

О. Ю. Фіненко, асистент,
ДВНЗ «Київський національний економічний
університет імені Вадима Гетьмана»

ПРОФЕСІЙНА ПІДГОТОВКА НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ЯК ФАКТОР ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ ТА МІЖНАРОДНОГО ОБМІНУ

АНОТАЦІЯ. У статті визначено основні причини та недоліки сучасної системи професійної підготовки населення України, розглянуто основні ознаки порушення структурної збалансованості в системі зайнятості. Для вирішення наявних проблем пропонуються засоби та заходи щодо покращення механізму взаємодії ринку праці та освітніх послуг.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Професійно-освітня підготовка, інноваційна робоча сила, формування державного замовлення на підготовку кадрів, вимоги роботодавця до працівника, інтелектуальна власність, національна рамка кваліфікацій.

АННОТАЦИЯ. В статье определено основные причины и недостатки современной системы профессиональной подготовки населения Украины, рассмотрены основные признаки нарушения структурной сбалансированности в системе занятости. Для решения имеющихся проблем предлагаются средства и мероприятия по улучшению механизма взаимодействия рынка труда и образовательных услуг.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Профессионально образовательная подготовка, инновационная рабочая сила, формирование государственного заказа на подготовку кадров, требования работодателя к работнику, интеллектуальная собственность, национальная рамка квалификаций.

ANNOTATION. In the article certainly principal reasons and lacks of the modern system of professional preparation of population of Ukraine, the basic signs of violation of structural balanced are considered in the system of employment. For the decision of present problems facilities and measures are offered on the improvement of mechanism of co-operation of labour-market and educational services.

KEY WORDS. Professionally educational preparation, innovative labour force, forming of government order on training of personals, requirement of employer to the worker, intellectual property, national scope of qualifications.

Вступ. Розвиток сучасного українського суспільства неможливий без побудови соціально відповідальної моделі економіки, яка має ґрунтуватись на формуванні середнього класу. В Україні, на думку вчених, середній клас відсутній з огляду на наявність

певних ознак та критеріїв його виділення. Згідно з міжнародними стандартами, до середнього класу відносяться особи з високим рівнем професійної підготовки та інтелектуальним потенціалом, що може гарантувати їм високий попит з боку роботодавців на ринку праці та конкурентні переваги по відношенню до інших потенціальних претендентів на заміщення вакантних посад. Головною першопричиною даного твердження, на думку автора, є можливість більшого заробітку особами з високою професійно-освітньою підготовкою, що забезпечує інвестування в економіку і збільшення надходжень до бюджету.

Даний напрям дослідження стає все більше актуальним у контексті розгляду питання формування інтелектуального потенціалу України, який є складовою економіки знань. У цій економіці головну роль відіграє капітал, створений креативним використанням знань, умінь та навичок, які набуті в процесі професійно-освітньої підготовки.

Ще одним аргументом щодо актуальності цього питання є «Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2006—2007 рр.». Згідно даного документа, Україна займає 84-е місце серед 117 країн, які було охоплено обстеженням, втративши у світовому рейтингу десять позицій порівняно з жовтнем 2005 року. Наприклад, Туреччина піднялась на 12 позицій і зайняла 51-е місце [1]. Найвагомішим, на думку автора, є розрахунок Всесвітнього банку, за яким виробничі фонди США становлять 19 %, природні ресурси — 5 %, людський капітал — 76 %. У Західній Європі відповідні показники дорівнюють 23, 3 і 74 %; у Росії — 10, 40 і 50 % [4, с. 6].

Однак, Україна має дуже великий потенціал для підвищення конкурентоспроможності економіки саме за рахунок підвищення конкурентоспроможності національної інноваційної робочої сили в умовах інформаційної революції.

