

Розділ 3. СОЦІАЛЬНА ЕКОНОМІКА, ДЕМОГРАФІЯ ТА ЕКОНОМІКА ПРАЦІ

УДК 331.5.024.52

Бандур С. І.

КОНЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКІСНОЇ ЗБАЛАНСОВАНOSTІ РОБОЧИХ МІСЦЬ І КАДРІВ В СИСТЕМІ ПРІОРИТЕТІВ СОЦІАЛЬНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНІВ

В системі пріоритетів соціального розвитку регіонів особливе місце належить забезпеченню їх господарських комплексів кваліфікованими кадрами відповідно існуючої та перспективної структури робочих місць. Необхідність вирішення даної проблеми пов'язана з важливістю досягнення збалансованого розвитку ринку праці, посиленням інноваційної активності та впровадженням у виробництво нової техніки і технології. Окрім того, це є запорукою недопущення високого рівня безробіття.

В цьому контексті слід також мати на увазі, що інноваційний шлях розвитку української економіки передбачає безперервне впровадження інновацій (технічних, технологічних, організаційних). А це, в свою чергу, спонукає до прийняття відповідних управлінських рішень щодо раціоналізації процесу відтворення кваліфікованої робочої сили. Якщо ці процеси будуть здійснюватися без належної взаємозв'язки, то слід очікувати подальшої розбалансованості ринку праці та загострення проблеми забезпечення інноваційного напрямку розвитку економіки країни. Безумовно такий розвиток подій призведе до стагнації вітчизняної економіки та зубожінню населення, оскільки в цьому випадку не буде підстав розраховувати на стрімке зростання валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення. До речі, на сьогодні за цим показником Україна посідає одне із останніх місць серед країн СНД та західної Європи. Так, в розрахунку на купівельну спроможність ВВП на душу населення в Україні становить 7650 дол. США проти 17150 в Російській федерації, 14040 – в Казах-

стані, 14994 – в Білорусії, 21290 – в Чехії, 20090 – у Венгрії, 16360 – в Латвії, 13520 – в Болгарії, 12760 – в Румунії (1, с. 11).

Слід зауважити, що потреба економіки у кадрах визначається в залежності від видової структури її господарського комплексу і від техніко-технологічних нововведень, які викликають зміну насиченості фахівцями різних виробництв. Таким чином, поступове наближення української економіки до інноваційної моделі обумовлюватиметься зростанням таких видів економічної діяльності, що пред'являють підвищений попит на фахівців високої кваліфікації..

Викладене вище дає підстави для висновку, що при визначенні потреби економіки регіонів у робочій силі доцільно виходити із чітко визначених гіпотез, побудованих на врахуванні:

- наявності чи відсутності позитивних тенденцій в українській економіці взагалі та конкретного регіону, зокрема;

- рівня сформованості позитивного балансу у відтворенні робочих місць, що потребуватимуть висококваліфікованих кадрів;

- характеру прояву негативних і позитивних наслідків вступу України до СОТ та інших наднаціональних економічних структур;

- можливості здійснення реальних кроків щодо переходу економіки на інтегровану модель сталого та інноваційного розвитку і розбудови соціальної держави. Адже Конституцією України (статті 1 і 3) її визначено як соціальну державу (2, с. 141).

Що стосується розробки тих чи інших сценаріїв розвитку подій, то вони мають спиратися на парадигму інтенсивного оновлення основ-

них виробничих засобів та технології, які обов'язково будуть генерувати попит на висококваліфікованих працівників.

Безперечно, технічне удосконалювання виробництва, розвиток новітніх форм організації суспільного виробництва спричинять рух кадрів, перш за все, у напрямку робочих місць, що мають чітко визначені освітньо-кваліфікаційні вимоги до працівників та зосереджені на конкурентоспроможних підприємствах. Одночасно, це має супроводжуватися скороченням робочих місць на менш конкурентоспроможних підприємствах та ліквідацією фізично і морально застарілих. При цьому, загальна кількість робочих місць може залишитися сталою, але їхня пропорція щодо вимог до якості робочої сили повинна обов'язково змінюватися, що потягне за собою відповідне територіальне переміщення працівників.

