а кваліфікованого кухаря знайти дуже важко... і важко забезпечити відповідною заробітною платою». Зазвичай це пов'язано з потребою у працівниках з унікальним досвідом роботи та специфічними навичками. У навчальних закладах не готують фахівців, наприклад, східної або молекулярної кухні. «...А у традиційному сегменті «борщів» клієнта можна і не знайти...». Схожа ситуація відзначається експертами стосовно кондитерів. Не менш актуальною проблемою для підприємств є труднощі у підборі електриків, слюсарів, токарів, зварювальників. Проте зазначені проблеми не є критичними. Більшість підприємств забезпечують навчання працівників відповідно до стандартів закладу. В окремих випадках навчання здійснюється за кордоном, або із залученням іноземних спеціалістів.

Також експерти відзначили, що певна частина персоналу потрапила під мобілізацію. Зауважується й на складнощах у відновленні на роботі демобілізованих осіб.

Загальною проблемою, відзначеною експертами є низька мотивація молоді до праці. Поширеною проблемою є невідповідальне ставлення молодих працівників до своєї роботи, а подекуди й відверті порушення трудової дисципліни (зловживання алкоголем, невірний розрахунок клієнтів, привласнення коштів тощо). Вочевидь, робота в готельно-ресторанному бізнесі сприймається молоддю як неprestижна, тимчасова форма додаткового заробітку. Експертами відзначається також і той факт, що підприємства у переважній більшості навіть не розглядають можливості працевлаштування осіб старшого віку, не враховуючи при цьому, що загальноприйнятим стандартом галузі, особливо в європейських країнах, є правило: «Чим престижніший заклад, тим офіціант старшого віку».

Оцінка якості підготовки молоді. Основною думкою експертів була такою: якість підготовки молодих спеціалістів залишає бажати кращого. Вочевидь, випускникам навчальних закладів бракує практичної підготовки. Навчальні заклади не завжди встигають за вимогами, що висуваються роботодавцями до професійної підготовки. Експерти відзначили, що для більшості роботодавців, механізм забезпечення практики студентів безпосередньо на підприємстві є неприйнятним (особливо коли мова йде про неповнолітніх). Враховуючи, що у готельно-ресторанному бізнесі поширеними є «нульові трудові договори», а подекуди наявні неформальні трудові відносини, підприємства не співпрацюють із навчальними закладами в даному напрямі. Відмітимо,

що і навчальні заклади не виявляють активності у плані залучення роботодавців до процесу професійного навчання.

14. Житлово-комунальне господарство

Загальна характеристика. Що стосується представників галузі сфери послуг, то всі зазначили, що їх підприємства працюють близько 10 і більше років на ринку праці та функціонують достатньо стабільно, але, при цьому, динамічного розвитку не відбувається. Якщо говорити про основні чинники, що зумовлюють розвиток даної галузі, то експерти наголошували, що якість надання будь яких послуг залежить не лише від технічного стану обладнання, новітнього устаткування, а й від досвіду, спеціальної підготовки, особистої культури виконавця, наукового та творчого підходу до вирішення завдань. Але практично всі експерти звертали увагу на те, що в даній галузі спостерігається доволі значне старіння кадрів, тобто наявні працівники переважно пенсійного та передпенсійний віку. Недостатній рівень кваліфікації та брак професійної компетенції робітників не дозволяє їм працювати з новим обладнанням, а також непрестижність та низькооплачуваність (мінімальна заробітна плата) таких спеціальностей не приваблює молодь.

Характеристика кадрових потреб підприємств. Потреби у робочій силі, в першу чергу визначаються оновленням технічної бази підприємств. Наголошується, що виникає потреба у розширенні професійних компетенцій наявних працівників, але дану проблему практично всі підприємства вирішують самостійно, тобто спеціалісти проходять навчання, перенавчання, або підвищення кваліфікації на виробництві. Виникає проблема у виконанні певних видів робіт, таких як прибирання, вивіз сміття, обрізка дерев. Постійно виникає потреба у наступних спеціалістах: водій бульдозера, водій екскаватора, (з відповідним розрядом), двірник, слюсар, електрик, столяр, тракторист, машиніст. Рівень відповідальності за таку роботу дуже високий, а сама праця – низькооплачувана та важка. Деякі представники зазначали, що існує дефіцит пічників, газоелектрозварників, тому, що ті, які є в наявності не відповідають вимогам роботодавців, через свою низьку кваліфікацію. Також представники окремих підприємств зазначили актуальність розширенні професійних компетенцій нових працівників, особливо це пов'язано зі знанням елементарних азів користування технікою ручної та малої механізації.

