

УДК 338.64

Ткаченко К.О.

*старший викладач кафедри інформаційних технологій
Київської державної академії водного транспорту***ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНЕ ПАРТНЕРСТВО ПРИ ПІДГОТОВЦІ КАДРІВ
ДЛЯ ПІДПРИЄМСТВ ТРАНСПОРТУ****STATE-PRIVATE PARTNERSHIP IN TRAINING OF TRANSPORT
ENTERPRISES' SPECIALISTS****АНОТАЦІЯ**

Стаття присвячена дослідженню актуальних проблем державно-приватного партнерства при підготовці кадрів для підприємств транспорту. В статті розглянуто проблеми партнерства держави з потенційними роботодавцями (бізнесом), споживачами освітніх послуг та підприємствами підготовки фахівців. Досліджено форми та сутність державно-приватного партнерства при підготовці кадрів транспортних підприємств, що враховує професійно-кваліфікаційні компетенції фахівців. Визначено основні класи задач державно-приватного партнерства при підготовці кадрів для підприємств транспорту. Запропоновано ситуаційно-продукційну модель державно-приватного партнерства при підготовці фахівців транспортних підприємств, що враховує критерії ефективності партнерства для всіх його учасників.

Ключові слова: підготовка кадрів, підприємство підготовки фахівців, транспортне підприємство, державно-приватного партнерство, учасники державно-приватного партнерства, професійно-кваліфікаційні компетенції фахівця.

АННОТАЦИЯ

Статья посвящена исследованию актуальных проблем государственно-частного партнерства при подготовке кадров для предприятий транспорта. В статье рассмотрены проблемы партнерства государства с потенциальными работодателями (бизнесом), потребителями образовательных услуг и предприятиями подготовки специалистов. Исследованы формы и сущность государственно-частного партнерства при подготовке кадров транспортных предприятий, что учитывает профессионально-квалификационные компетенции специалистов. Определены основные классы задач государственно-частного партнерства при подготовке кадров для предприятий транспорта. Предложена ситуационно-продукционная модель государственно-частного партнерства при подготовке специалистов транспортных предприятий, учитывающая критерии эффективности партнерства для всех его участников.

Ключевые слова: подготовка кадров, предприятие подготовки специалистов, транспортное предприятие, государственно-частное партнерство, участник государственно-частного партнерства, профессионально-квалификационные компетенции специалиста.

ANNOTATION

The article investigates the actual problems of public-private partnership in the training of transport enterprises' specialists. The article deals with the problems of partnership between government and potential employers, consumers of educational services and specialists' training enterprises. The shapes and the nature of the governmental public-private partnership in the training of transport enterprises' specialists were investigated with taking into account the professional competence and qualification of specialists. The main classes of public-private partnership in training of transport enterprises' specialists problems were determined. A situationally-production model of public-private partnership in the training of transport enterprises' specialists was proposed with taking into account the partnership performance criteria for all participants.

Keywords: personnel training, specialists training enterprise, transport company, a public-private partnership, a member of the public-private partnership, professionally-qualifying competences of specialist'.

Постановка проблеми. При ринковій економіці існують сфери, де присутність держави є обґрунтованою. Прикладом такої сфери є система підготовки кадрів для підприємств транспорту, бо ефективне здійснення державних соціально-економічних програм тісно пов'язане з рівнем розвитку транспортних структур, функціонування яких не завжди відповідає сучасним умовам та вимогам.

Використання державно-приватного партнерства (ДПП), яке є системою інституційних відносин між громадським та приватним секторами, спрямованих на трансформацію економічних зв'язків, може сприяти отриманню потрібного соціально-економічного ефекту при досягненні основних цілей національної економіки України.

Ефективність ДПП пов'язана з визначенням переваг і мінімізацією витрат для його учасників з урахуванням ризиків і відповідальності. Але через обмеженість фінансових ресурсів малих і середніх транспортних підприємств вони залучаються до освітнього процесу тільки завдяки використанню потенціалу ДПП в системі підготовки кадрів для транспорту.

