

— посилення державного контролю і відповідних штрафних санкцій до роботодавців, які застосовують найм на роботу без трудових договорів.

### Література

1. Грішнова О.А. Економіка праці та соціально-трудові відносини: [підруч.] / О.А. Грішнова. — К.: Знання, 2006. — 559 с.
2. Економіка праці та соціально-трудові відносини: підручник / [А.М. Колот, О.А. Грішнова, О.О. Герасименко та ін.]; за наук. ред. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2009. — 711 с.
3. Ментальний чинник у сфері праці: проблеми теорії та практики / Богиня Д.П., Семикіна М.В.; Передмова І.Ф. Кураса. — К.: Шторм, 2003. — 382 с.
4. Регіональний людський розвиток: Статистичний бюлетень. Державний комітет статистики України. — К., 2010. — 43 с.
5. Соціально-трудові відносини: проблеми гармонізації: [колективна монографія] / М.В. Семикіна, З.В. Смутчак, С.Р. Пасека та ін. / За ред. М.В. Семикіної. — Кіровоград: КОД, 2012. — 300 с.
6. Статистичний щорічник Черкаської області за 2010 рік /за ред. В.П. Приймак.– Черкаси: Головне управл. статистики у Черкаській обл., 2011. — 543 с.
7. Трудовий потенціал України: оцінка стану, ефективність використання, стратегічні напрями розвитку: Монографія / [О.А. Грішнова, С.Р. Пасека, А.С. Пасека]: за ред. О.А. Грішнкової. — Черкаси: Вид-во ТОВ «МАКЛАУТ», 2011. — 360 с.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2012 р.

УДК 331.5

**Льницька О.І.,**

канд. екон. наук,

доцент кафедри управління персоналом та економіки праці

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

### ДОСЯГНЕННЯ ВІДПОВІДНОСТІ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ СТРУКТУРІ Й ДИНАМІЦІ РИНКУ ПРАЦІ

*Дана оцінка взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці, узагальнено теоретичні підходи до їх аналізу, розкрито особливості їх взаємозв'язаного функціонування.*

*Дана оценка взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда, обобщенно теоретические подходы к их анализу, раскрыты особенности взаимосвязанного функционирования этих рынков.*

*Evaluation of interaction of the educational services market and the labor market was given, theoretical approaches to their analysis were researched, and features functioning of these markets were revealed.*

**Ключові слова:** ринок праці, ринок освітніх послуг, професійна освіта.

**Ключевые слова:** рынок труда, рынок образовательных услуг, профессиональное образование.

**Key words:** labor market, educational services market, professional education.

**Постановка проблеми.** Освіта зможе забезпечити сучасному суспільству конкурентоспроможність робочої сили лише за умови задоволення нею як потреб особистості в отриманні знань, умінь, навиків, так і потреб економіки в кадрах відповідної кваліфікації. Значний вплив на подальший розвиток ринку праці та системи професійної освіти чинить посилення глобалізації у сфері зайнятості, яке проявляється у виникненні нових форм зайнятості, гнучкості зайнятості, міграції, нових вимогах до працівника з боку працедавця, які активізують процес формування ринку праці ви-

сококваліфікованих конкурентоспроможних працівників. Але наявні проблеми сучасної системи професійної освіти, які проявляються у недостатньому освоєнні практично значимих наукових знань і навиків, не повній її відповідності структурі потреб ринку праці, її поганій інтеграції з науковою діяльністю, низькій інвестиційній привабливості освіти та її ресурсному виснаженні, зниженні конкурентоспроможності вітчизняної освіти на світовому ринку освітніх послуг, зниження освітньої і соціальної мобільності молоді тощо перешкоджають цим процесам, ускладнюють можливості адаптації системи освіти до поточних і довгострокових потреб економічного розвитку країни. Тому на сучасному етапі розвитку ринку праці та освітніх послуг лише накопичують досвід взаємопов'язаного функціонування, і в майбутньому потребують концептуального забезпечення, доопрацювання механізму їх взаємодії для збалансованого функціонування з метою задоволення потреб економіки, досягнення стабільності в суспільстві і ефективності соціально-економічних перетворень, що й обумовлює актуальність обраної теми.