Експерти зазначають, що підприємства галузі постійно стикаються з проблемою підбору кадрів не тільки через вік робітників, але й через сезонність роботи, яка не дозволяє утримувати штат. Тому налагоджена тісна співпраця з центрами зайнятості для найму на тимчасові роботи та оплачувані громадські роботи.

Оцінка якості підготовки молоді. Опитування показало, що роботодавці частково задоволені якістю підготовки молодих спеціалістів, тому на підприємствах домовленості з ПТНЗ щодо працевлаштування випускників не існує. Випускникам підприємства у першому робочому місці не відмовляють, надаючи не тільки виробничу базу для проходження практики, але й можливості навчання та підвищення кваліфікації на самому підприємстві. Тому експерти наголошували на необхідності відновлення профорієнтаційної роботи серед молоді, формуванню та забезпеченню виконання

державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів та фахівців; розроблення національної системи оцінювання якості професійно-технічної освіти; розроблення державних стандартів з нових робітничих професій, оновлення діючих державних стандартів; підвищення престижу робітничих професій; налагодження взаємодії держави та суб'єктів підприємницької діяльності для створення сучасної системи підготовки кваліфікованих робітників, інженерно-технічних працівників і працівників сфери обслуговування; напрацювання механізму державного гарантування працевлаштування та кар'єрного росту після здобуття післядипломної освіти. Випускники повинні не лише добре володіти науково-методичними аспектами, легко орієнтуватися в новітній техніці, а й бути професійно компетентними. Сьогодні підприємства потребують ерудованого робітника, який вільно і критично мислить, готовий до роботи та професійного розвитку. Відповідно, запорукою успішного розвитку ПТНЗ є планомірна методична робота, вивчення потреб та співпраця з роботодавцями.

II. МЕТОДОЛОГІЯ ТА ОРГАНІЗАЦІЯ ДОСЛІДЖЕННЯ

Галузеві фокус-групи щодо тенденцій розвитку та особливостей структури робітничих професій

Мета проведення галузевих фокус-груп – отримання інформації про стан та перспективи розвитку основних видів економічної діяльності для збалансування попиту та пропозиції робочої сили за робітничими професіями. Основними завданнями дослідження є:

- оцінка ймовірних тенденцій розвитку основних видів економічної діяльності, зміни обсягів виробництва та/або надання послуг;
- оцінка змін професійної структури робочої сили та актуальних кадрових потреб роботодавців;
- визначення основних проблем, що пов'язані з дефіцитом кандидатів, браком спеціалістів на профільні вакансії підприємств галузі;
- визначення найбільш актуальних напрямків підготовки та кваліфікації спеціалістів навчальних закладів;
- оцінка якості підготовки молодих спеціалістів, яких потребує підприємство та галузь в цілому.

Визначення галузевих тенденцій та особливостей розвитку професійно-кваліфікаційної структури зайнятих методом фокус-груп здійснено на базі Рівненського та Волинського обласних центрів зайнятості (травень 2015 р). В дослідженні взяли участь експерти 14 ринкоутворюючих видів економічної діяльності Волинського субрегіону, близько 140 директорів та керівників кадрових служб діючих підприємств Волинської та Рівненської областей. Експертами дослідження виступили керівники та начальники кадрових служб ринкоутворюючих підприємств провідних видів економічної діяльності, з досвідом роботи у галузі не менше 5 років. Перелік учасників галузевих фокус груп подано у Додатку № 1.