Тому є актуальною проблема визначення державних пріоритетів розвитку національної економіки, яка вимагає системного підходу до проблем застосування контрактної та інституційної форм ДПП для пошуку і вироблення нових підходів до розвитку і вдосконалення системи підготовки кваліфікованих кадрів для транспортних підприємств.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми ДПП знайшли відображення в роботах М. Блауга, Т. Веблена, Р. Денієла, Дж. Кейнса, Г. Менкена, Д. Нортона, В. Ойкена, М. Портера, Д. Рікардо, Д. Стігліца, С. Хангінтона, Л.І. Абалкіна, А.В. Баженова, В.Н. Лівшиця, А.М. Бабича, І.В. Журавльова, Т.О. Разумова, В.В. Чекмарьова [1–8]. Питання підготовки кадрів розглядаються Г. Беккетом, П. Друкером, Дж. Мінцером, Т. Норбертом, В.І. Алешниковим [9; 10; 12–15]. Інтенсифікація і глобалізація виробництва змусили повернутися до проблем безперервної підготовки кадрів [11].

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Сучасний стан транспортної галузі сприяє зростанню уваги з боку транспорт-

них підприємств до проблем системи підготовки кадрів. На жаль, проблеми використання ДПП при підготовці кадрів для транспортних підприємств в наш час ще потребують свого вирішення. Більшість дослідників при аналізі підготовки кадрів не розглядають структуру, фактори і форми функціонування підприємств системи підготовки кадрів, які надають освітні послуги транспортним підприємствам при застосуванні ДПП. Все це обумовило актуальність проблем, що пов'язані з організаційно-економічними та соціальними аспектами системи підготовки кадрів для транспортних підприємств в умовах ринку із застосуванням ДПП.

Виклад основного матеріалу дослідження. Розробка організаційно-економічного механізму системи підготовки кадрів для транспортних підприємств шляхом ДПП передбачає визначення: сутності і специфіки формування ДПП в сучасних умовах; професійно-кваліфікаційних вимог до кадрів транспортних підприємств; можливості використання ситуаційно-продукційної моделі підготовки кадрів [16] для транспортних підприємств; механізму надання освітніх послуг для транспортних підприємств.

Попит на висококваліфіковані кадри для транспортних підприємств – багатофакторна інтегруюча динамічна система. Індикаторами попиту на кадри в умовах ДПП є кількість бажаючих займатися транспортним бізнесом та прагнення держави оптимізувати кількість зайнятого в цій сфері економічно активного населення.

ДПП у підготовці кадрів основане на розподілу вигод, винагород, ризиків та відповідальності при використанні підприємств підготовки кадрів, змішаного фінансування та підвищення якості освітніх послуг. На вимоги до кадрів транспортних підприємств впливають процеси глобалізації економіки, науково-технічного прогресу, взаємовідносини держави і бізнесу, соціальна структура персоналу тощо. Ефективне функціонування транспорту можливо за умов використання спеціалізованої системи підготовки кадрів на основі ситуаційно-продукційної моделі, що враховує особливості динаміки ринкового попиту на освітні послуги та кваліфікованих кадрів, співвідношення платних і бюджетних форм навчання тощо [17].

Ситуаційно-продукційна модель системи підготовки кадрів, на основі якої формуються програми підготовки кадрів для транспортних підприємств, враховують рівень розвитку підприємств транспорту; рівень базової підготовки слухачів; вид транспортної діяльності; вид освітніх послуг, що надаються. При підготовці кадрів на основі цих програм використовуються інформаційні технології управління як діяльністю самих транспортних підприємств, так і підприємств підготовки кадрів.