Теоретичні та прикладні питання регулювання якості робочої сили та її конкурентоспроможності привертати увагу дослідників і вчених у різні часи. Окремі аспекти цієї проблеми були і в полі зору радянських та російських учених, зокрема В. Антонова, Л. Євдокимової, Г. Мелік'яна та ін. В Україні питання регулювання якості робочої сили через вдосконалення механізму професійної підготовки досліджують В. Близнюк, Д. Богиня, О. Грішнова, Б. Данилишин, Т. Заєць, Е. Лібанова, В. Онікієнко, І. Петрова, В. Савченко та ін. Аналіз наукових робіт і публікацій дозволяє дійти висновку стосовно того, що у науковому середовищі і досі відсутній загальноприйнятий підхід до визначення сутності якості робочої сили та професійної підготовки і їх основних складових.

Постановка завдання. Метою даного дослідження є аналіз су-

часних тенденцій і проблем у сфері професійно-освітньої підготовки населення України, та розробка стратегії регулювання професійної підготовки в умовах зростання ролі інноваційної праці.

Результати. Швидке старіння знань в умовах науково-технічного прогресу зумовлює необхідність постійного їх оновлення і підвищення кваліфікації, що забезпечується первинною і вторинною професійною підготовкою працівників (освіта, підвищення їх кваліфікації, навчання з метою ознайомлення, пристосування до потреб конкретного виробництва, короткотерміновий тренінг для набуття конкретних навичок роботи). Існує така думка, що освіта не дає ніякого ефекту, а різниця між рівнем оплати праці освіченого та неосвіченого працівника пояснюється ступенем його активності. Тобто диплом не слугує інструментом підвищення конкурентоспроможності на ринку праці, не є запорукою нагромадження навичок та компетенцій, які потрібні роботодавцеві. Але ж з іншого боку диплом є базою для оволодіння загальними компетенціями, інакше б цей документ носив би неформальний характер. Та й, на думку автора, заробітна плата напряму залежить від продуктивності працівника, а не від рівня його освіти. На перший план виходить активність людини у здобутті освіти, на що зараз не звертається увага в Україні.

Одні фахівці дотримуються думки, що структурні зрушення на ринку праці пов'язані зі зміною освіти, інші стверджують зворотне — зміни у сфері зайнятості відображають економічні вимоги освіти. Але, автор вважає, що освіта має бути запорукою отримання високооплачуваної роботи при активному набутті знань, умінь та навичок інноваційного характеру. А від роботодавців вимагається участь у професійній підготовці населення і створення інформаційно-інноваційних робочих місць.

Зупинимося на короткому викладі аналізу ситуації ринку праці. Кількість зареєстрованих безробітних на 1 січня 2010 року становила 531,6 тис. осіб, або 27,6 % усіх безробітних працездатного віку (за методологією МОП). Із них допомогу по безробіттю отримували 76,9 %. Кожний другий безробітний раніше займав місце робітника, кожний третій — посаду службовця, а майже кожний шостий не мав професійної підготовки.

Рівень зареєстрованого безробіття в цілому по країні на 1 січня 2010 року становив 1,9 % населення працездатного віку. Приріст відбувся за рахунок безробітних сільської місцевості, де цей показник зріс на 0,3 % та становив 2,6 % населення працездатного віку, водночас у міських поселеннях він не змінився і становив 1,6 %

населення працездатного віку. Здається, на перший погляд, це не зовсім погано.

Проте, як зазначає завідувач відділу економічної та соціальної стратегії Національного інституту стратегічних досліджень Я. А. Жаліло, «Всупереч такій обнадійливій офіційній статистиці, є підстави говорити про глибоку кризу зайнятості в нашій країні. Адже адаптація ринку праці до кризових шоків відбувається за тими ж самими сценаріями, що й на початку 1990-х рр., тобто за рахунок зниження заробітної плати, активного використання режиму неповного робочого дня, затримки виплат заробітної плати тощо. В результаті ринок праці залишається скоріше «буфером» запобігання соціальної напруги, аніж джерелом ефективного фактора виробництва та інструментом адаптації економіки до змін конкурентного середовища та ринкової кон'юнктури. Скорочення виробництва не супроводжується адекватним скороченням зайнятості, внаслідок чого підприємства до певного часу зберігають надлишкову зайнятість, що фактично гальмує процеси структурної перебудови» [5, с. 41].

