

## ОБНОВЛЕННЯ РОЛІ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ НА СУЧАСНОМУ РИНКУ ПРАЦІ

У статті розглянуто можливості освітньої сфери як інструмента впливу на регулювання зайнятості безробітних. Для ефективного впливу освітніх програм на регулювання зайнятості працездатного населення запропоновано використання диференційованих по категоріях працівників комплексних освітніх програм.

In article education sphere possibilities as tool of influence on regulation of employment of the unemployed 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.

**Постановка проблеми у загальному вигляді.** Світова фінансова криза, що перетворилася на економічну, охопила усі країни світу незалежно від рівня їх економічного розвитку. Зниження темпів росту світової економіки, скорочення сфери зайнятості спричинили значний ріст безробіття. Міжнародна організація праці (МОП) підготувала звіт щодо глобальних трендів зайнятості у 2013 році (Global Employment Trends 2013). У ньому виокремлюються такі світові тенденції [1]:

- у глобальному масштабі спостерігається зростання безробіття на 4,2 млн. ос., а процес створення нових вакансій уповільнюється у багатьох регіонах. Загальна чисельність безробітних у світі в 2012 році складала 197,7 млн. ос. МОП також очікує, що цей показник зросте ще на 5,3 млн. ос. у 2013 р.
- глобальне співвідношення зайнятості за 2007 – 2012 роки скоротилося на 1% і сьогодні в усьому світі працюють 60,3% від працездатного населення. За твердженням МОП це найбільш низький 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 досі.
- значний ріст безробіття серед молоді – 12,6% у середньому по всіх країнах світу.
- «...глобальна криза у сфері зайнятості збережеться ще протягом декількох років» – попередив генеральний директор МОП Хуан Сомавія.

Ця проблема не може не хвилювати науковців усіх країн, у тому числі і в Україні.

**Аналіз досліджень і публікацій останніх років.** Проблемам кризових явищ у сфері зайнятості приділяє значну увагу велика кількість вітчизняних дослідників, зокрема С. Бандура, Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грішнова, А. Колот, В. Онищенко, Н. Павловська, Л. Петрова, В. Петюх, М. Садовий й інші. Рамки цього дослідження не дозволяють детально зупинитися на характеристичі поглядів кожного з авторів, однак очевидним є висновок про те, що концептуальні підходи до рішення проблем раціональної зайнятості розрізняються не істотно.

**Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми** У той же час можна зауважити, що добротна теоретична база цих досліджень могла б бути підкріплена розробкою відповідної стратегії й тактики дій з практичного регулювання раціональної зайнятості трудових ресурсів. Особливої уваги заслуговує сфера освіти, як визначальна складова регулювання зайнятості населення.

**Постановка завдання.** Метою статті є визначення оновленої ролі системи неперервної освіти населення як інструменту антикризового регулювання зайнятості.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Однією із основних причин довгострокового безробіття є зростаючий дисбаланс між навичками, що затребувані

роботодавцями, і кваліфікацією претендентів. МОП відзначає, що з 2008 року все більша кількість людей, що втратили роботу, опиняються в ситуації, коли вірогідність того, що їх нова робота буде схожою на попередню, є вкрай низькою. Відповідно, для того щоб 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 не відповідають вимогам роботодавців. У різних країнах світу цей показник варіює від 5% до 30% (чим більше – тим вище рівень невідповідності) [1].

За даними Державної служби зайнятості на 1.03.2013р. щодо стану ринку праці в Україні не викликає оптимізму співвідношення зареєстрованих безробітних і вакансій (рис. 1) [2]. Вивчення аналітичних матеріалів щодо стану ринку праці в Україні за останній час надає підставу зробити наступні висновки:

1. Можна очікувати повного вивільнення (до 25%) службовців у найбільших 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 40–50% робітників на великих підприємствах, що різко скоротили портфель замовлень.
3. Труднощі з пошуком постійної й досить привабливої роботи для 25–30% випускників вищих навчальних закладів і для значної частини випускників коледжів.
4. Вивільнення до 25% кваліфікованих робітників, у тому числі трудових іммігрантів – іноземних громадян, у першу чергу з будівельного сектору.

Кожна із зазначених вище 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 «спуска по соціальних сходах») у значущому 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 ситуації в країні.