Таким чином, завдяки зростанню суспільної продуктивності праці та недостатніми обсягами інвестицій, в найближчій перспективі все більше буде проявляти себе тенденція зростання попиту на кваліфіковану робочу силу. Проте ця тенденція може стримуватися внаслідок наявності великих обсягів технологічно відсталих виробництв, що обмежуватиме сферу застосування праці високоосвічених фахівців та потреби у кваліфікованих робітниках. На наш погляд, лише після 2012 р. можна очікувати на збільшення кількості робочих місць, зорієнтованих на кваліфіковані кадри як результат певного просування до постіндустріального типу економіки, безперечно, за умови активного впровадження інноваційної моделі її розвитку. Це означає, що ключові галузі економіки в міру трансформації їх техніко-економічної структури вимагатимуть підготовки фахівців новітніх професій. Наприклад, слід очікувати зростання попиту на спеціалістів у сферах: нетрадиційної або альтернативної так званої "зеленої" енергетики, яка все більше буде спиратися у своєму розвитку на застосування відновлюваних та економних джерел енергії; нанотехнології (конструювання нових матеріалів із заданими властивостями на молекулярному рівні); використання нових автоматизованих і комп'ютеризованих технологій; контролю якості та екологічної безпеки продукції; розробки методів оцінки ризиків; агропромислового комплексу тощо.

На сьогодні ж, як свідчать наші дослідження, внаслідок особливостей розвитку національної економіки вона генерує додаткову потребу в робочій силі в доволі звужених обсягах за освітньо-кваліфікаційною структурою, що безперечно не відповідає суті інноваційної моделі розвитку. За ситуації, коли за певними професіями і кваліфікаційними рівнями наявні вакансії не можуть бути заміщені через те, що не вистачає відповідних спеціалістів, то існує всього три можливості усунути цей недолік.

Перша: безробітні можуть здобути професійну підготовку за тими професіями чи кваліфікаціями, що потрібні на ринку праці. Цей напрямок має шанси досить ефективно реалізуватися за допомогою відпрацьованої державною службою зайнятості технології перенавчання безробітних. Єдине, що наразі потрібно цій службі, так це оперативності в зміні спрямування потоку безробітних на професійне перенавчання.

Друга: шляхом само ініційованою зміною виду професійної діяльності, підвищенням кваліфікаційного рівня. Тут доречним є удосконалення системи приватної освіти та розвиток професійної підготовки і підвищення кваліфікації на робочих місцях.

Третя: шляхом забезпечення молоді, що входить на ринок праці, навчальною підготовкою за професіями і рівнями кваліфікацій, потрібними суб'єктам господарської діяльності.

На мій погляд, запровадження інноваційної моделі вимагатиме розширення та активізації науково-технічної діяльності, а також створення відповідної інфраструктури з тим, щоб новітні розробки підпорядковувалися інтересам вітчизняної економіки, підвищенню її конкурентоспроможності. В підсумку, це матиме своїм наслідком застосування знярядь праці продуктивніших за існуючі, що забезпечуватиме конкурентну перевагу для певних підприємств та виступатиме рушійною силою переміщення до них капітальних вкладень і робочої сили. По суті, відбуватиметься заміна одних робочих місць іншими і, відповідно, одних працівників – іншими. В результаті збільшуватиметься чисельність одних категорій працюючих порівняно з іншими і постійно відбуватимуться зміни у функціональних обов'язках та кваліфікації в кожній категорії працівників.

Це висуває в коло найбільш вагомих чинників, що трансформують українську економіку у модель інноваційного розвитку, кадрову складову (професійний склад працюючих та рівень їхньої освітньо-кваліфікаційної підготовки). Безперечно, ці процеси знайдуть свої відображення на ринку праці.

Викладене вище дає підстави для висновку, що відповідні оцінки потреби в робочій силі за професіями та рівнями кваліфікації мають не лише бути взаємопов'язані із структурними зрушеннями в економіці, основними параметрами її інноваційної моделі розвитку, системою підготовки і перепідготовки кадрів тощо, а й невід'ємною складовою стратегічних розробок щодо забезпечення національних інтересів в усіх сферах діяльності. Слід зауважити, що зазначені процеси, хоча і відбуваються як об'єктивна закономірність суспільно-економічного розвитку, проте для утримання їх в рамках раціональності без науково обгрунтованого втручання держави не обійтись.