**Аналіз останніх джерел чи публікацій.** Наукові аспекти дослідження сформовано на основі вивчення, аналізу і переосмислення теоретичних і методичних розробок вітчизняних і зарубіжних учених, які займалися дослідженням питань ринків праці і освітніх послуг, проблем їх формування і взаємодії, якості освіти, прогнозування попиту на фахівців і кваліфікованих робітників тощо, а саме: О. Грішної [1; 8], О. Захарової [2], Л. Лісогор [4], В. Никифоренка [5], Н. Платонової, М. Мерзлової, М. Качуріної [6], В. Савченка [7] Т. Тимошек [9], В. Чужикова [10] та ін. Окремі аспекти дослідження широко висвітлені у літературі, однак для розробки концептуальних підходів до формування взаємодії професійної освіти і ринку праці необхідне поглиблене дослідження сучасного стану системи професійної освіти, тенденцій її перспективного розвитку в порівнянні з особливостями розвитку вітчизняного ринку праці. Це, в свою чергу, вимагає розробки теоретичних, методичних і практичних пропозицій і рекомендацій у галузі вивчення взаємопов'язаних ринків праці та освітніх послуг.

Тому, **метою** статті стало узагальнення теоретичних підходів до аналізу ринків праці і послуг професійної освіти, розкриття особливостей їх взаємопов'язаного функціонування для досягнення відповідності системи професійної освіти структурі й динаміці ринку праці.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Стан і рівень розвитку сфери соціально-трудових відносин у будь-якому суспільстві є індикатором суспільного благополуччя і розвитку, її ефективне функціонування впливає на економічну динаміку, тому формування і функціонування ринку праці не може не зачіпати інтереси всіх економічних суб'єктів. Разом з цим, розвиток українського ринку праці останнім часом характеризується переходом з одного стану в діаметрально протилежний без досягнення певної рівноваги (оптимального стану). Так, в умовах централізованого планування економіка страждала від праценадлишковості, яка проявлялась в масовій зайнятості і прихованому безробітті [6]. Однією з причин такої ситуації, на нашу думку, була характерна для економіки того часу диспропорційність у підготовці кадрів для економіки. Система професійної освіти планової економіки була орієнтована переважно на професійно-технічне навчання для виробничих галузей, а потреба у фахівцях визначалась методом централізованого планування. Зазначена система включала: загальноосвітню середню школу, що готувала невелику кількість учнів для навчання у вузах; професійно-технічні училища, які були орієнтовані на вузьку професійно-спеціалізовану сферу, функціонували на базі великих підприємств і готували кваліфікованих робітників для промисловості і сільського господарства; систему навчання і професійної підготовки дорослих, яка була погано розвинена і зводилась до навчання на робочому місці. В цілому система професій-

ної підготовки була орієнтовна на екстенсивний тип зайнятості, на функціонування економіки в закритому режимі, при якому зберігаються наявні пропорції виробництва, галузева, територіальна і професійна структура робочої сили.

Глибокі економічні та соціальні зміни, що відбувалися в суспільстві в пострадянський період не могли не вплинути на принципи функціонування попередньої системи. Здійснення ринкових перетворень загострило накопичені проблеми на ринку праці та виявило нові, серед яких варто відмітити перехід від працenaдлишкості до працenaдостатності на фоні вимушеного безробіття і збільшення чисельності економічно неактивного населення. Дефіцит кваліфікованих працівників стає обмеженням для зростання виробництва.

Зміна соціально-економічної ситуації в країні інтенсифікувала соціально-трудова процеси. На ринку праці збільшилися обсяги переміщень з безробітних у зайняті, з економічно неактивного населення в безробітні і зайняті та навпаки. Ці процеси можуть бути показником становлення раціональнішої моделі розподілу трудового потенціалу суспільства.

У той же час, можливість безробітних і студентів знайти роботу опосередковано характеризує якість професійної освіти. Проте переходи з економічно неактивного населення в безробітні свідчать про зменшення попиту на освітні послуги і, як наслідок, у негативний бік коректують структуру ринку праці, що, безперечно, перешкоджає формуванню нової економіки України.

Крім того, тривала рецесія в економіці зруйнувала систему оновлення, накопичення і передачі специфічних для конкретних виробництв знань, досвіду і навиків, яка реалізовувалась через наставництво і навчання на робочому місці. Останнє відбувалось унаслідок виштовхування із складу економічно активного населення носіїв виробничого досвіду і специфічних для конкретних виробництв знань і навичок. Порушена наступність поколінь призвела до утворення вікового розриву в структурі робочої сили, характерного практично для усіх галузей, і посилила дефіцит досвідчених і кваліфікованих працівників.