Процедури збору та обробки даних фокус-груп спрямовані на отримання таких показників:

- загальна оцінка стану підприємства та галузі;
- основні чинники, що визначають поточний стан підприємства та галузі;
- основні чинники, що визначають перспективи розвитку підприємства та галузі;
- загальні тенденції кадрової політики підприємства та галузі;
- кадрові проблеми підприємства та галузі;
- вікова структура кадрів на підприємстві та у галузі;
- перспективна динаміка професійно-кваліфікаційної структури підприємства та галузі;
- професії та компетенції працівників для підприємства та галузі;
- оцінка якості підготовки молоді у навчальних закладах.

Фокус-групи були проведені науковими співробітниками Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України за участі представників відділів взаємодії з роботодавцями, міських та обласних центрів зайнятості.

Відзначимо, що тривалість дискусії між учасниками після завершення опитування коливалась від 10 до 40 хвилин, що, на нашу думку, може свідчити про актуальність досліджуваної тематики та значний груповий та іміджевий ефекти.

Сценарій проведення фокус-груп подано у Додатку № 2

III. ДОДАТКИ

Додаток 1. Перелік учасників галузевих фокус-груп

Лісове господарство

1. Івницька Тамара Вікторівна, ДП "Колківське лісове господарство"
2. Кищук Микола Петрович, ФОП
3. Литвин Віра Володимирівна, ДП "Волинський лісовий селекціо-насінневий центр"
4. Мирка Люмила Андріївна, ДП "Маневицьке лісове господарство"
5. Михецька Валентина Василівна, ДП "Городоцьке лісове господарство"
6. Новосад Григорій Олександрович, Волинське обласне управління лісового та мисливського господарства
7. Поперецька Неля Олександрівна, Волинське обласне управління лісового та мисливського господарства
8. Романік Леся Степанівна, ДП "Поліське лісове господарство"

Деревообробна промисловість

1. Малініна Аліса Ігорівна, ТОВ "Вудленд Україна"
2. Строка Оксана Олексіївна, ТОВ "Євробуд Україна"
3. Корнійчук Лідія Євгенівна, ФОП Лихограй В.І.
4. Смірнова Іоланта Борисівна, ТОВ "Тартак"
5. Іменяк Людмила Йосипівна, ПП "Вікінг"
6. Тастів Тарас Миколайович, ФОП "Тацалюк В.Д."
7. Ірина Володимирівна, ТОВ "Венгер"
8. Ігор Миколайович, ІП "Дерево та профіль"

Добувна промисловість

1. Жанна Олексіївна, Шахта №1
2. Інна Олександрівна, Шахта №10
3. Олена Батай, ДП "Волиньторф"
4. Солоб Світлана Петрівна, Шахта №10

Металоробробна промисловість

1. Гань Лариса Володимирівна, ДП АСЗ №1 АТАК "Богдан Моторс"
2. Гвоздицька Галина Володимирівна, ПрАТ "Металіст"
3. Заїкіна Оксана Ростиславівна, ТОВ "ВО "Ковельсільмаш"
4. Луцьюк Наташа Леонтіївна, ПрАТ "Сяйво"
5. Тетяна Анатоліївна, ПП "Будма"

Хімічна промисловість

1. Король Олена Ярославівна, ПрАТ "Консьюмерс-Скло-Зоря"
2. Ольга Ярославівна, ПАТ "Рівне Азот"
3. Осецька Наталія Феліксівна, ППФ "Фарматон"
4. Пилипенко Юрій, ПАТ "Рівне Азот"
5. Форсюк Інна Леонідівна
6. Шкрібій Віта Григорівна, ТОВ "Технотек"
7. Ящук Юлія Юріївна, ТОВ - фірма "Агросвіт", ПП "Тиква"

Харчова промисловість

1. Алла Олександрівна, ТОВ "Луьккондитер"
2. Дзюба Лілія Дмитрівна, ПАТ "Луцьк Фудз"

3. Микитюк Галина Степанівна, ФОП
4. Осокіна Олена, ПрАТ "Волиньхолдінг"
5. Пропик Марія Анатоліївна, Готель Світязь "Філія ПрАТ "Волиньтурист"
6. Радзівіл Владислава Ігорівна, ТОВ "Західторгхліб"
7. Хомич Олеся Сергіївна, ПАТ "Гнідавський цукровий завод"
8. Цісар Віктор, ТОВ "Волинський пекар"