Система підготовки кадрів для транспортних підприємств, що ґрунтується на ДПП, надає можливість обґрунтування напрямів державної політики щодо розвитку кадрового потенціалу

підприємств транспорту. Фінансування підготовки кадрів для транспорту ставить кожне підприємство перед необхідністю використання адекватного його можливостям механізму оплати підготовки кадрів, який би, виконуючи функцію мотивації та не скорочуючи кількості бажаючих навчатися, враховував рівень управління та оплати праці. Очевидною є необхідність пайової участі підприємств транспорту у фінансуванні підготовки кадрів для себе.

Сучасний стан системи підготовки кадрів для транспорту свідчить про те, що малі та середні транспортні підприємства часто не беруть участі в програмах підготовки кадрів, а їх кадрова політика існує тільки формально чи відсутня взагалі. Для усунення такої ситуації у системі підготовки кадрів необхідно, щоб форми і методи ДПП залежали від особливостей ринкових відносин. При цьому держава не звільняється від виконання своїх соціально-відповідальних функцій, а підприємства транспорту (бізнес) стає джерелом розвитку і збільшення нових знань. ДПП може привести до зміни взаємовідносин між владою і бізнесом, зменшуючи протиріччя і створюючи умови для задоволення інтересів суспільства.

Реалізація ДПП є однією з умов гармонізації відносин держави і бізнесу з метою знаходження економічного балансу між ними при здійсненні стратегії економічного розвитку країни. ДПП є альтернативою прямих методів у вигляді прямих держзамовлень, тендерів, контрактів і непрямими методами розвитку системи підготовки кадрів для транспорту.

Система підготовки кадрів реформується через перехід суспільства до економіки знань, що змінює масштаби залучення держави і бізнесу в систему підготовки і призводить до зміни форм і методів надання освітніх послуг. Від нових технологій залежить формування комплексної національної системи підготовки кадрів.

Підготовка кадрів не може бути повністю передана приватному сектору через її соціальну значущість та відсутність ефективних форм управління і фінансування з боку держави, що не забезпечувало б якісну підготовку кадрів, адекватну вимогам сучасного ринку праці.

Ефект взаємодії учасників системи підготовки кадрів послаблюється без організаційної та координуючої форми, якою має стати ДПП, яке забезпечує залучення інвестицій у розвиток освітніх послуг, створюючи умови для інтересів держави і транспортного бізнесу до участі у розвитку підприємств системи підготовки.

Учасники ДПП – держава, роботодавці, споживачі освітніх послуг, підприємства підготовки кадрів, інвестори, крюінгові компанії. Основні класи задач учасників ДПП представлені на рис.1.

Незважаючи на інтерес з боку держави до малого і середнього транспортного бізнесу в Україні зберігається тенденція екстенсивного розвитку цієї сфери. Цей тренд підтримується

станом системи підготовки кадрів, бо практично половина випускників шкіл вступає до вищих навчальних закладів, які орієнтовані на підготовку фахівців для великих компаній і державної системи управління, а не на професійні якості, необхідні фахівцям транспортних підприємств.

Формування партнерських відносин транспортних підприємств з державою висувають професійно-кваліфікаційні вимоги (компетенції) до кадрового забезпечення діяльності підприємств (як транспортних, так і підготовки). Ці компетенції формуються роботодавцями і є основою розвитку насамперед транспортної галузі та, як слідство, системи підготовки кадрів для неї.

ДПП враховує властивості транспортних підприємств, властивості підприємств підготовки фахівців, оцінку персоналу, компетенції фахівців, заходи щодо позиції на ринку праці та ринку освітніх послуг. Визначення компетенцій і створення орієнтованої на них системи підготовки фахівців для підприємств транспорту є можливим при використанні ДПП у підготовці кадрів.

Підготовка кадрів потребує значних витрат, що є для малих і середніх транспортних підприємств важким тягарем. Тому ДПП зможе стимулювати розвиток інституційних форм, необхідних програм підготовки та відповідних реформ. Функції ведення бізнесу та надання освітніх послуг, контролю за їх якістю, формування вимог до персоналу слід покласти на транспортну галузь. Держава повинна взяти контроль за діяльністю підприємств підготовки кадрів.