В умовах низьких темпів структурних перетворень ринок праці не в змозі виконати функції щодо визначення ціни праці, формування попиту на нові професії. Система освіти не отримує «соціального замовлення» на підготовку працівників з певним набором професійних знань і навиків. Сфера трудових відносин і сфера освіти втрачають об'єктивні орієнтири для розвитку і працюють в інерційному режимі. Економіка пристосовується до ситуації, зберігаючи переважання екстенсивного типу зайнятості, і тим самим перешкоджаючи поширенню її інтенсивного та інноваційного типів. Така ситуація може бути охарактеризована розвитком асиметричності в сфері зайнятості, зокрема через використання праці пенсіонерів і студентів, зберігання високого рівня зайнятості в матеріальному виробництві, значної частки робітників серед інших категорій персоналу, низької заробітної плати і стабільно високої урбанізації зайнятості [3, 4].

Для подолання виявлених під час реформування проблем і виведення економіки на траєкторію стійкого розвитку та зростання очевидною стала необхідність переходу до постіндустріального типу суспільного виробництва і відповідного йому інноваційного типу зайнятості. Інноваційна зайнятість проявляється у здатності індивіда максимально швидко пристосовуватись до нових потреб економіки, викликаних технологічними нововведеннями, а адекватною основою для неї є нова якість освіти. При цьому роль освіти щодо індивіда полягає в реалізації наступних функцій: виховання (засвоєння індивідом цінностей, прийнятих у суспільстві); навчання (засвоєння знань, умінь, навичок, що дозволяють індивіду оволодівати обраними ним цінностями); соціалізація (засвоєння прав і обов'язків, пов'язаних з володінням цінностями). Тобто освіта здійснює вплив на різні прояви індивідом своєї особисто-

сті і дозволяє оцінити рівень розвитку особистості людини і суспільства в цілому. У формуванні робочої сили індивіда вплив освіти оцінюється залежно від його ролі та внеску в економічний розвиток і може бути розглянутий через призму таких каналів впливу на економічне зростання і продуктивність праці, як: передача новій робочій силі накопичених знань; сприяння отриманню нових знань функціонуючою робочою силою; сприяння процесу виробництва нових знань.

У зв'язку з тим, що основною тенденцією розвитку системи освіти України в цей період була адаптація до нових вимог, зумовлених ринком праці, важливо з'ясувати відповідність масштабів і можливостей вітчизняної системи освіти поточним і довгостроковим потребам економічного розвитку країни та умови ефективної взаємодії ринків праці та освітніх послуг. Зміна параметрів одного з цих ринків через деякий час неодмінно відображається на розвитку іншого. Проте наскільки тривалим буде часовий проміжок між взаємними змінами залежить від складно структурованої організації зазначених ринків, їх сегментації, наявності в них інерційного механізму та розмежованої в часі реакції кожного сегменту. У вітчизняній літературі не раз наголошувалось на наявність розриву між декларацією потреби в працівниках певної кваліфікації і готовністю роботодавців створювати нові робочі місця та наймати нових працівників на постійну роботу через великі витрати обороту робочої сили [4].

Досягнутий за певний період рівень освіти, як правило, є результатом розвитку техніки, технології та організації виробництва, що зумовлює певні техніко-економічні кількісні зв'язки формування робочої сили з певним набором якісних характеристик. Кожна професія висуває вимоги до рівня загального розвитку і рівня спеціальної підготовки працівників, і для кожного виробництва необхідна певна оптимальна структура освіти робочої сили. Тут виникає логічне питання щодо відповідності існуючої структури підготовки кваліфікованих кадрів потребам економіки. Виникає очевидна потреба у зіставленні нормативного та існуючого рівнів освіти, яке дасть можливість визначити задоволення технічних вимог виробництва фактичною підготовкою економічно активного населення. Проте практична реалізація проведення такого співставлення ускладнена великою диференціацією підприємств за рівнем технічної оснащеності.

