

УДК 351: 338.2

В. М. МОРОЗ

**РЕЗУЛЬТАТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ ТРУДОВОГО  
ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВОЮ В КОНТЕКСТІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ  
СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ З ПОТРЕБАМИ РИНКУ ПРАЦІ:  
ПОРІВНЯЛЬНИЙ АНАЛІЗ СТАНУ В УКРАЇНІ, ЛАТВІІ ТА ФІНЛЯНДІІ**

*Розміщено результати порівняльного аналізу відповідей респондентів з України, Латвії та Фінляндії щодо питання, зміст якого пов'язано з визначенням стану використання трудового потенціалу, сформованого в межах набуття фаху за вперше отриманою після закінчення навчального закладу професією. Викладено практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів державного управління використанням і розвитком трудового потенціалу в контексті забезпечення балансу між системою підготовки кадрів і потребами ринку праці.*

**Ключові слова:** трудовий потенціал; державне управління; час роботи за фахом; інституціональні умови; професійна адаптація; профорієнтаційна робота; підготовка кадрів.

*The article contains the results of a comparative analysis of respondents from Ukraine, Latvia and Finland as for the question, the content of which is associated with the definition of use of labor potential, generated within the first profession received after graduation from a educational institution. In addition, the article provides practical recommendations to improve the mechanisms of state control and the use of the labor potential in the context of the balance between the training system and the labor market needs.*

**Key words:** labor potential; state management; time of working by profession; institutional conditions; professional adaptation; vocational work; training of personnel.

Ретельна увага з боку держави та суспільства до проблематики збереження і розвитку трудового потенціалу країни обумовлена насамперед його значущістю для соціально-економічного та суспільно-політичного розвитку країни. Загальнодержавна цільова соціальна програма збереження і розвитку трудового потенціалу України констатує, що характеристики трудового потенціалу визначають реальний стан економіки, соціально-економічні показники та перспективи розвитку держави, а отже, трудові можливості населення можуть бути розглянуті в якості підґрунтя для подальшого економічного, соціального та культурного розвитку держави. У цьому контексті питання збереження і розвитку трудового потенціалу, розширеного відтворення кваліфікованої робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності відповідно до сучасних потреб економічного і соціального розвитку набувають неабиякої значущості [2]. Сучасна

практика розбудови інституціональної архітектури України та загальноосвітні інтеграційні процеси вимагають від суб'єктів державно-управлінських відносин принципово нового підходу до формування напрямів національної політики щодо процесу формування, використання та розвитку трудових можливостей населення країни. У проекті Закону України про Державну програму економічного і соціального розвитку України на 2012 р. та основні напрями розвитку на 2013 і 2014 рр. (№ 9159 від 15.09.2011) визначено, що головні зусилля у відповідному періоді будуть спрямовані на закріплення економічного зростання на основі його інноваційно-інвестиційної складової, справедливої оплати праці та повноцінного шльотворення робочої сили та задіяння стимулів до збільшення доходів громадян шляхом підвищення продуктивності праці для досягнення головної мети розвитку – підвищення добробуту громадян [6]. Виконання цього складного та відповідального завдання не можливо уявити без суттєвого підвищення якості трудових ресурсів. Трудові ресурси є однією з найважливіших складових ресурсного потенціалу на всіх рівнях господарювання. Отже, проблематика, зміст якої пов'язано з обґрунтуванням теоретико-методологічних засад і концептуальних підходів до державного адміністрування розвитку трудового потенціалу суспільства, формування та використання його якісних і кількісних характеристик є актуальною та такою, що потребує на вирішення.

Попри значущість трудового потенціалу для соціально-економічного розвитку України та багатогранність його функцій, які він відіграє в межах формування та виконання стратегічних завдань держави щодо підвищення добробуту громадян України, відповідна наукова проблематика не набула поширеного розвитку в межах державноуправлінської науки. Як правило, питання державного управління розвитком трудового потенціалу розглядалися у двох не досить пов'язаних між собою напрямках, а саме: державне адміністрування в загальному розумінні цієї проблематики та трудовий потенціал як соціально-економічна категорія. Відсутність уваги науковців до розгляду трудового потенціалу країни як об'єкта державноуправлінського впливу обумовило не лише викривлення змісту цієї складної та багатогранної категорії, а й негативно вплинуло на динаміку формування та розвитку теоретико-методологічного підґрунтя щодо опрацювання відповідних напрямів державної політики.

