

4. Гончаренко А. С. Классификация энергоинформационных трансформаций экономической системы / А. С. Гончаренко // Механизм регулирования экономики. — 2008. — № 2. — С. 208—214.

5. Гражевська Н. І. Економічні системи епохи глобальних змін : монографія / Н. І. Гражевська. — К. : Знання, 2008. — 431 с.

6. Егоров В. С. Философия открытого мира / В. С. Егоров. — М. : Моск. психолого-социальный ин-т; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2002. — 320 с.

7. Єрмошенко М. М. Нова парадигма економічної науки в контексті розвитку в умовах України інформаційної економіки / М. М. Єрмошенко // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 1. — С. 14—20.

8. Комендант О. В. Вплив інформації на економічне зростання в умовах нової економіки / О. В. Комендант // Зовнішня торгівля: право та економіка. — 2007. — № 3. — С. 43—49.

9. Сучасні концепції менеджменту : навч. посіб. / За ред. Л. І. Федулової. — К. : Центр навчальної літератури, 2007. — 536 с.

10. Інформація як енергетичний фактор глобальної конкурентоспроможності міжнародних корпорацій / О. В. Хитра // Журнал європейської економіки. — 2009. — Том 8 (№ 3). — С. 305—323.

Стаття надійшла до редакції 4.06.2010 р.

УДК — 331.548

М. І. Хромов, канд. екон. наук,
старш. наук. співробітник,
НАН України, Інститут економіки промисловості,

ПРОБЛЕМИ ОРГАНІЗАЦІЇ ПРОФОРІЄНТАЦІЙНОЇ РОБОТИ В УКРАЇНІ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ЇЇ РОЗВИТКУ

АНОТАЦІЯ. У статті виконано аналіз існуючої системи професійної орієнтації населення та досліджено її вплив на формування характеристик якості робочої сили. Запропоновані напрями реформування та перспективи розвитку профорієнтаційної роботи в контексті формування людського капіталу.

КЛЮЧОВІ СЛОВА: професійна орієнтація, професійна підготовка кадрів, кваліфікація персоналу, якість робочої сили, людський капітал.

АННОТАЦИЯ. В статье выполнен анализ существующей системы профессиональной ориентации населения и исследовано её влияние на формирование характеристик качества рабочей силы. Предложены направления реформирования и перспективы развития профориентационной работы в контексте формирования человеческого капитала.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная ориентация, профессиональная подготовка кадров, квалификация персонала, качество рабочей силы, человеческий капитал.

SUMMARY. In this article it is done the analysis of existent system of professional orientation of the population and it is examined its influence on forming the characters of labour force quality. It is also proposed the directions of reforming and outlooks of developing the vocational orientation work in the context of forming the human capital.

KEY WORDS: vocation orientation, professional trained specialists, personnel qualification, labour force quality, human capital.

На сучасному етапі соціально-економічного розвитку суспільства, особливо в умовах становлення держави, зростає роль людського фактору, що передбачає підвищення вимог до якості трудового потенціалу, до ділових і особистих характеристик працівника, створення умов для всебічного розвитку та раціонального використання власного потенціалу кожного учасника в усіх сферах застосування праці, систематичне підвищення загальноосвітнього, культурного і професійного рівня, стимулювання творчої активності персоналу. Трудовий потенціал суспільства визначається характером формування та реалізації здатності до праці кожної особи, а це, в свою чергу, значною мірою залежить від свідомого професійного вибору та успішності здобуття професії.

Фактором, що сприяє професійному самовизначенню та реалізації здатності до праці людей є дієва система професійної орієнтації населення. Дослідженню теоретичних аспектів формування якості трудового потенціалу, оптимізації професійної самовизначеності громадян, раціональності підходів до свідомого обрання ними майбутньої професії, вивченню впливу професійної орієнтації на якість підготовки кадрів і стан ринку праці, забезпеченість висококваліфікованими кадрами суб'єктів господарювання присвячені наукові праці багатьох учених, таких, як В. Геєць [1], Е.М. Лібанова [2], І.Н. Назімов [3], Н.Д. Лук'яненко [4], О.А. Грішнова [5], Л.В. Шаульська [6], Ю.М. Маршавін [7], Н. Тяхтенко [8] та ін.