Виходячи з даних виділимо основні ознаки порушення структурної збалансованості в системі зайнятості України:

1. одночасне існування надлишку і дефіциту різних категорій працівників (виникає структурне безробіття);
2. надмірне зростання вторинної зайнятості, що породжує додаткове використання робочої сили, яка вже залучена у трудову діяльність;
3. переважаюча роль соціальної нерівності над нерівністю за якістю і кількістю праці, що проявляється через невідповідність освітнього рівня зайнятих з рівнем їх матеріального добробуту;
4. невиконання освітою своєї соціально-економічної функції, наслідком чого є підготовка молоді до майбутньої професійної діяльності невідповідно до потреб економіки у робочій силі з певним кваліфікаційним рівнем.

Модернізація виробництва, розширення застосування та розвиток нових наукоємних технологій ведуть до змін професійно-кваліфікаційної структури трудового потенціалу та підвищення вимог до якості робочої сили. Сучасне становище характеризується високою нестачею кваліфікованих кадрів за окремими професіями та спеціальностями. Однією з вагомих причин є не відповідність структури професійної освіти потребам ринку праці за кваліфікаційним рівнем та професійною структурою. Як наслідок, невідповідність сфери професійної освіти потребам ринку праці, відсутність державних пріори-

тетів у галузі освіти, зниження якості підготовки фахівців, невідповідність за змістом програм підготовки до потреб високотехнологічного сучасного виробництва, зниження престижу професій науково-технічного спрямування є ядром проблеми структурної невідповідності у професійно-кваліфікаційному розрізі та збільшують кількість неконкурентоспроможних робочих місць. Структура професійної освіти деформована на користь вищої школи.

Як зазначає у своїх наукових працях з питань економіки праці та соціально-трудових відносин відомий учений, доктор економічних наук, професор А.М. Колот: «Україна за своїм кадровим потенціалом та деякими науковими напрямками є однією з найсильніших держав світу. За показником частки осіб з вищою освітою у загальній чисельності населення країни вона належить до першої десятки розвинутих країн світу, за кількістю сертифікованих програмістів посідає 7 місце, за інтелектом нації, згідно рейтингів ЮНЕСКО, — 23 місце. Крім того, Україна належить до 3 % найосвіченіших націй у світі, обіймаючи четверте місце серед 133 країн світу» [3, с. 2].

Але, разом з тим, проблеми у сфері професійної підготовки поглиблюються, що пов'язано з кількісними характеристиками трудового потенціалу населення України, а ніяк не з якісними.

Дуже повільно змінюється ситуація щодо формування державного замовлення на підготовку кадрів з боку роботодавців та галузевих міністерств і відомств. Як і раніше, майже єдиним джерелом інформації про професійний склад осіб, які шукають роботу, та характеристику робочих місць є державна служба зайнятості та приватні агентства по працевлаштуванню окремих категорій працівників. Проте ці відомості охоплюють лише частину ринку праці, в основному громадян, що шукають роботу за сприяння служби зайнятості.

З року в рік зростає проблема престижності українських вищих навчальних закладів. За рейтингом Webometrics 6 (Іспанія), за яким в 2009 році досліджувалися 16 тисяч вузів країн світу Київський національний університет імені Тараса Шевченка зайняв 1613 місце, Національний технічний університет України «КПІ» — 1723 місце, Львівський національний університет імені Івана Франка — 2223, Харківський національний університет імені Василя Кармазіна — 2570, Національний університет «Києво-Могилянська академія» — 3111 [2].

Критеріями для даної оцінки є якість отриманих знань і професійних навичок випускників вищих навчальних закладів України. Тобто, як висновок і вердикт, українська система освіти готує неконкуренто-

спроможні кадри, які на європейському ринку праці і будуть залишатись дешевою робочою силою. Проблема має катастрофічний характер у сучасних умовах розвитку Болонського освітнього процесу.

