

Никифоренко В.Г.,

д-р екон. наук, проф.,

зав. каф. управління персоналом та економіки праці,

Кравченко В.О.,

канд. екон. наук, проф.,

кафедра менеджменту організацій та ЗЕД,

Одеський національний економічний університет

ОСВІТНІ ПРОГРАМИ ЯК ІНСТРУМЕНТ ВПЛИВУ НА РЕГУЛЮВАННЯ ЗАЙНЯТОСТІ БЕЗРОБІТНИХ

У статті розглянуто можливості використання освітньої сфери задля регулювання сучасного стану на ринку праці в Україні. Для ефективного впливу освітніх програм на регулювання зайнятості працездатного населення запропоновано використання диференційованих за категоріями працівників комплексних освітніх програм.

В статье рассмотрены возможности использования образовательной сферы для регулирования современного состояния рынка труда в Украине. Для эффективного влияния образовательных программ на регулирование занятости трудоспособного населения предлагается использования дифференцированных по категориям работников комплексных образовательных программ.

In article possibilities of use of educational sphere for regulation of a modern condition of a labour market in Ukraine are considered. For effective influence of education programs on regulation of employment of able-bodied population use of the workers of complex educational programs differentiated on categories is offered.

Ключові слова. Регулювання зайнятості, освітні програми, працездатне населення.

Ключевые слова. Регулирование занятости, образовательные программы, трудоспособное население.

Keywords. Employment regulation, educational programs, fble-bodied population.

Вступ. Глобальна фінансово-економічна криза, що охопила усі країни світу незалежно від рівня їх економічного розвитку, призвела до зниження темпів росту світової економіки, скорочення сфери зайнятості та спричинила значне зростання безробіття. Міжнародна організація праці (МОП) підготувала звіт щодо глобальних трендів зайнятості у 2013 році (Global Employment Trends 2013). У ньому виокремлюються такі світові тенденції [2]:

1. У глобальному масштабі спостерігається зростання безробіття на 4,2 млн осіб, а процес створення нових вакансій уповільнюється у багатьох регіонах. Загальна чисельність безробітних у світі у 2012 році складала 197,7 млн осіб МОП також очікує, що цей показник зросте ще на 5,3 млн осіб у 2013 р.

2. Глобальне співвідношення зайнятості за 2007—2012 рр. скоротилося на 1 % і сьогодні в усьому світі працюють 60,3 % від працездатного населення. За твердженням МОП це найнижчий рівень за всю історію спостережень з 1991 р. При цьому за період економічної кризи було втрачено 67 млн робочих місць, — і ці робочі місця не відновлені й дотепер.

3. Значний ріст безробіття серед молоді — 12,6 % у середньому по всіх країнах світу.

Глобальна криза в сфері зайнятості збережеться ще протягом кількох років, попередив генеральний директор МОП Хуан Сомавія. Очевидно, що дана проблема не може не хвилювати науковців усіх країн, у тому числі і в Україні.

Постановка завдання. Багато вітчизняних дослідників, зокрема С. Бандур, Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грішнова, А. Колот, В. Онищенко, Н. Павловська, Л. Петрова, В. Петюх, М. Садовий та інші, приділяють значну увагу проблемам кризових явищ у сфері зайнятості. У межах даної роботи не уявляється можливим детально зупинитися на характеристиці поглядів кожного з авторів, однак очевидним є висновок про те, що концептуальні підходи до рішення проблем раціональної зайнятості розрізняються не істотно. У той же час можна зауважити, що добротна теоретична база цих досліджень могла б бути підкріплена розробкою відповідної стратегії і тактики дій по практичному регулюванню раціональної зайнятості працездатного населення. Особливої уваги заслуговує сфера освіти як визначальної складової регулювання зайнятості населення.

Отже, *метою даної роботи* є визначення низки практичних заходів в освітній сфері як інструменту антикризового регулювання зайнятості.

Результати дослідження. МОП відзначає, що однією з основних причин довгострокового безробіття є зростаючий дисбаланс між навичками, що затребувані роботодавцями, і кваліфікацією пошукачів роботи. З 2008 року усе більша кількість людей, що втратили роботу, опиняються в ситуації, коли вірогідність того, що їх нова робота буде схожою на попередню, є вкрай низькою. Відповідно, аби знайти роботу, багатьом потрібно кардинально змінювати сферу діяльності, однак значному відсотку пошукачів важко адаптуватися до такої ситуації. Зазначимо, що МОП визначила своєрідний індекс того, наскільки навички пошукачів роботи не відповідають вимогам роботодавців. У різних країнах світу цей показник варіює від 5 % до 30 % (чим більше — тим вищий рівень невідповідності) [2].