Незважаючи на велику увагу до теоретичних досліджень питань професійної підготовки та якості робочої сили з боку науковців, реальний стан їх впровадження у процеси професійного визначення громадян, підготовки кадрів і підбору персоналу суб'єктами підприємницької діяльності, вкрай незадовільний. Головна причина цьому — у відсутності комплексного підходу та системності не тільки в практичній реалізації процесів підготовки і управління персоналом, а й, навіть, у послідовності та структурі зазначених досліджень.

У наукових працях ретельно вивчається кожна з означених категорій відокремлено та аналізується їх вплив на рівень кваліфі-

кації персоналу, на фінансовий стан підприємств, витрати і доходи держави за визначеними чинниками тощо. Але, при цьому, не проглядається вибудова ланцюга залежних, взаємообумовлених ланок єдиного злагодженого організму формування якості людського капіталу. Щодо практики господарювання, то, як правило, рівень фаховості працівників перевіряється за ознаками запису у дипломі, або іншому документі про отриману професійну освіту, в кращому випадку, крім того, — за ознаками професійної кар'єри згідно трудової книжки людини, а підтвердження кваліфікації здійснюється вже фактично на робочому місці.

Метою статті є комплексний аналіз сучасних поглядів на розвиток системи професійної орієнтації та визначення пріоритетних напрямів і механізмів вдосконалення профорієнтаційної роботи в контексті формування якості робочої сили.

Згідно «Концепції державної системи професійної орієнтації населення», затвердженої постановою Кабінету Міністрів України від 17 вересня 2008 р. № 842, професійна орієнтація населення є науково обгрунтованою системою взаємопов'язаних економічних, соціальних, медичних, психологічних і педагогічних заходів, спрямованих на активізацію процесу професійного самовизначення та реалізації здатності до праці особи, виявлення її здібностей, інтересів, можливостей та інших чинників, що впливають на вибір професії або на зміну виду трудової діяльності [9, с. 53].

У більшості досліджень зазначених питань нахил робиться на структурі та якості професійної підготовки, кількості навчальних закладів і випускників за видами професійних та освітньо-кваліфікаційних напрямів; структурі, інноваціях і методології освітніх процесів, витратах на їх здійснення і таке інше. При розгляді безпосередньо питань забезпеченості кадрами (в галузевому чи регіональному розрізі) акцент робиться, навіть, не на відповідності професійної підготовки спеціалістів сучасним вимогам науково-технічного прогресу і суспільного розвитку, а, перш за все, на кількісному вимірі підготовки спеціалістів відповідних професій, необхідності підвищення престижності робітничих професій і таке інше. Щодо професійної орієнтації, то цей важливіший чинник формується практично за рахунок діяльності Державної служби зайнятості. На цьому акцентують увагу багато дослідників [10, с. 75; 11, с. 137].

У закладах освіти безпосередньо профорієнтаційна робота проводиться персоналом шкіл доволі формально і без належного рівня фаховості при виборі засобів, інструментарію та в цілому порядку її здійснення. А між тим, це — головна ланка її проведення.

За таких умов із поля зору державного впливу втрачаються головні аспекти призначення професійної орієнтації, як найголовнішого чинника не тільки рівня фаховості майбутніх працівників, а й у цілому — в процесі формуванні якості людського капіталу. Яких позитивних змін слід очікувати у вирішенні питань якості професійної підготовки спеціалістів, коли критеріями обрання майбутньої професії молодих людей при виборі навчальних закладів є не висновки фахівців з проведення заходів професійного добору, а рішення батьків чи, навіть, просто власне бажання юнака [10, с. 79]. До речі, на раціональне вирішення цих питань не спрямована й система умов прийому та зарахування претендентів на одержання професійної освіти в навчальних закладах усіх ступенів акредитації, навіть при навчанні за державні кошти.

Невірно обрана професія — це, по суті, в якійсь мірі, тотожно одержанню «фіктивного» диплому, за яким людина не зможе високопродуктивно, фахово працювати. Йдеться, перш за все, про психологічну її невідповідність обраній професії. Ризики при цьому надзвичайно великі: матеріальні, психологічні, за витратами часу, вони навіть можуть бути суспільно небезпечні. Щодо економічної складової ризиків, то, за розрахунками, наприклад, російських дослідників, помилки людей з питань вибору професії коштують Росії щороку мільярди рублів [12, с. 39], а, крім того, здійснення належним чином профорієнтаційної роботи дозволяє скоротити терміни та вартість професійного навчання в 2—2,5 рази і підвищити в майбутньому продуктивність суспільної праці на 20—30 % [3, с. 23].