Висновки. Виходячи із зазначеного вище, пріоритетними напрямками державної інноваційної політики щодо реформування системи професійної підготовки населення має стати створення нормативно-правових, економічних та інституційних умов для підвищення ефективності використання трудового потенціалу та відтворення робочої сили.

Роботодавець висуває до свого працівника нові вимоги: активна участь у розвитку виробництва, забезпечення високої якості технологічно ускладненої продукції, наявність критичного та творчого мислення, самовдосконалення та вміння застосовувати набуті теоретичні знання на практиці.

З метою вирішення зазначених проблем вважаємо за доцільне рекомендувати органам державної влади та роботодавцям:

- стимулювати творчість населення через державну систему правової охорони результатів інтелектуальної власності, базою якої є ґрунтовна професійна підготовка з високим рівнем матеріально-технічного забезпечення. Створення потужної промисловості, стабільної й високорозвиненої економіки неможливе без використання суспільного потенціалу;
- використання малими та середніми підприємствами України інтелектуальний потенціал (інтелектуальну власність), що дасть змогу здобувати стратегічні переваги на ринку товарів та послуг;
- прискорити прийняття законопроекту щодо участі роботодавців у підготовці та перепідготовці кадрів у професійно-технічних та вищих навчальних закладах;
- прискорити підготовку проекту Закону України «Про національну систему кваліфікацій» та його прийняття;
- узгодження структури випуску конкурентоспроможних кадрів із вимогами високотехнологічного виробництва з інноваційними методами праці;
- планування фінансування навчальних закладів залежно від соціально-економічної ефективності випускників;
- розроблення нової системи прогнозування попиту на кадри незалежними дослідницькими організаціями;
- розроблення комплексної системи інформування про прогнозні та наявні якісні та кількісні орієнтири ринку праці (користувачами мають стати роботодавці, фізичні особи, заклади освіти, урядовці, посередницькі структури).

Література

1. Звіт про глобальну конкурентоспроможність 2006—2007 // Всесвітній економічний форум — 26 вересня 2007 року (ВЕФ).
2. Ісакова Л. Кудя текут «украинские мозги». — Товариш. — № 134. — 2009. — С. 6.
3. Колот А.М. Щодо вдосконалення системи підготовки кадрів в Україні // Доповідна записка для РНБОУ. — К.: КНЕУ, 2006. — С. 2.
4. Майбуrow И. Эффективность инвестирования и человеческий капитал США и России // Мировая экономика и международные отношения. — 2004. — № 4. — С. 3—13.
5. Ризики економічної депресії та потенціал після кризового відновлення економіки України / Жаліло Я.А., Покришка Д.С., Белінська Я.В., та ін.) — К.: НІСД, 2009. — С. 41.

Стаття надійшла до редакції 27.05.2010 р.

УДК 37.012 : 007

О. В. Хитра, канд. екон. наук, доцент,
Хмельницький національний університет

МЕНЕДЖМЕНТ ЗНАНЬ КРИЗЬ ПРИЗМУ СИНЕРГЕТИКИ

АНОТАЦІЯ. У статті розглянуто синергетичні властивості процесу генерації знань. Визначено характер синергетичної взаємодії інформаційного, енергетичного та матеріально-речовинного вимірів інформаційної економіки. Доведено можливість застосування синергетичного підходу до розробки та впровадження системи менеджменту знань. Пояснено логіку взаємозв'язку ефектів синергізму, що виникає у системі менеджменту знань.

КЛЮЧОВІ СЛОВА. Ефект синергізму, знання, інформація, самоорганізація, синергетика, управління.

АННОТАЦИЯ. В статье рассмотрены синергетические свойства процесса генерации знаний. Определен характер синергетического взаимодействия информационного, энергетического и материально-вещественного измерений информационной экономики. Доказана возможность применения синергетического подхода к разработке и внедрению системы менеджмента знаний. Раскрыта логика взаимосвязи эффектов синергизма, возникающей в системе менеджмента знаний.

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА. Эффект синергизма, знания, информация, самоорганизация, синергетика, управление.