Серед вітчизняних учених, у межах наукових інтересів яких перебували питання державного адміністрування, слід виділити О. Амосова, В. Бакуменка, Л. Гордієнка, А. Дегтяря, В. Дзюндзюка, М. Іжу, В. Колпакова, М. Корецького, Б. Лазарева, М. Лесечко, А. Мельника, Н. Нижник, О. Оболенського, Г. Одінцову, І. Розпутенка, В. Тергичку та багатьох інших. У контексті проблематики адміністрування розвитку трудового потенціалу заслуговують на увагу роботи таких вітчизняних вчених, як Д. Богиня, В. Бодров, І. Бубенко, В. Васильченко, А. Гриненко, В. Гриньова, О. Грішнова, Л. Дідківська, Л. Керб, В. Москальова, В. Петюх, В. Сумцов, С. Чистов, Л. Швайка, А. Щетинін. Питання державного управління процесом формування, використання та розвитку якісних та кількісних показників трудового потенціалу суспільства були висвітлені з того чи іншого боку в роботах Т. Білорус,

М. Долішного, С. Злупко, П. Климця, Ю. Ковбасюка, В. Міненко, В. Олуйко, Г. Писаревської, О. Приятельчука, В. Романової, С. Федулової та інших. Разом з тим, слід звернути увагу, що наукові дослідження вищезгаданих учених хоча і вплинули на загальний рівень наукового опрацювання відповідної проблематики, але не зняли актуальності питань, зміст яких пов'язано з розвитком теоретико-методологічних засад щодо вдосконалення механізмів державного управління формуванням та використанням трудового потенціалу держави.

Метою статті є проведення порівняльного аналізу результативності інституціональної системи України щодо забезпечення взаємодії системи підготовки кадрів та ринку праці з відповідними системами Латвії та Фінляндії.

В якості джерела для порівняння характеристик системи трудового потенціалу України, Латвії та Фінляндії було використано результати соціологічного дослідження, яке було організовано і проведено автором. На території України анкетування “Оцінка рівня розвитку трудового потенціалу особистості” було здійснено за безпосередньої участі кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами Національного технічного університету “Харківський політехнічний інститут” (НТУ “ХПІ”). Контрагентами на території Європейського Союзу виступили кафедра менеджменту Інституту транспорту та зв'язку (Латвія, м. Рига) та кафедра індустріального менеджменту Інституту прикладних наук Савонія (Фінляндія, м. Куопіо). Анкета була складена з прийняттям до уваги основних положень теорії та методології організації та проведення соціологічного дослідження [7]. На території України в якості респондентів було опитано більше 300 жителів Автономної Республіки Крим, Донецької, Запорізької, Луганської, Львівської та Харківської областей. Контрагентами було здійснено опитування на території Латвії, де в якості експертів виступило понад 100 мешканців Ризького регіону і Даугавпільського краю та Фінляндії, на території якої також було опитано 100 осіб, переважна більшість яких мешкає в регіоні Північна Савонія. Розгорнутий аналіз відповідей респондентів, які проживають на території України, було подано у відповідному розділі монографії “Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект” [4, с. 82–126], а отже, у межах цієї публікації зупинимось лише на деяких аспектах проведеного дослідження в контексті порівняння окремих його результатів. Одним з найбільш цікавих напрямків у межах порівняльного аналізу відповідей респондентів з України, Латвії та Фінляндії, в контексті порушеної проблематики, стало з'ясування корисності вперше отриманої в навчальному закладі спеціальності для подальшої трудової діяльності конкретної людини. Результати відповідей респондентів подано на рис. 1.

Слід звернути увагу, що на момент проведення опитування 30 % респондентів з України, 25 % респондентів з Фінляндії та лише 11 % респондентів з Латвії працювало за спеціальністю, яка була отримана вперше після закінчення навчального закладу (відповідно 70 %, 75 та 89 % респондентів не здійснювали трудову діяльність за фахом, отриманим у навчальному закладі).