За даними Державної служби зайнятості на 1.09.2013 р.[3] щодо стану ринку праці в Україні не викликає оптимізму співвідношення зареєстрованих безробітних і вакансій (рис. 1). Вивчення аналітичних матеріалів щодо стану ринку праці в Україні за останній час надає підставу зробити такі висновки.

1. Можна очікувати значного вивільнення службовців у містах у результаті заходів щодо скорочення витрат у фінансових компаніях і на підприємствах сфери інтелектуальних послуг (консалтинг, маркетинг, аудит, реклама).

2. Спостерігається часткове вивільнення (перехід на скорочений робочий тиждень) до 35—40 % робітників на великих підприємствах, що різко скоротили портфель замовлень.

3. Труднощі зі знаходженням постійної й досить привабливої роботи для 25—30 % випускників вищих навчальних закладів і для значної частини випускників коледжів.

4. Вивільнення до чверті кваліфікованих робітників, у тому числі трудових іммігрантів — іноземних громадян, у першу чергу з будівельного сектору.

Кожна із зазначених груп працівників досить жорстко сегментована й по ринках праці, і по соціальних мережах. Можна з великою ймовірністю припустити, що переміщення із групи в групу (трудова адаптація до кризи шляхом «спуску по соціальних сходах») у значимому масштабі не відбудеться. Це створює загрозу тривалого безробіття в явній або латентній (частковій або символічній зайнятості) формах. Антикризові заходи стосовно до зазначених груп необхідно розглядати не тільки з погляду політики зайнятості, але й з позицій запобігання загострення соціальної й політичної обстановки в країні.

У зв'язку з викладеним, представляється доцільним розгляд можливостей освітньої сфери як інструмента антикризового регулювання зайнятості.

Кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій, станом на 1 вересня 2013 р.