Розвиток системи підготовки кадрів для підприємств транспорту дозволить створити мережеву структуру освітніх, крьюінгових і консалтингових фірм для надання освітніх послуг; забезпечити доступність підготовки для широких верств населення; взаємодії системи під-

готовки та підвищення рівня управлінського персоналу державних і недержавних структур.

ДПП вимагає від транспортних підприємств усвідомлення необхідності зв'язків із системою підготовки та перепідготовки кадрів. Вибір конкретних форм ДПП у системі підготовки кадрів для транспортних підприємств залежить від багатьох факторів, зокрема, рівня розвитку підприємств, спектру програм підготовки, фінансового стану як транспортних підприємств, так і підприємств підготовки фахівців, спектру освітніх послуг, що надаються. Найбільш поширена форма ДПП – контрактна.

Невисокий рівень конкурентоспроможності транспортних підприємств в національному і міжнародному масштабі за сучасних умов обумовлено низьким технологічним рівнем підприємств, який може бути підвищений через участь в програмах підготовки фахівців.

Самостійна організація подібних програм стримується невисоким ступенем доступності до фінансових коштів і роз'єднаністю підприємств транспорту. Це викликає необхідність підтримки держави шляхом, наприклад, часткового фінансування процесів підготовки. За допомогою державних програм і підприємства підготовки фахівців, і транспортні підприємства залучаються до інноваційної перебудови національної економіки, а транспорт отримує додаткові можливості для підвищення конкурентоспроможності, яка залежить від підвищення професійної кваліфікації працівників.

Пріоритетним напрямком роботи щодо задоволення попиту транспортних підприємств у кваліфікованих кадрах є розвиток системи соціального партнерства, відносин між установами професійної підготовки, спілками роботодавців, органами виконавчої влади та місцевого самоврядування.



Рис. 1. Основні класи задач ДПП при підготовці кадрів транспортних підприємств

Джерело: сформовано автором

Комплекс робіт по оцінці ситуації на ринку праці, виявленню освітніх потреб населення та можливостей підприємств підготовки фахівців, що надають освітні послуги, може бути представлений так: перший рівень – система відносин суб'єктів ринку праці при формуванні та узгодженні обсягів і рівнів підготовки кадрів; другий рівень – система підготовки фахівців і роботодавці, яка функціонує з метою визначення обсягів і напрямів підготовки кваліфікованих кадрів для транспортних підприємств.

Програми підготовки кадрів для транспортних підприємств класифікуються за ступенем розвитку підприємства, рівнем базової підготовки слухачів, видами та рівнем інноваційної діяльності, інформаційними технологіями, що використовуються в процесі управління як транспортними підприємствами, так і підприємствами підготовки кадрів, та іншими характеристиками ринку праці.

Пропонується модель співробітництва всіх учасників ДПП через спеціально створений Координаційний Центр «КУПФ (Консалтинг та управління підготовкою фахівців)», що представлений на рис.2, де:

1 – запит від майбутнього фахівця до Центру «КУПФ» щодо потреби у фахівцях обраної спеціальності; підприємств системи підготовки кадрів транспортних підприємств (їх підпорядкування, форми власності, рейтингу, спектру та обсягів надаваних освітніх послуг, кількості фахівців, що здійснюють підготовку згідно обраної спеціальності, форм оплати підготовки);

2 – інформація, що надається згідно запиту 1;

3 – подача заяви на зарахування до відповідного підприємства системи підготовки за умови бюджетного/позабюджетного фінансування підготовки;

4 – прийняття рішення щодо зарахування майбутнього фахівця до відповідного підпри-

ємства підготовки (і в разі потреби виділення коштів з бюджету на підготовку фахівця);