Легка промисловість

1. Мартинков Олександр Миколайович, ПП "Фірма "Міс""
2. Марченко А.В., ФОП Марченко А.В.
3. Рищук Євгенія, ТЗОВ "Рівненська фабрика нетканних матеріалів"
4. Точ Петро Фед., ТОВ "Трипілля"
5. Шувчук Валентина, ТЗОВ "Фапомед Україна"
6. Шумка Михайло Васильович, ТЗОВ "Спецпошив"

Будівництво

1. Весельська Світлана Анатоліївна, ТОВ "Західбудцентр"
2. Вознюк Оксана Олегівна, ДП Рівненське СУ "Стальна конструкція №39" ПАТ "ЦСЛ"
3. Данегесіна Світлана Петрівна, ТОВ "Шагбуд- 12"
4. Кудавецький Євген Олександрович, ТОВ "МЖК"
5. Лук'янець Ольга Миколаївна, ТОВ "Шагбуд- 12"
6. Медицька Галина Вікторівна, ТОВ БМУ "Прамбуд-3"
7. Мовчун Євгенія Адамівна, ТОВ "Фірма "Опорядрембуд"
8. Пашкевич Людмила Олександрівна, ТОВ "РАСМ"
9. Приндета Анатолій Володимирович
10. Процікевич Зіновій Михайлович, ПАТ "Мехбудсервіс"
11. Турчик Назар Миколайович, ТОВ БМУ "Промжитлобуд - 2"
12. Черненко Ольга Петрівна, ТОВ - фірма "Рівнеміськбуд"
13. Шевчук Володимир Анатолійович, ТОВ ВКО "Будкомплект"
14. Ясюк Наталія Петрівна, ТОВ "Фірма "Опорядрембуд"

Виробництво будівельних матеріалів

1. Власюк Анатолій Миколайович ТОВ "Хіхтнер Бетон Рівне"
2. Дячук Ігор Віталійович, ТОВ "Рівненський домобудівний комбінат"
3. Місюра Віктор Анатолійович, ПАТ "Волинь-цемент"
4. Міщинський Андрій Анатолійович, ТОВ "Реноме-Партнер"
5. Черненко Ольга Петрівна, ТОВ - підприємство "Акорд-С"
6. Якимчук Оксана Вадимівна, ПАТ "Рівненський завод надміцних залізобетонних конструкцій"
7. Яцук Тетяна Степанівна, ТОВ "Сталь - М"

Торгівля

1. Власюк Ольга Петрівна, ТОВ "Гарден Клуб"
2. Годя Мар'яна, ТОВ "Реноме-Смарт"
3. Голуб Олена Петрівна, ТОВ "Пакко Холдинг"
4. Занозовська Наталія Степанівна, ТОВ "Імпульс Рівне"
5. Іванюк Д.М., представництво "Рошен"
6. Каштан Олексій Петрович, ТОВ "Вік-Експо"
7. Лебедь Людмила Володимирівна, ТОВ "Фірма Либідь"
8. Олішевський Віталій Валентинович, ФОП
9. Павлюк Галина Олексіївна ТДВ "Рівнехолод"
10. Процька Оксана Віталіївна ТОВ "ТД "Любисток"

11. Рудик М.В., ТОВ "Тема-Рівне"

Транспортна галузь

1. Вежичаніна А.І., ТОВ "СВ Лайф"
2. Денищук Т.О., ТОВ "Камаз-Транс-Сервіс"
3. Котович Л.В., ТОВ "Компанія автобусних перевезень"
4. Кравчук Наталія Миколаївна, Командитне ТОВ "Рівне-АПС"
5. Моголова М.В., БВО "Рівне" дільниця МТ "Дружба" ПАТ "Укртранснафта"
6. Омельчук Оксана, ВП "Колійна машинна станція №123 "ДТГО "Львівська залізниця"
7. Попов С.В., Рівненська дирекція УДППЗ
8. Сініцина Надія, ДП "Прикарпатзахідтранс"
9. Чубай М.А., КП "Рівнеелектроавтотранс" РМР