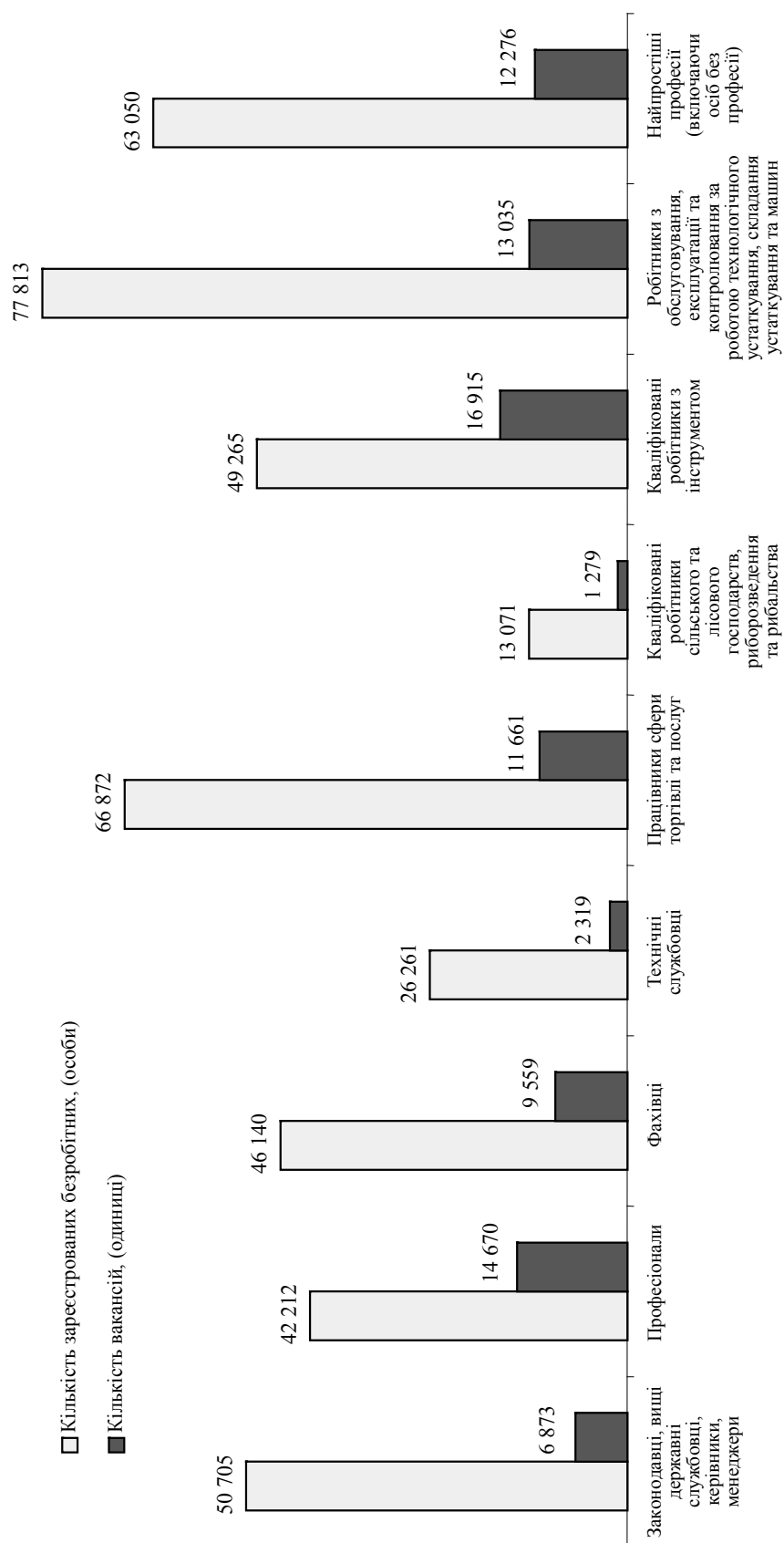


Рис. 1. Співвідношення зареєстрованих безробітних і вакансій на ринку праці України

Традиційний набір антикризових заходів у сфері зайнятості включає [3]:

- сприяння добровільному перерозподілу працівників на ринку праці (перехід у сегменти з більш низькою зарплатою, менш престижні й звичні);
- допомоги у зв'язку з безробіттям;
- суспільні роботи;
- «штучний попит» — державні замовлення або субсидії підприємствам з метою запобігання безробіттю;
- підтримку маятникової міграції (коли працівник виїжджає на заробітки вахтовим методом — скажімо, на тиждень);
- підтримку переселенської міграції;
- освітні програми (зайнятість навчанням).

Застосування перших трьох інструментів припускає соціальне забезпечення на рівні прожиткового мінімуму або різку зміну соціального статусу, що виглядає неприйнятним для значної частини службовців і висококваліфікованих робітників.

Для збереження рівня зайнятості таких робітників у містах з великими підприємствами оптимальними є програми підтримки виробництва — окремо або в комбінації з підвищенням кваліфікації. При тривалості кризи більш одного року необхідно забезпечувати таким працівникам заробітну плату не менше 65 % від докризового рівня [1, с. 23]. Підтримка міграції — захід досить дорогий через високу вартість житла й традиційно низьку територіальну мобільність населення. Маятникова міграція створює додаткове навантаження на витрати виробництва у вигляді транспортних витрат і не оптимальна в соціальному плані.

Вивчення міжнародного досвіду свідчить про те, що освітні програми є найбільш соціально привабливим антикризовим інструментом, оскільки створюють оптимістичне тло (очікування майбутньої роботи й кар'єри) для повністю або частково безробітних.

Україна повинна використати шанс підвищити культурно-технічний рівень своїх працівників перед черговим етапом глобального економічного змагання. Отже, освітні програми мають значення не тільки як інструмент антикризового регулювання зайнятості, але і як інвестиції в якість майбутнього економічного зростання. При цьому необхідно сформулювати чітке уявлення про цільові групи, що навчаються, і про те, який саме набір компетенцій їм треба освоїти за час підготовки. Модель «зайняти людей через будь-яку освіту» краще допоможе у зв'язку з безробіттям, але тільки деякою мірою. Вона підштовхує до зниження планки якості освітніх програм і, в остаточному підсумку, дезорієнтує їхніх учасників.

Для ефективного впливу освітніх програм на регулювання зайнятості працездатного населення вважаємо за доцільне використовувати такі освітні програми.

1. Антикризові освітні програми для службовців.

Можна виділити три ключові групи фахівців з вищою освітою, які з високою ймовірністю зазнають негативного впливу кризи.

Перша група — високооплачувані економісти, менеджери і юристи високої кваліфікації, що працювали у фінансових компаніях, у центральних офісах великих корпорацій, а також зайняті в секторі інтелектуальних послуг (невеликі фірми, що спеціалізуються в консалтингу, аудиту, маркетингу та ін.). «Освітній апгрейд» таких працівників може частково йти за їхній власний рахунок (або ж вони можуть брати кредити на освіту).

Друга група — інженери, технологи, фахівці в області інформаційних технологій, повністю або ті, що частково вивільняються підприємствами в рамках скорочення витрат. Підприємства в багатьох випадках не зацікавлені розставитися з такими працівниками. Можна домовлятися з підприємствами про повне або часткове покриття ними витрат додаткового навчання.