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

Традиційний набір антикризових заходів у сфері зайнятості враховує:

- сприяння добровільному перерозподілу працівників на ринку праці (перехід у сегменти з більш низькою заробітною платою, менш престижні й звичні);
- допомогу у зв'язку з безробіттям;
- суспільні роботи;
- «штучний попит» – державні замовлення або субсидії підприємствам з метою запобігання безробіття;
- підтримку маятникової міграції (коли працівник виїжджає на заробітки вахтовим методом – скажімо, на тиждень);
- підтримку переселенської міграції;
- освітні програми (зайнятість навчанням) [2].

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 із великими підприємствами оптимальними є програми підтримки виробництва – окремо або в комбінації з підвищенням кваліфікації. За умов тривалості кризи більше одного року необхідно забезпечувати таким працівникам заробітну плату не менш 65% від докризового рівня [3, с.23]. Підтримка міграції – захід досить дорогий через високу вартість житла й традиції низької територіальної мобільності населення. Маятникова міграція (робота вахтовим методом) створює додаткове навантаження на витрати виробництва у вигляді транспортних витрат і не є оптимальною в соціальному плані.

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

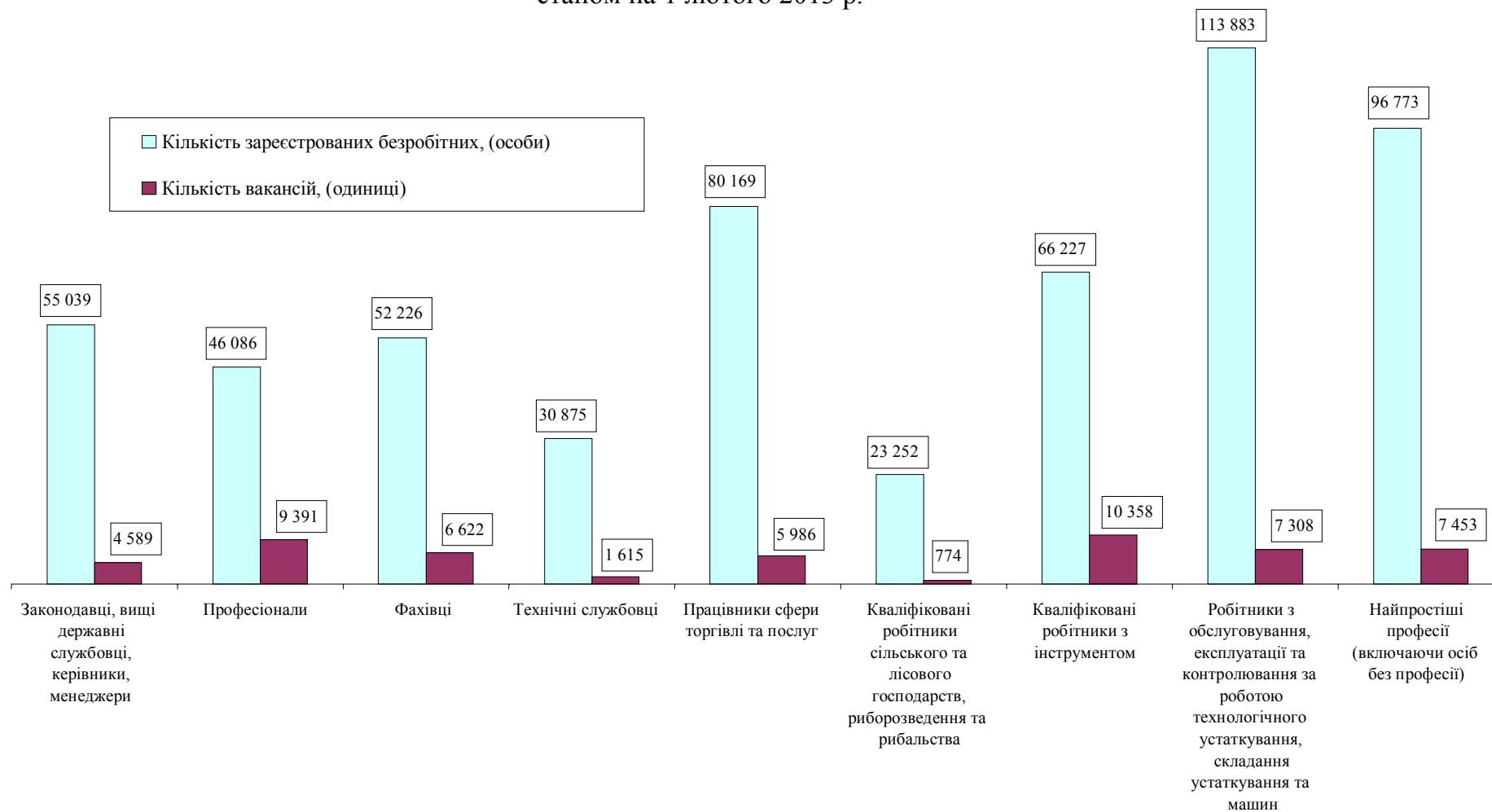


Рис. 1. Співвідношення зареєстрованих безробітних і вакансій на ринку праці України