5 – запит до Центру «КУПФ» щодо спеціальностей, по яких проходять підготовку майбутні фахівці; рейтингу підприємств підготовки; обсягів та спектру освітніх послуг згідно вимог ринку праці; можливостей працевлаштування фахівців; можливостей фінансової підтримки підготовки з обраної спеціальності;

6 – інформація, що надається роботодавцям, підприємствам підготовки, крюінговим компаніям, можливим інвесторам та фахівцям згідно запиту 5, для прийняття відповідного управлінського рішення;

7 – запит від Центру «КУПФ» до роботодавців щодо потреби у фахівцях, їх спеціалізації та рівня кваліфікації, перспектив можливого працевлаштування;

8 – інформація, що надається згідно запиту 7;

9 – запит від фондів підтримки підготовки до Центру «КУПФ» щодо попиту, форм та обсягів надання фінансової підтримки майбутнім фахівцям;

10 – інформація, що надається згідно запиту 9.

Переваги моделі, представленої на рис. 2:

– наявність механізму: реагування на вимоги та потреби ринку праці та освітніх послуг; впливу на підприємства системи підготовки, що надають неякісні освітні послуги; заохочення підприємств, що надають якісні освітні послуги; заохочення до інвестування у підприємства системи підготовки фахівців (державного і недержавного підпорядкування) чи у спеціальні фонди підготовки фахівців; «одного вікна» (у вигляді Центру «КУПФ») для майбутніх фахівців, різноманітних фондів підтримки підготовки фахівців, крюінгових компаній, роботодавців та інвесторів;

– моніторинг використання коштів (бюджетних, фондів, інвесторів) шляхом перевірки працевлаштування фахівців, що навчалися за бюджетні та позабюджетні кошти;



Рис. 2. Модель співпраці учасників ДПП через Центр «КУПФ»

Джерело: сформовано автором

– можливість визначення рівня адекватності надаваних освітніх послуг вимогам, потребам та стану ринків праці та освітніх послуг;

– залучення до співробітництва потенційних роботодавців та інвесторів (українських та міжнародних).

Недоліки моделі, представленої на рис. 2:

– відсутність на підприємствах роботодавців та системи підготовки підрозділів, до компетенції яких входить відповідальність за співробітництво з Центром «КУПФ»;

– необхідність підтримки (організаційної, методичної, нормативно-правової) всіх учасників процесу підготовки фахівців.

Зважаючи на вищевказані переваги роботи Центру «КУПФ» та проблеми системи підготовки кадрів для транспортних підприємств, що можуть виникнути при його створенні і функціонуванні, автор вважає, що доцільність його беззаперечна, але за умов вирішення вказаних проблем. Створення Центру «КУПФ» та чітке методичне визначення його роботи дозволить підвищити рівень управління процесами підготовки фахівців для транспортних підприємств, рейтинги підприємств системи підготовки та якість освітніх послуг, що надаються цими підприємствами.

Центру можливо передати такі функції: здійснення моніторингу та аналіз перспективних напрямків розвитку системи підготовки кадрів; координація та стимулювання взаємодії державного і приватного секторів в системі підготовки кадрів; інформаційне забезпечення розвитку системи підготовки кадрів для транспортних підприємств; формування програм підготовки; розробка стандартів професійної підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів; підготовка і проведення рейтингової оцінки підприємств підготовки фахівців; визначення методик оцінки рівнів професійно-кваліфікаційних компетенцій кадрів транспортних підприємств; надання консалтингових послуг підприємствам транспорту та системи підготовки фахівців; маркетинг освітніх послуг в системі підготовки.

Висновки. Побудова і функціонування системи підготовки кадрів повинні враховувати національну економічну стратегію та ідеологію; регіональну кадрову стратегію; програми підвищення трудового потенціалу і розвитку управлінських кадрів; систему конкретних заходів щодо реалізації програм.