Третя група — працівники з дипломом, але без значних професійних компетенцій (точніше, із практично накопиченими на робочих місцях компетенціями, які часто зовсім не відповідають спеціальності за фаховим дипломом). Їм може й повинна бути запропонована перепідготовка, яка суттєво підвищить їхні шанси на майбутньому ринку праці.

При цьому, аби забезпечити чітке розуміння того, чому вчити, у першу чергу потрібно організувати підготовку по дефіцитних на ринку праці компетенціях. Це соціальний менеджмент, управління організаціями освіти, охорони здоров'я й науки, логістика, бізнес-інформатика. Для інженерів найдоцільнішою уявляється перепідготовка по передових технологіях, яку можна організувати в навчальних центрах відповідних фірм.

Можна організувати підготовку в області суміжних дисциплін: для технологів і інженерів — економіка, право й менеджмент. З іншого боку — підготовку менеджерів по нових технологіях. Така підготовка має на меті не зміну професії, а підвищення якості взаємодії у фірмі.

Особливий напрямок — формування нових інструментальних компетенцій для фахівців, що підвищують ефективність їх роботи. Це різні IT-компетенції (ERP, системи документообігу, офісні пакети, презентаційне й імітаційне програмне забезпечення), навчання діловому англійському й іншим іноземним мовам, навчання методам колективної роботи, управлінню проектами.

Узагальнюючи досвід функціонування різних освітніх програм в Україні й за рубежом, можна запропонувати використання наступних форм їх фінансового й організаційного забезпечення.

Цільове державне фінансування програм перепідготовки й підвищення кваліфікації, розрахованих на строк навчання до року. Програми перепідготовки повинні бути орієнтовані не на короткостроковий (факт працевлаштування), а на довгостроковий ефект — підвищення конкурентоспроможності працівника на ринку праці, — виражений у зростанні якості робочої сили (розширення, придбання нових компетенцій) і підвищенні трудової мобільності.

Підвищення доступності якісних програм додаткової професійної освіти (від 6 місяців до 2—3 років) через 50 %-е співфінансування цих програм у державних університетах і спеціально відібраних (тих, що мають високу репутацію) недержавних бізнес-школах і вишах. Мета — сприяти продовженню навчання працівників, чий доходи різко скоротилися.

Видача зареєстрованим у службі зайнятості особам з вищою професійною освітою освітніх ваучерів, що покривають до 100 % вартості коротких (до 6 місяців) програм додаткової освіти й професійної перепідготовки в спеціально відібраних університетах, бізнес-школах і навчальних центрах.

Сприяння перерозподілу фахівців через підвищення ефективності ринку праці. Формування єдиної державної бази даних кваліфікованих фахівців, що підвищили або одержали кваліфікацію за допомогою держави, з розвиненою системою пошуку. Одна із граф у базі даних — бажана зарплата (умови, починаючи з яких фахівець може вести переговори з потенційним роботодавцем).

2. Освітні програми для кваліфікованих робітників.

Оскільки в економіці України в останнє десятиліття склався стійкий дефіцит кваліфікованих виконавців, можна з високою ймовірністю припустити, що підприємства будуть звільнятися від таких кадрів в останню чергу. Проте, можна виокремити кілька цільових груп робітників для освітніх програм:

- працівники великих (містоутворюючих) підприємств;
- кваліфіковані працівники, тимчасово вивільнені, але (як правило) не звільнені зі своїх підприємств;

- клієнти служби зайнятості — працівники, що не володіють високою кваліфікацією або такі, що володіють незатребуваною кваліфікацією. Серед них є і люди з дипломом про вищу освіту. Проте, загальна риса таких працівників — готовність займати місця кваліфікованих робітників.

У цій великій групі можна виділити підгрупу осіб, готових до трудової міграції. Відповідно, набір освітніх програм для синіх комірців включає: а) відновлення професійних компетенцій на робочих місцях, б) підготовку по вже дефіцитних спеціальностях і в) підготовку до самозайнятості.

Висновки. Виходячи з викладеного, пропонуємо таку практику використання різних форм освітніх програм.

1. Підготовка на робочих місцях — співфінансування програм одержання додаткових кваліфікацій працівниками підприємств, переведеними на неповний робочий тиждень. Найуспішнішим могло б бути підвищення кваліфікації з чіткою спрямованістю на підвищення розрядів або на освоєння конкретних нових технологій. Можуть застосовуватися дві основні схеми: «державна + підприємство + працівник» і «державна + підприємство». Організація таких програм може бути умовою надання допомоги підприємствам з боку держави.