Поза сумнівом розвиток системи освіти має бути зорієнтованим на довгострокові потреби ринку праці і корелюватися з його середньостроковими тенденціями. Тому обґрунтованим, на нашу думку, є питання про прийнятність для суспільства освіти, яка б випереджала потреби виробництва. Факти свідчать, що працедавці готові платити високу ціну за більш конкурентоспроможну робочу силу. Така їх готовність заснована на припущеннях, по-перше, щодо забезпечення вищим рівнем освіти більшої продуктивності працівників, тобто при інших рівних умовах наявність у здібнішого працівника нижчих витрат на отримання освіти дасть йому можливість отримати більшу віддачу від неї. По-друге, взаємозв'язок між зростанням рівня освіти і посиленням значущості цінностей і соціальних аспектів очікувань від роботи на порівняно з виключно матеріальними стимулами, тобто відбувається зміна типу матеріальної і моральної мотивації високоосвіченого працівника, що знижує ймовірність опортуністичної поведінки через ухилення від сумлінного виконання своїх обов'язків. По-третє, в сучасних умовах професійна діяльність не обмежується виключно рамками робочого місця, межі якого стають більш розмитими, що зіштовхує працедавця з проблемою пошуку достовірної інформації про підтвердження професійної придатності працівника специфічним умовам виробництва, змушує його звужувати горизонт пошуку та відбирати кандидатів за критеріями: наявність досвіду роботи або наявність документу, про закінчення навчального закладу. І нарешті, вищий у порівнянні із загальним рівень освіти дозволяє скоротити витрати обороту робочої сили (зменшуючи затрати на пошук потенційних кандидатів) і витрати з причин

плинності кадрів, пов'язані з заміною старого працівника новим. Останні виступають частиною загальних витрат роботодавця, пов'язаних з наймом, професійною підготовкою, звільненням працівників, значна частина яких прогресивно зростає разом з професійним розвитком працівника. Таким чином, вищий рівень освіти стає достовірним інформаційним сигналом для роботодавця про цінність праці певного працівника, знижує витрати роботодавця, знижує втрати людського капіталу через надмірну мобільність робочої сили. До цього варто додати, що освіта не може бути надлишковою з точки зору потреб в духовному розвитку людини, а з точки зору довгострокових інтересів економічного розвитку може бути економічно доцільною.

Для остаточного визначення необхідного рівня освіти важливо виявити мету, яку суспільство покладає на освіту: формування гармонійно розвиненої особистості чи підготовка кваліфікованого працівника відповідно до вимог виробництва, що формують попит на працю. Обидва її формулювання не є протилежними, але розставляють різні акценти для сфери освіти. Перша має довготривалий характер, розширює горизонти розвитку і вдосконалення сфери освіти. При цьому, розвиток освіти орієнтований на формування умов довгострокового оптимуму на ринку праці, проявом якого буде досягнення ефективної зайнятості. Друга відповідає завданням досягнення поточної відповідності попиту та пропозиції робочої сили та прогнозування, поточної кон'юнктури ринку праці. В цьому випадку завданням сфери освіти є адекватна реакція на зміну попиту на ринку праці, своєчасна адаптація та модернізація для мінімізації безробіття. І якщо в першому випадку провідна роль у цьому своєрідному тандемі відводиться освіті, яка, формуючи пропозицію праці високого рівня підготовки, в основному виводиться із сфери ринкових відносин, то в другому — освіта має розвиватися за законами ринку з властивими йому невизначеністю і ризиком. Економічна (відносна) ефективність освіти за таких умов оцінюється через зіставлення витрат і результатів, і вона буде тим вища для суспільства, чим менше будуть витрати останнього. Скорочення витрат суспільства (держави) при загальному збільшенні витрат на систему освіти в цілому неминуче повинні компенсуватися зростанням цих витрат з боку працівників і роботодавців. Якщо сфера освіти зберігає позиції провідної у взаємодії з ринком праці, то мова може йти про абсолютну ефективність, як відповідність основної мети людського і суспільного розвитку.

Таким чином, ринок праці і ринок освітніх послуг — пов'язані ринки, зміна параметрів одного з них через деякий час неминуче відбивається на розвитку іншого. Особливості їх взаємодії залежать від рівня розвитку економіки країни, рівня розвитку самих ринків, від завдань, які ставить держава перед системою освіти, методів фінансування освіти, національних традицій тощо. Крім того, сучасні тенденції розвитку економіки, процеси глобалізації призводять до зміни вимог до системи підготовки кадрів. В умовах глобалізації, все більше уваги приділяється національним системам освіти та їх здатності відповідати новим вимогам і для підвищення професійно-освітнього потенціалу населення конкретної країни, що дозволяє конкурувати їй на світових ринках товарів і послуг, і забезпечення доступу всіх громадян до гідній праці і до гідних умов життя.