Можна констатувати, що система освіти України в контексті її відповідності запитам ринку (ринку праці) є більш результативною. Разом з тим, така результативність не може бути розглянута як ефективна, адже 70 % респондентів з України не використовують отримані професійні знання та навички в межах продуктивної праці, що може бути подано як втрату суспільством частки наявного трудового ресурсу, адже трудовий потенціал, який не набув своєї реалізації, втрачає економічну цінність, а з часом і соціальну значущість. Безумовно, отриманий результат не є остаточним та потребує уточнення. Цей висновок пов'язано з тим, що для організаторів дослідження залишився незрозумілим той факт, що серед респондентів з Латвії та Фінляндії виявилась порівняно велика частка тих осіб, які ніколи не здійснювали трудову діяльність за вперше отриманою спеціальністю (59 % та 58 % відповідно). На нашу думку, відповідне пояснення може бути знайдено при порівнянні темпів науково-технічного прогресу (“темпи змін прискорюються настільки швидко, що наша уява за ними не встигає” [3, с. 448]) з динамікою оновлення навчальних програм, тобто система освіти не встигає реагувати на нові запиту ринку, а отже, молодий спеціаліст не знаходить попиту на наявний у нього трудовий потенціал.



Рис. 1. Факт здійснення трудової діяльності за спеціальністю, яка була вперше отримана після закінчення навчального закладу

Слід звернути увагу, що при порівнянні відповідей респондентів у сегменті “ні, не працюю, але працював раніше” (рис. 1), частка відповідей експертів з України та Латвії співпадає, що свідчить про однакові втрати суспільства від недосконалості системи трудового потенціалу тієї чи іншої країни (майже кожна третя особа не виявила бажання продовжувати трудову діяльність за отриманою спеціальністю). Разом з тим, за результатами аналізу відповідей респондентів з Фінляндії, можна визначити, що частка осіб, які на час опитування не працювали

за спеціальністю, хоча і мають попередній досвід роботи за нею, є значно меншою ніж в Україні та Латвії (17 проти 30 %). Цей факт може одночасно свідчити як про існування більш сприятливих інституціональних умов щодо можливості адаптування молодого спеціаліста в Фінляндії, так і про відсутність можливості в більшості молодих спеціалістів знайти роботу за фахом після отримання спеціальності. Останнє зауваження є досить ймовірним, адже за інформацією Міжнародної організації праці, у країнах Європи кожна третя молода особа у віці 15 – 24 роки не має роботи [1, с. 153]. Тут ми вважаємо за доцільне навести статистичну інформацію щодо часу роботи тих осіб, які, отримавши спеціальність, здійснювали трудову діяльність за нею протягом якогось часу, але пізніше обрали інший вид трудової активності. Розподіл відповідей респондентів між відповідними класифікаційними групами подано на рис. 2.

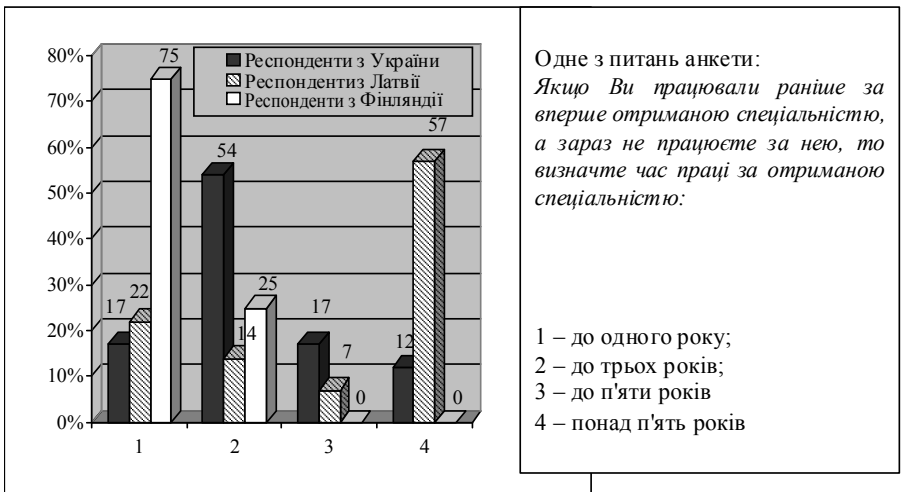


Рис. 2. Час здійснення трудової діяльності за спеціальністю, яка була вперше отримана після закінчення навчального закладу