2. Цільове державне фінансування програм перепідготовки й підвищення кваліфікації, розрахованих на строк навчання до 6 місяців. У рамках цієї програми можна передбачити створення й підтримку регіональних ресурсних центрів на базі існуючої мережі освітніх установ і навчальних центрів підприємств. Програми перепідготовки повинні бути орієнтовані на придбання компетенцій у сфері найсучасніших із представлених на ринку технологій.

3. Програми практичного навчання (стажувань) робітників на підприємствах, що володіють передовими технологіями. У ході таких трудових стажувань підприємство, що їх приймає, може без ризику для себе придивитися до працівника й запропонувати комусь постійний контракт. Державна повинна брати на себе в першу чергу стипендіальне забезпечення стажистів.

4. Освітні програми для студентів і випускників вищих і середніх професійних навчальних закладів.

А) Програма «включене стажування», що передбачає пробну роботу зі спеціальності на профільних підприємствах і в організаціях. Таке стажування може тривати після закінчення навчального закладу до 6 місяців.

Б) Підготовка на контрактній основі для соціально пріоритетних сфер зайнятості. Йдеться про повністю фінансовану державою річну програму додаткового навчання, протягом якого виплачується стипендія в розмірі прожиткового мінімуму.

В) Співфінансування до 50 % вартості платного навчання на програмах основної професійної освіти (бакалаврат, магістратура, MBA) у провідних вищих навчальних закладах України в усіх напрямках підготовки, а також в інших вузах і коледжах за дефіцитними спеціальностями і напрямками. Кошти виділяються освітнім установам з розрахунку 50 % співфінансування оплати навчання (як варіант) кожного третього студента. Освітні установи самостійно визначають студентів, що одержують 50 %-у знижку на оплату навчання із числа студентів, чії родини втратили джерела доходів, а також із числа найуспішніших студентів.

Г) Державна система освітніх кредитів для студентів відібраних на конкурсній основі вузів і коледжів, що мають добру репутацію, й забезпечують високу якість освіти.

Якщо ми думаємо не тільки про кризу, але й про майбутнє економічне зростання, такі інвестиції в людський капітал окупляться вже в близькому майбутньому.

На нашу думку, подальші дослідження у цьому напрямі мають відбуватися у контексті напрацювання розгорнутої стратегії соціально-економічного розвитку

країни на середньо- і довгострокову перспективу та програми реальних заходів щодо її реалізації. Як свідчать публікації і виступи провідних науковців України, напрям досліджень у цій сфері обрано вірно. Залишається мобілізувати на відповідні дії інших учасників цього процесу.

Література

1. Кокорев И.А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала. Автореф. дис. на соиск. уч. степени докт. экон. наук. — М., 2007. — 36 с.
2. Global Employment Trends 2013 // [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://laborsta.ilo.org/>
3. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>

Стаття надійшла до редакції 11.09.2013 р.

УДК 331.1

Борецька Н.П.,

д-р екон. наук, проф., ректор,

Донецький інститут ринку та соціальної політики,

Крапівіна Г.О.,

канд. держ. упр., доц.,

здобувач докторського ступеня,

ДВНЗ «Київський національний економічний університет

імені Вадима Гетьмана»

КОНСУЛЬТАЦІЙНА МОДЕЛЬ МЕХАНІЗМУ ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ФОРМ ІНСТИТУТУ ЗАЙНЯТОСТІ

Показано методологію створення та використання консультативної моделі механізму впровадження інноваційних форм інституту зайнятості, яку представлено у потоковому вигляді та у графічній формі. Дано класифікацію потоків консультативних послуг механізму, основних функцій та операцій моделі, а також ефекту від її використання.

Показана методология создания и использования консультационной модели механизма внедрения инновационных форм института занятости. Модель представлена в потоковом виде и в графической форме. Дана классификация потоков консультационных услуг механизма, основных функций и операций модели, а также эффекта от ее использования.

Methodology of creation and use of consultative model of mechanism of introduction of innovative forms of institute of employment is outlined. A model is presented in a stream kind and in a graphic form. Classification of streams of consultative services of mechanism is Given, basic functions and operations of model, and also effect from its use.

Ключові слова. Інститут зайнятості, інноваційні форми, консультативний механізм, потік, модель.

Ключевые слова. Институт занятости, инновационные формы, консультационный механизм, поток, модель.

Keywords. Institute of employment, innovative forms, consultative mechanism, stream, model.

Вступ. Інститут зайнятості направлений на підтримку і підвищення соціально прийняттого рівня життя людей. Упровадження його інноваційних форм виконується з метою здобуття доходу і підвищення рівня та якості життя людей за допомогою задоволення їх матеріальних, духовних або соціальних потреб.