**Висновки.** Розвиток системи освіти має орієнтуватися на довгострокові перспективи ринку праці та корелюватися з його середньостроковими тенденціями. Тому цілком обґрунтованим є питання про прийнятність для суспільства освіти, випереджаючої потреби економіки. Завданням освіти в цьому випадку є адекватна реакція на попит на ринку праці, своєчасна адаптація і модернізація для мінімізації безробіття.

Практика розвинених країн свідчить про високу орієнтованість освіти на підвищення рівня збалансованості ринку праці та короткострокову адаптацію зайнятості. Забезпечення збалансованості можливо тільки при ефективних формах вза-

ємодії, які потребують більш глибокого дослідження. Подальше вдосконалення взаємодії системи професійної освіти і ринку праці можливе лише при реалізації комплексу пов'язаних між собою заходів.

### **Література**

1. *Грішнова О.А.* Формування людського капіталу в системі освіти і професійної підготовки: Автореф. дис.... д-ра екон. наук: 08.09.01 [Електронний ресурс] / О.А. Грішнова; НАН України. Рада по вивч. продукт. сил України. — К., 2002. — 36 с.
2. *Захарова О.* Розвиток теорії інвестування в людський капітал / О. Захарова // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 3. — С. 45—51.
3. *Колот А.М.* Асиметрії розвитку соціально-трудої сфери: зарубіжний досвід і вітчизняні реалії / А.М.Колот // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 8. — С. 3—11.
4. *Лісогор Л.С.* Формування конкурентного середовища на ринку праці: автореф. дис... д-ра екон. наук: 08.09.01 [Електронний ресурс] / Л.С. Лісогор; НАН України. Ін-т демографії та соц. дослідж. — К., 2006. — 35 с.
5. *Никифоренко В.* Прогнозування розвитку людського потенціалу в контексті світових тенденцій / В. Никифоренко // Україна: аспекти праці. — 2012. — № 1. — С. 14—19.
6. *Платонова Н. А.* Зарубежный и отечественный опыт взаимодействия профессионального образования и рынка труда : монография/ Н. А. Платонова, М. П. Мерзлова, М. М. Качурина; Информ.-внедренч. центр «Маркетинг». — М.: Маркетинг, 2008. — 131с.
7. *Савченко В. А.* Управління розвитком персоналу: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2002. — 351 с.
8. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: монографія / [А.М. Колот, О.А. Грішнова та ін.]; за наук.ред.д-ра екон.наук, проф. А.М. Колота. — К.: КНЕУ, 2012. — 501, [3] с.
9. *Тимошек Т.* Потреба галузей економіки у кваліфікованих кадрах і пропозиція освітніх послуг: структурні невідповідності / Т. Тимошек // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 5. — С. 40—44.
10. *Чужиков В.* Соціальні потоки у глобальному економічному середовищі: освітній аспект / В. Чужиков, К. Нужненко // Україна: аспекти праці. — 2011. — № 6. — С. 14—17.

Стаття надійшла до редакції 15.03.2012 р.

УДК 331.446.4:316.6

**Кир'янова О.В.**

канд. екон. наук, ст. викладач,  
кафедра управління персоналом та економіки праці,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадима Гетьмана»

### **КОНЦЕПЦІЯ ЕМОЦІЙНОГО ІНТЕЛЕКТУ В СИСТЕМІ УПРАВЛІННЯ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНІЗАЦІЇ**

*У статті проаналізовано передумови розвитку та проблемні аспекти концепції емоційного інтелекту, досліджено основні моделі емоційного інтелекту, визначено базові емоційні компетенції персоналу.*

*В статье проанализированы предпосылки развития и проблемные аспекты концепции эмоционального интеллекта, исследованы базовые модели эмоционального интеллекта, эмоциональной компетентности, определены базовые эмоциональные компетенции персонала.*

*The article analyses the preconditions for the development and the problem aspects of the concept of emotional intelligence, investigates the basic models of emotional intelligence, emotional competence, defined the basic emotional competences for staff.*