Загалом, питання оптимізації структури робочих місць були, є і будуть актуальними для української держави не тільки в найближче десятиріччя, а й на більш віддалену перспективу. Адже модернізація функціонуючих робочих місць, ліквідація непридатних для використання та створення нових, що включатимуть останні досягнення науково-технічного прогресу, є перманентним процесом. В результаті робоча сила постійно втрачатиме свої кваліфікаційні кондиції, застаріватиме за професійною структурою, що примушуватиме її носіїв як самотійно, так і за сприяння роботодавців та держави в цілому, перенавчатися та безперервно підвищувати кваліфікацію або перенавчатися за новими профілями виробничої діяльності.

Таким чином, забезпечення відповідності освітньо-кваліфікаційної підготовки кадрів потребам економіки є і повинно бути одним із пріоритетних напрямків діяльності держави. Це означає, що державні органи управління та місцева виконавча влада повинні зосередити увагу на:

- асигнування розвитку системи освіти і, насамперед, цільової підготовки кадрів, яких потребують найбільш прогресивні виробництва, у першу чергу – наукоємні;

- організацію масового перенавчання безробітних і підвищення кваліфікації працюючих, виходячи із поточних і перспективних потреб ринку праці;

- регулювання вибору професій молоддю шляхом розвитку системи професійної орієнтації, спираючись на постійний моніторинг потреби економіки в кадрах;

- розробку прогнозів потреб економіки у фахівцях основних професій та формування планів розвитку системи підготовки кадрів, з включенням їх в загальні економічні програми.

Разом з тим, прийняття відповідних заходів може принести позитивні результати лише за умови їх комплексної реалізації та узгодженості дій відповідальних виконавців. При цьому дуже важливо, щоб соціально-економічна політика, особливо у сфері розвитку системи робочих місць і програми професійної орієнтації та підготовки кадрів, по-перше, координувалась з політикою і основними програмами економічного і соціального розвитку, включаючи проведення виваженої політики в галузі заробітної плати; по-друге, враховувала особливості розвитку регіонів і територіальних (локальних) ринків праці; по-третє, передбачала завчасну підготовку фахівців для робочих місць, що мають реальні перспективи бути обладнаними за найновітнішими досягненнями науки і техніки.

Оскільки до економічно активних осіб висуватимуться нові вимоги щодо їх готовності і здатності до перенавчання, підвищення кваліфікації, територіальної мобільності відповідно до змін в техніко-технологічному оснащенні робочих місць, їх територіально-видового перерозподілу зусиллями держави і найрізноманітніших структур громадянського суспільства потрібно створити в країні такий морально-психологічний клімат, в якому громадяни відчували не просто необхідність, а й обов'язок перманентного підвищення своєї кваліфікації, а за необхідності – сприймали як належне зміну професії. Тобто мова йде про усвідомлення необхідності підпорядкувати своє трудове життя потребі підтримання високої конкурентоспроможності на ринку праці.

Таким чином, проблема забезпечення економіки України кваліфікованими кадрами

згідно вимог інноваційної моделі розвитку є комплексною, оскільки торкається оптимального розподілу наявних матеріальних і фінансових ресурсів, технічного удосконалення діючих робочих місць, підвищення продуктивності праці та вивільнення робочої сили, її професійної підготовки і працевлаштування осіб, що втратили роботу. Починати ж треба із системи заходів, які реально мають вплинути на задоволення потреби економіки в кваліфікованих кадрах, а саме – модернізації системи підготовки і перепідготовки кадрів. ґрунтовного опрацювання, гіпотез що до очікування зрушень в професійній структурі робочих місць, реагуючи на вимоги часу. На жаль, ті дослідження, які ведуться навколо проблем розвитку вітчизняної освіти більше зосереджені на розвитку вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, зростанні чисельності осіб, що отримують вищу освіту, захистили кандидатські та докторські дисертації [3, 4, 5,].

Без сумніву, такі дослідження слід проводити. Проте головну увагу доцільно зосередити на проблемі удосконалення професійно-освітньої структури підготовки фахівців та кваліфікованих робітників відповідно до завдань розбудови постіндустріального суспільства.