Відповідно до рис. 2, виявляється, що лише 29 % респондентів з України (проти 64 % з Латвії та 0 % з Фінляндії) здійснювали трудову діяльність за отриманою спеціальністю понад три роки. Тут слід звернути увагу, що, з одного боку, профорієнтаційна робота серед молоді в Україні не є ефективною (до трьох років здійснювало трудову діяльність за отриманою спеціальністю 71 % респондентів, тобто до кінця адаптаційного періоду (відомо, що повна адаптація людини до нової спеціальності становить три роки [5, с. 207]), лівова частка осіб не виявила бажання продовжувати працювати за отриманою спеціальністю), а з іншого – інституціональна система щодо використання трудового потенціалу в Латвії є більш досконалою (понад три роки здійснювало трудову діяльність за

отриманою спеціальністю 64 % респондентів, що свідчить про більш сприятливі інституціональні умови щодо проходження трудової адаптації молодого спеціаліста).

Разом з тим, жоден респондент з Фінляндії, який на час опитування не працював за вперше отриманою спеціальністю, але мав досвід відповідної трудової активності, не здійснював трудову діяльність за нею більше ніж три роки. Цікаво, що 75 % з таких респондентів залишило відповідну трудову діяльність протягом першого року роботи. Отже, маємо досить наочну розбіжність між системами трудового потенціалу відповідних країн. Досить несподіваним виявився факт суттєвої різниці між результатами дії інституціональних умов щодо використання трудового потенціалу на території Латвії та Фінляндії.

Повертаючись до рис. 1, можна зазначити, що частка осіб, які ніколи не працювали за отриманою у навчальному закладі спеціальністю, серед респондентів з Латвії та Фінляндії значно перевищує відповідну частку респондентів з України (59 % та 58 % проти 40 %), що в поєднанні з вищенаведеними результатами аналізу може свідчити про більш високу ефективність профорієнтаційної роботи в Україні, хоча, безумовно, її стан потребує на покращення. Крім того, слід звернути увагу, що сукупна частка респондентів з України, які працюють або працювали раніше, за вперше отриманою спеціальністю, становить 60 %. Для порівняння: аналогічний показник для Латвії та Фінляндії дорівнює всього 41 % та 42 % відповідно, що, з нашої точки зору, свідчить про недостатній рівень відповідності ринку освітніх послуг, реальним потребам ринку праці.

Проведений порівняльний аналіз результативності інституціональної системи України щодо забезпечення взаємодії системи підготовки кадрів та ринку праці з відповідними системами Латвії та Фінляндії не вичерпав порушеної проблематики, а відповідно, і питання щодо вдосконалення механізмів державного управління формуванням, використанням і розвитком трудового потенціалу є відкритими для подальшого дослідження. Разом з тим, беручи до уваги вищевикладене, можемо сформулювати такі основні висновки.

По-перше, система державного замовлення на підготовку фахівців у межах української інституціональної системи в цілому є конкурентоспроможною, хоча і не забезпечує достатньої ефективності у використанні трудового потенціалу суспільства. Механізми державного управління формуванням трудового потенціалу потребують удосконалення за рахунок підвищення відповідальності учасників процесу формування та виконання державного замовлення на підготовку спеціалістів відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня (підвищення якості аналізу ринку праці; гарантоване надання першого робочого місця; забезпечення умов щодо професійної адаптації молодого спеціаліста тощо).