Використання можливостей («стратегічних пустот») на ринку освітніх послуг забезпечить інтернаціоналізацію системи підготовки кадрів для малого і середнього бізнесу, що пов'язано з інноваційним розвитком національної економіки.

Розвиток на основі ДПП системи підготовки кадрів для підприємств транспорту неможливий без створення організаційно-економічної структури системи, що базується на професійно-кваліфікаційних компетенціях.

Наявність сучасної матеріально-технічної бази дозволить підприємствам підготовки використовувати технічні засоби навчання і отримувати вільний доступ до інформаційних ресурсів.

Запропонований автором підхід щодо розвитку системи підготовки кадрів для підприємств транспорту на основі ДПП використано у відповідній системі підтримки прийняття управлінських рішень.

Управлінські рішення, що приймаються за допомогою розробленої автором системи підтримки рішень, стосуються, зокрема: обсягів та спектрів надаваних освітніх послуг; обсягів та форм державної підтримки системи підготовки; прогнозування її стану; структурної трансформації системи підготовки; мотивації та заохочення інвесторів, роботодавців до підтримки системи підготовки кадрів для підприємств транспорту.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Айрапетян М.С. Зарубежный опыт использования государственно-частного партнёрства / М.С. Айрапетян // Государственная власть и местное самоуправление. 2009. – №2. – С. 35–42.
2. Блауг М. Экономическая мысль в ретроспективе / М. Блауг. М.: Дело ЛТД – 1993. – 383 с.
3. Баженов А.В. Условие для роста / А.В. Баженов // "Российская Бизнес-газета" Государственно-частное партнерство. – 2011. – №805 (23).
4. Практическое руководство по вопросам эффективного управления в сфере государственно-частного партнерства // Организация объединенных наций Женева – 2008. – 128 с.
5. Веблен Т. Теория праздного класса / Т. Веблен. М.: Прогресс. – 1984. – 342 с.
6. Друкер П.Ф. Рынок: как войти в лидеры. Практика и принципы / П.Ф. Друкер. М.: «Экономика». – 1993. – 350 с.
7. Гэлбрейт Дж. К. Экономическая теория и цели общества / Дж. К. Гэлбрейт. М.: Прогресс. – 1979. – 406 с.
8. Деминг У. Эдвард Новая экономика / У. Эдвард Деминг. – М.: Эксмо. – 2006. – 208 с.
9. Друкер П.Ф. Инновации и предпринимательство: практика и принципы / П.Ф. Друкер. М. – 1992. – 145 с.
10. Макконелл К., Брю С. Экономикс. Принципы, проблемы и политика / К. Макконелл, С. Брю. Т.1. М.: ИНФРА-М. – 1992. – 400 с.
11. Молчанова О.П. Государственно-частное партнёрство в образовании: сборник / О.П. Молчанова / Научные редакторы О.П. Молчанова. А. Я. Лившин. М.: Университет книжный дом. – 2009. – 242 с.
12. Норт Д. Институты, институциональные изменения и функционирование экономики / Д. Норт. М.: Фонд экономической книги «Начало». – 1997. – 112 с.
13. Портер М. Международная конкуренция / М. Портер / Под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Международные отношения. – 2006. – 896 с.
14. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / Э. Тоффлер. – М.: АСТ. – 2004. – 669 с.
15. Шумпетер Й.А. Теория экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й.А. Шумпетер. М.: Эксмо. – 2008. – 864 с.

16. Ткаченко К.О.,Ткаченко О.І. Ситуаційно-продукційне моделювання системи підготовки фахівців водного транспорту/ К.О. Ткаченко, О.І.Ткаченко // Системний аналіз. – 2012. – Вип. 11. – Частина 4. – С. 170–174.
17. Ткаченко К. О., Ткаченко О. І. Особливості багаторівневого моделювання складної економічної системи підготовки фахівців / К.О. Ткаченко, О.І.Ткаченко // Вісник Одеського національного університету. – 2015. – Том 20. – Вип. 4. – С. 276-280.