У даному контексті раціональною бачиться думка І.Н. Назімова, що профорієнтація покликана, перш за все, зацікавити людину трудом, професією та конкретною роботою і, в той же час, захистити її від помилок, обумовлених незнанням (або не повним, викривленим знанням) своїх можливостей (станом здоров'я, спроможностями і таке інше), а також вимог різних професій і видів робіт до організму та особистості людини. Найвище досягнення профорієнтації — «перетворення» особистих якостей людини, які в повсякденній свідомості нерідко вважаються недоліками, у гідність завдяки підбору професії або роботи, для яких вони (ці якості) корисні [3, с. 15].

Однією з найголовніших умов раціонального вирішення окресленого питання є системне надання на належному рівні всього комплексу профорієнтаційних послуг населенню в розрізі усіх його соціальних груп і вікових категорій: малюкам, юнакам, молоді загальноосвітніх шкіл, коледжів, ліцеїв, гімназій, вищих навчальних закладів, різним верствам незайнятого і зайнятого населення.

Кожен життєвий етап визначеності людини як особистості має свої особливості. З цього приводу, для забезпечення ефективного виявлення нахилів, спроможностей, переваг, сприяння майбутньому оптимальному професійному самовизначенню, отримання необхідних знань і набуття професії, визначення сфери та місця прикладання праці, на протязі цих періодів необхідно застосовувати також особливі, тільки їм притаманні засоби впливу на усвідомлену визначеність людини. При цьому головними застереженнями є визнання двох ключових трюїзмів: по перше, недопущення навіть незначних ознак примусового вирішення питання професійної визначеності особи і, по-друге, всі життєві етапи формування особистості (починаючи з дитинства) мають з різних аспектів однаковий вплив на розвиток професійних рис людини.

За ефективною системою професійної орієнтації заходи, що впроваджуються, повинні послідовно «зростати разом із дитиною», удосконалюватися за своїм змістом, напрямками та способами проведення. Змістовно й компактно аналіз цих визначень відображений О.М. Черноівановою [11, с. 137]:

- дитячий садок — розважально-пізнавальна профорієнтація;
- загальноосвітня школа:
- початкова освіта (1—4 класи) — пізнавально-ознайомча профорієнтація;
- на стадії одержання «неповної середньої освіти» (5—8 класи) — Інформаційно-аналітична профорієнтація;
- до здобуття повної середньої освіти (9—12 класи) — професійно-визначальна профорієнтація.

Останні роки навчання в школі особливо важливі у профорієнтаційному аспекті тому, що саме за цей період відбувається швидка зміна пріоритетів та інтересів молоді людини завдяки її соціально-психологічному дорослішанню, причому важливою є динаміка такої зміни, а не тільки одноразові діагностичні дослідження [13, с. 46]. Професійна орієнтація має здійснюватися не тільки і не стільки як реклама тієї чи іншої професії, її престижності тощо, а саме з точки зору оцінки спроможностей людини. Вирішенням зазначеної проблеми може бути надання можливості майбутнім потенційним студентам оцінювати свої інтелектуально-комунікативні здібності до прийняття рішення щодо продовження освіти, а також стосовно того, до оволодіння якими спеціальностями є нахили.

Головним завданням професійної орієнтації на стадії отримання профосвіти (коледж, лицей, гімназія, університет) є сприяння учню чи студенту в більш конкретній визначеності з обраної

професії (наприклад, якщо лікар, то: терапевт, хірург, педіатр, сімейний лікар чи інші медичні напрями), або сфери прикладання праці: особиста, колективна, функціонально — практична, організаторська, педагогічна, наукова, бізнесова тощо.