По-друге, серед респондентів, які були опитані на території України, є порівняно велика частка тих осіб, які не здійснюють трудову діяльність за спеціальністю, яка була ними вперше отримана після закінчення навчального закладу, що може свідчити,

з одного боку, про недостатній рівень в організації профорієнтаційної роботи, а з іншого – про існування проблем з працевлаштуванням молоді, а також створенням належних умов для її адаптації. Таким чином, система профорієнтаційної роботи серед учнівської молоді потребує суттєвого вдосконалення, наприклад за рахунок зміни пріоритетів у роботі шкільного психолога з психологічної профілактики, психологічного консультування та психодіагностики на соціально-психологічне забезпечення процесу самовизначення особистості та з'ясуванню її професійної орієнтації.

По-третє, незважаючи на той факт, що тільки 11 % респондентів з опитаних на території Латвії та 25 % на території Фінляндії здійснює трудову діяльність за фахом, яка вперше була отримана після закінчення навчального закладу (проти 30 % на території України), загальний рівень розвитку трудового потенціалу в межах інституційної системи цих країн значно перевищує аналогічний рівень, визначений для України (за рівнем розвитку людського потенціалу, до характеристики якого включено в тому числі і показники рівня розвитку трудового потенціалу (здоров'я та освіта), Латвія та Фінляндія в 2013 р. упевнено позиціонують у групі країн з дуже високим рівнем людського розвитку на 44 та 21 місці відповідно, у той час як Україна – лише на 78 місці [8]). Цей факт може свідчити як про недостатній рівень розвитку основних компонент системи праці в Україні (суб'єкт праці – засоби праці; праця як процес – праця як вид економічних ресурсів; об'єкт (предмет) праці; результат (продукт праці); середовище (сфера), у межах якого здійснюється трудова діяльність), так і про недостатню якість їх взаємодії.

По-четверте, незважаючи на той факт, що частка осіб серед респондентів з України, які отримали спеціальність, але при цьому ніколи не здійснювали трудову діяльність за нею, значно менше ніж аналогічний показник для Латвії та Фінляндії (40 % проти 59 та 58 % відповідно), стан розвитку системи трудового потенціалу в межах визначеної характеристики, не може бути визнаний задовільним, а отже, система моніторингу ринку праці в контексті процесу формування державного замовлення на підготовку фахівців не є достатньо ефективною, що створює передумови для її вдосконалення.

Серед перспективних напрямів наукового пошуку, відповідно до змісту порушеної проблематики, вважаємо за перспективні ті, які сприяють вирішенню питань удосконалення механізму державного замовлення на підготовку спеціалістів того чи іншого освітньо-кваліфікаційного рівня.

#### Література:

1. *Калініна С. П.* Аналіз динаміки безробіття в країнах Європи / С. П. Калініна // Сборник научных трудов Донецкого государственного университета : в 2-х ч. – Ч. 2 : Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – 2012. – С. 152–155.

2. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року [Електронний ресурс] : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 22.07.2009 р. № 851-р. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/851-2009-p>.

3. *Краснокутська Н. В.* Інноваційний менеджмент : навч. посіб. / Н. В. Краснокутська. – К. : КНЕУ, 2003. – 504 с.

4. *Мороз В. М.* Мотиваційний механізм стимулювання трудової активності: державно-управлінський аспект : монографія / В. Мороз. – Х. : С.А.М., 2012. – 408 с.

5. *Петюх В. М.* Ринок праці : навч. посіб. / В. М. Петюх. – К. КНЕУ, 1999. – 288 с.

6. Про Державну програму економічного і соціального розвитку України на 2012 рік та основні напрями розвитку на 2013 і 2014 роки [Електронний ресурс] : проект Закону України від 15.09.2011 р. № 9159. – Режим доступу : [http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4\\_1?pf3511=41158](http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=41158).

7. *Ядов В. А.* Стратегия социологического исследования. Описание, объяснение, понимание социальной реальности / В. А. Ядов. – М. : Омега-Л, 2007. – 567 с.

8. Human Development Index 2013 [Електронний ресурс] / Human Development Report 2013 // United Nations Development Programme. – Режим доступу : [http://www.undp.org.ua/files/en\\_82452HDR2013\\_Report\\_English.pdf](http://www.undp.org.ua/files/en_82452HDR2013_Report_English.pdf).

*Надійшла до редколегії 15.04.2013 р.*