Готельно-ресторанний бізнес

1. Голянтюк Л.Г., ТОВ "Велес Груп"
2. Даниленко Г.П. ,
3. Ємельянова О.М., ФОП Котищук А.М.
4. Іранек Н.Г., ТОВ "Готельний комплекс Україна"
5. Ковальчук Наталія Василівна, ПП "Тіклайн"
6. Корольчук Світлана Валентинівна, Кафе "Shou Barilik"
7. Промик Марія Анатоліївна, Готель Світязь "Філія ПрАТ "Волиньтурист"
8. Шинкарук Ю.І., ТОВ "Фелічі та сервіс"
9. Шумська Тетяна Миколаївна, ТОВ "Брама Світ"
10. Ярощук С.В., ТОВ "Волинський виробничий комбінат, ресторан "Корона Вітовта"

Житлово-комунальне господарство

1. Володько Микола, КП "Спецкомбінат ритуальна служба" РМР
2. Зубова Любов Петрівна, КАТП 1728
3. Лініліна Валентина Юхимівна , Жит. "Покровський"
4. Муха В.О., Рівненське ШЕУ
5. Самчук Наталія Борисівна, РОВКП ВКГ "Рівнеоблводоканал"
6. Слободенюк Оксана Володимирівна, ЖКП "Перспективне"
7. Черепанов Андрій М., ДК "МОП культури і відпочинку"

Додаток 2. Сценарій проведення фокус-груп

№	Запитання	Час
1.	Як довго ви працюєте в галузі?	5 хв.
2.	Як довго ви працюєте в галузі на керівних посадах?	5 хв.
3.	<p>Як можна охарактеризувати тенденції зміни обсягів виробництва (надання послуг), оновлення обладнання та впровадження нових технологій на вашому підприємстві?</p> <p>Визначити:</p> <ul style="list-style-type: none"> – як буде розвиватись підприємство та галузь; – завдяки чому відбувається розвиток або що йому заважає; – напрями змін в обсягах виробництва/надання послуг (збільшення, зменшення, відсутність змін); – основні причини, що зумовлюють такі зміни; – чи будуть такі тенденції зберігатись в майбутньому (1,3,5 років); – які основні чинники будуть визначати такий розвиток ситуації. 	До 25 хв.
4.	<p>Яким чином зазначені зміни у виробництві віддзеркаляться на потребах у професійному складі робочої сили?</p> <p>Визначити:</p> <ul style="list-style-type: none"> – чи збільшиться потреба у працівниках, які використовуються на підприємстві зараз; – чи існує потреба у розширенні професійних компетенцій працюючих працівників; – чи виникне потреба у працівниках нових професій; – чи очікується зменшення кількості працівників певних професій. 	До 20 хв.
5.	<p>З підбором працівників яких професій найчастіше виникають проблеми на підприємствах галузі, на Вашому підприємстві зокрема?</p> <p>Визначити:</p> <ul style="list-style-type: none"> – чи існує дефіцит кандидатів на профільні вакансії галузі та підприємства, наскільки актуальна(гостра) дана проблема; – вакансії яких професій найчастіше відкриваються на підприємстві (Які професії користуються на сьогодні найбільшим попитом). – чим зумовлена така ситуація. – чи стикається підприємство з проблемою низької кваліфікації працівників. Як часто. – що, на Вашу думку, сприятиме вирішенню проблеми. Як Ваше підприємство вирішує дану проблему. – чи існують на підприємствах домовленості з ПТНЗ щодо працевлаштування випускників. – як названі проблеми вирішуються на інших підприємствах галузі. – спеціалістів яких професій НЕ готують у Вашому регіоні? 	До 15 хв.
6.	<p>Як ви можете оцінити якість підготовки молодих спеціалістів робітничих спеціальностей, що потрібні на Вашому підприємстві?</p> <p>Визначити:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Чи потребують молоді працівники додаткового навчання? – Що зумовлює таку ситуацію. – Чого найбільше не вистачає ПТНЗ для підготовки працівників потрібної кваліфікації? – Чи вкладає ваше підприємство кошти на додаткове навчання працівників робітничих спеціальностей? 	До 15 хв.
7.	Чи у Вашій галузі відрізняється професійна структура зайнятості на малих і середніх підприємствах? Яких професій більше/менше на малих/середніх підприємствах? Чи є характерні для галузі тенденції?	До 10 хв.