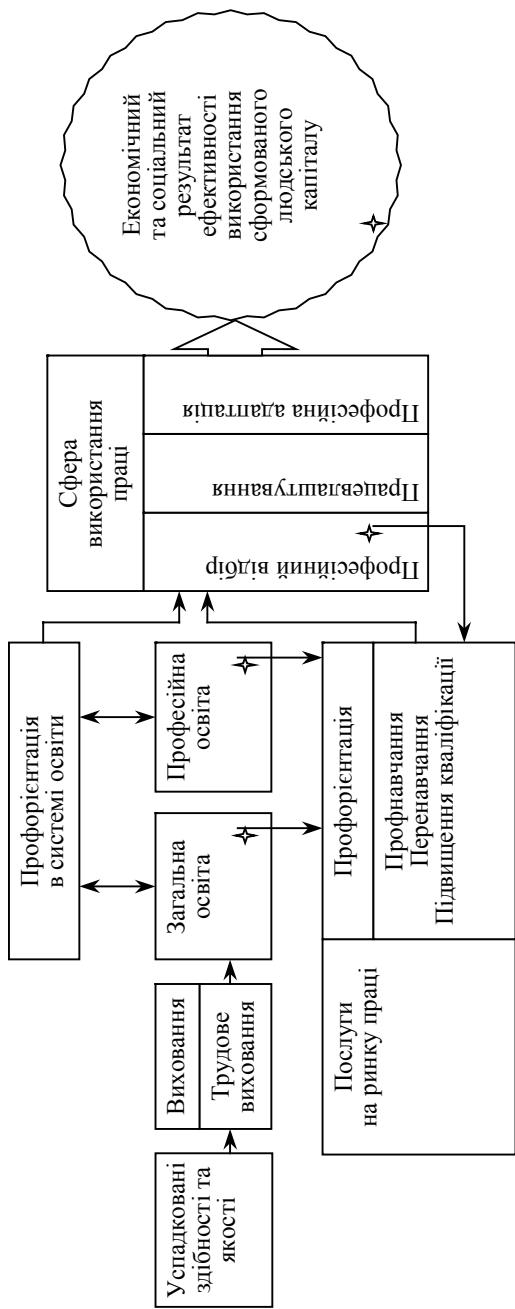
По завершенні навчання необхідно заходами профорієнтації сприяти молодому спеціалісту у спрямуванні потенційної кваліфікаційно-посадової визначеності за набутою професією згідно з отриманою кваліфікацією (здійсненням заходів професійного добору).

При прийомі на роботу роботодавець також повинен здійснити заходи профорієнтації (професійного відбору), щоб за допомогою засобів профорієнтаційного діагностування претендента на вакантне робоче місце перевірити рівень професійної та психологічної придатності людини вимогам майбутньої сфери застосування його праці та конкретної кваліфікації і посади. Крім того, з метою скорочення термінів отримання бажаних результатів роботи фахівця необхідно проведення відповідних заходів профадптації нового спеціаліста до умов існуючих у колективі професійних та корпоративних норм роботи, взаємовідносин, традицій тощо.

У реаліях сьогодення, як правило, майбутня професія обирається за принципом її «модності» чи «престижності», з урахуванням думки батьків або, навіть, з розрахунку територіального розташування навчального закладу та «можливості» поступити до нього на навчання. Щодо вибору роботодавця та посади, то головними джерелами пошуку роботи є також батьки, знайомі, наявна доступна інформація з вакансій, а майже єдиним критерієм підходящого робочого місця чи посади для пошукача — рівень заробітної плати. Для роботодавця критеріями профпридатності спеціаліста є наявність диплома відповідної професійної кваліфікації (в кращому випадку), трудова книжка та можливо чийсь особисті авторитетні рекомендації або, навіть, прохання про послугу у працевлаштуванні.

З зазначених причин ми маємо велику армію, з одного боку, нефахових, з іншого, — незадоволених роботою, розчарованих професійним вибором спеціалістів, низьку ефективність виробництва, економічного зростання та суспільно-соціального розвитку, при цьому не враховуючи ще потенційно можливі (й практично наявні) ризики нанесення шкоди (моральної, матеріальної, фізичної) окремим громадянам і суспільству в цілому непрофесійними діями окремих спеціалістів у різних сферах діяльності.

На рис. 1 представлено схему формування освітньо-професійних ознак якості підготовки спеціалістів, за рахунок дотримання якої забезпечується високий рівень розвитку людського капіталу.



де * — можливий «збій у роботі системи»

Рис. 1. Схема набуття освітньо-професійних ознак якості формування людського капіталу

У разі недотримання зазначених вимог або неякісного їх виконання в процесі освітньо-професійної підготовки «збій у роботі системи — *» можливий на наступних етапах підготовки спеціалістів:

— по закінченні загальноосвітнього навчального закладу — в разі, коли випускники шкіл не змогли визначитись у виборі професії та продовжити навчання з професійної підготовки;

— після отримання професійної освіти — в разі невизначеності молодих спеціалістів у виборі сфери застосування праці, при неможливості знайти роботу, а також через розчарованість обраною професією чи, навіть, неспроможності працювати за отриманою спеціальністю;

— з початку трудової діяльності — в разі нездолання професійного відбору у роботодавця або при виявленні в процесі роботи нестатку професійно-кваліфікаційних знань, навичок, психологічної чи іншої невідповідності спроможностей спеціаліста вимогам займаної посади.