Створюючи можливості усім бажаним отримувати первинну професійну освіту, реформуючи систему підготовки і перепідготовки кадрів, вкрай важливо створити такі умови згідно яких працівники могли б зберігати і постійно підвищувати професійну компетентність на протязі всього періоду своєї трудової активності. Рушійними силами виконання цього завдання, як нам видається, мають бути:

1. Механізм державного замовлення на підготовку кадрів, яке за своїми кількісними і якісними характеристиками відповідало б потребам робочих місць. При цьому держзамовлення повинно бути зорієнтованим на підготовку кадрів за спеціальностями, що продукують розвиток сучасних технологій. Більше того, оскільки існує зворотний зв'язок між професійно-кваліфікаційними характеристиками наявної робочої сили і напрямками структурної трансформації економіки, слід вести підготовку кадрів на випередження, з урахуванням очікуваних впроваджень новинок у виробництво, прогнозованих оцінок щодо введення нових

робочих місць. Це створюватиме передумови для швидкої адаптації працівників до нововведень. Звідси очевидно, що існує потреба у періодичному перегляді як самого змісту навчальних програм по кожній професії, так і їх переліку.

2. Розширення та набуття чітких інституціональних ознак безпосередньої участі господарюючих суб'єктів у підготовці кадрів, яка може виступати в різноманітних формах співробітництва між «виробниками» (навчальними закладами) і «споживачами» (фірмами) робочої сили.

3. Посилення ролі держави щодо розробки і контролю освітньо-кваліфікаційних стандартів підготовки та перепідготовки кадрів та здійснення відповідної координації усіх структур та ланок, що задіяні в даному процесі.

Безумовно, вказані завдання мають розв'язуватися в руслі державної інноваційної політики, яка має бути відображена у відповідній інноваційній стратегії розвитку економіки держави.

На мій погляд, при розгляді проблеми інноваційної діяльності слід виходити з того, що така діяльність може бути успішною лише за умови збалансованості усіх процесів, що визначають динамічність соціально-економічного середовища, головне місце в якому займає людина з певними установками та можливостями їх реалізації на регіональному ринку праці. Адже сутність інновації полягає не лише у створенні чи удосконаленні конкурентоспроможних технічних засобів, технології, продукції чи послуг, а й у їх широкому використанні у різних сферах людської діяльності. Звідси впливає вже інша, не менш актуальна проблема, а саме: готовність людини до застосування досягнень цивілізації на конкретному підприємстві, в організації чи установі. Від цього залежить не лише рівень її добробуту, соціальне становище тощо, а й міцність позицій на ринку праці. А це, у свою чергу, викликає необхідність формування та розвитку наукових знань працівника, його професійної компетенції та мобільності, здатності до оперативного реагування на нововведення, враховуючи мінливий характер конкурентного середовища, зміни «правил гри» на внутрішньому та зовнішньому ринках своєї діяльності тощо.

Виходячи із викладеного вище можна зробити висновок, що переведення вітчизняної економіки на інноваційну модель розвитку вимагає активізації процесу не лише її структурної модернізації, а й реформування всієї системи професійної освіти. В системі пріоритетів соціально-економічного розвитку нашої держави дані її складові мають вирішуватися синхронно. Всі нововведення, незалежно від їх спрямованості, мають оцінюватися не лише з позиції суто економічного ефекту чи доцільності, а й з точки зору соціальних наслідків для всіх без виключення категорій населення. При цьому одним із ключових завдань має бути формування висококваліфікованої робочої сили,

здатної до сприйняття, продукування та ефективного використання науково – технічних нововведень та досягнень цивілізації.

1. *Медведчук В.* С днем независимости товарищи, или, может пора подумать о стране – / Виктор Медведчук // Комсомольская правда в Украине. – 21 августа 2012 г. – С. 1,11.

2. Конституція України: прийнята на п'ятій сесії Верховної Ради України 28 червня 1996 р. // Відомості Верховної Ради України. – 1996. – № 30. – С. 141.

3. *Майбуров І.* Глобалізація в сфері вищого образования // Мировая экономика и международные отношения. – 2005. – № 3. – С. 10-17.

4. Соціальна безпека: теорія та українська практика. Монографія / І. Ф. Гнибіденко, А. М. Колот, О. Ф. Новікова та ін. – К.: КНЕУ, 2006. – 292 с.

5. *Яблонская Т.* Куда девать бухгалтеров, где взять токарей // Эксперт Украина. – 2005. – № 41. – С. 70-73.