В цих випадках до процесу професійної визначеності та наступного працевлаштування особи залучаються посередники на ринку праці — державна служба зайнятості, приватні кадрові агентства або громадські організації з питань сприяння працевлаштуванню.

Виправити помилки попередніх періодів на даному етапі можливо. Але, як свідчить практичний досвід, імовірність ефективного вирішення поставлених задач таким шляхом доволі низька. Як правило, в таких ситуаціях людині надається допомога в пошуку більш-менш підходящої роботи (можливо не в останній раз) і в результаті — у сфері застосування праці з'являється один з багатьох (на жаль) прикладів використання неякісної робочої сили. Це є наступний і найгірший випадок так званого «збою в роботі системи — *», тому що він характеризує «не найкращий» прошарок трудового потенціалу в якості бази формування відповідного рівня людського капіталу і, в кінцевому рахунку, негативно відбивається на рівні економічного зростання, сукупного суспільного розвитку та, звісно, насамперед, — на добробуті кожної окремої людини.

Таким чином, задачами розвитку системи професійної орієнтації є забезпечення її дієвого впливу на ефективність формування людського капіталу, набуття на кожному етапі становлення особистості певних ознак потенційної професійної визначеності і характеристик майбутньої відповідності до роботи в різних сферах професійної і суспільної діяльності. При цьому, завдяки своєчасним і дієвим заходам з професійної орієнтації, формуються ознакові особистісні, інтелектуальні, економічні та соціальні чинники розвитку і відповідна якість людського капіталу. Зазначенні аспекти будуть предметом наступних досліджень автора.

Література

1. *Гесць В.* Економіка знань та перспективи її розвитку для України // НАН України. Ін-т екон. прогнозів. — К., 2005. — 425 с.
2. *Лібанова Е.* Середній клас в Україні: сучасні масштаби й проблеми розвитку // Україна: аспекти праці. — 2002. — № 8. — С. 27—32.
3. *Назимов И.Н.* Проблемы и пути формирования системы профессиональной ориентации // Пути развития системы профессиональной ориентации. — М.: Наука, 1991. — 294 с.
4. Региональные проблемы формирования трудового потенциала и пути их решения: Монография / Н.Д. Лукьянченко, В.П. Антонюк, Л.В. Шаульская, Л.Л. Шамилева и др. / МОН України. ДонНУ; НАН України, Ін-тут економіки пром-сти. — Донецк, 2004. — 387 с.
5. *Гришнова О.А.* Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — К.: Т-во «Знання», ТОО, 2001. — 254 с.
6. *Шаульская Л.В., Малеваная С.П.* Профессиональная ориентация молодежи как инструмент регулирования рынка труда // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Социально-трудовые отношения в современных экономических условиях. Сб. науч. тр. Т.2. / НАН України. Інс-т економіки пром-ти. — Донецк, 2001. — С. 174—184.
7. *Маршавін Ю.* Профориєнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці // Україна: аспекти праці. — 2008. — № 2. — С. 20—24.
8. *Тюхтенко Н.* Соціально-економічні аспекти професійної орієнтації населення у процесі формування трудових ресурсів // Україна: аспекти праці. — 1998. — № 5. — С. 24—27.
9. Концепція державної системи професійної орієнтації населення / Постанова Кабінету Міністрів України // Офіційний вісник України. — 2008. — № 72. — С. 53—56.
10. *Доронина О.А.* Активизация профориентационной работы как инструмент региональной кадровой политики // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. — 2009. — Т. 1. — С. 75—81.
11. *Червоноїванова О.М., Якімова Н.С.* Сучасний стан та напрями вдосконалення професійної орієнтації молоді донецької області // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. Т. 1. — 2009. — С. 137—142.
12. *Джиоев С.Х.* Профориєнтація як форма содействия трудовой занятости: некоторые вопросы теории правового регулирования // Государство и право. — 2005. — № 11. — С. 39—46.
13. *Камишин В.В., Буров О.Ю.* ON-LINE технологія професійної орієнтації молоді // Науково-технічна інформація. — 2005. — № 4. — С. 46—49.

Стаття надійшла до редакції 29.06.2010 р.