У той же час, освітні програми є найбільш соціально привабливим антикризовим інструментом, оскільки створюють оптимістичне тло (очікування майбутньої роботи й кар'єри) для повністю або частково безробітних.

Крім того, глобальна економічна криза з великою ймовірністю призведе до відновлення технологічної й компетентнісної бази економік більшості країн. Україна повинна використати шанс підвищити культурно-технічний рівень своїх працівників перед черговим етапом глобального економічного змагання. Освітні програми, таким чином, мають значення не тільки як інструмент антикризового регулювання зайнятості, але і як інвестиції в якість майбутнього економічного росту. Необхідно сформулювати чітку уяву про цільові групи, що навчаються й про те, який саме набір компетенцій їм треба освоїти за час підготовки. Модель «зайняти людей через будь-яку освіту» краще за допомогу у зв'язку з безробіттям, але деякою мірою, вона підштовхує до зниження планки якості освітніх програм і, в остаточному підсумку, дезорієнтує їхніх учасників.

Не можна допустити, щоб антикризова мобілізація освітніх установ загальмувала вкрай необхідні заходи щодо санації низькоякісних програм і виведення з ринку освітніх послуг псевдовикладачів.

Для ефективного впливу освітніх програм на регулювання зайнятості працездатного населення автор вважає за доцільне використовувати наступні освітні програми:

#### 1. Антикризові освітні програми для службовців.

Можна виділити три ключові групи фахівців з вищою освітою, які з високою ймовірністю будуть порушені кризою.

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 їх 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 втрачати таких працівників. Можна домовитися 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 повинне бути 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 найбільш доцільна 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 ІТ-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

кордоном, 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 трьох років) через 50%-е софінансування 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 й 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.

Пропонуємо таку практику використання різних форм освітніх програм.

- Підготовка на робочих місцях – софінансування програм одержання додаткових кваліфікацій працівниками підприємств, переведеними на неповний робочий тиждень. Найбільш успішним могло б бути підвищення кваліфікації з чіткою спрямованістю на підвищення розрядів або на освоєння конкретних нових технологій. Можуть застосовуватися дві основні схеми: «держава + підприємство + працівник» і «держава + підприємство». Організація таких програм може бути умовою надання допомоги підприємствам з боку держави.
- Цільове державне фінансування програм перепідготовки й підвищення кваліфікації, розрахованих на строк навчання до 6 місяців. У рамках цієї програми передбачається створення й підтримка регіональних ресурсних центрів на базі існуючої мережі освітніх установ і навчальних центрів підприємств. Програми перепідготовки повинні бути орієнтовані на придбання компетенцій у сфері найбільш сучасних із представлених на ринку технологій і підвищення трудової мобільності.
- 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. Держава повинна брати на себе в першу чергу стипендіальне забезпечення стажистів.

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

А) Програма «включене стажування», що передбачає 12-місячну 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) Софінансування 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 по дефіцитних спеціальностях і напрямкам. Кошти виділяються освітнім установам з розрахунку 50% софінансування оплати навчання (як варіант) кожного третього студента. Освітні установи самостійно визначають студентів, що одержують 50%-у знижку на оплату навчання із числа студентів, чиї родини втратили джерела доходів, а також із числа найбільш устигаючих студентів.

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

Д) Розширення можливостей для продовження навчання випускниками вищих навчальних закладів, які не знайшли роботу.

Зрозуміло, освітня стратегія обійдеться дорожче, чим допомога у зв'язку з безробіттям. Але якщо ми думаємо не тільки про кризу, але й про майбутній економічний ріст, такі інвестиції в людський капітал окупляться вже в близькому майбутньому.

**Висновки і перспективи подальших розробок.** На думку автора, визначення низки освітніх програм, що мають зменшити напругу на ринку праці, аж ніяк не гарантує остаточного рішення цієї проблеми. Потрібна політична воля керівництва держави з одного боку, і координованість спільних дій усіх зацікавлених сторін – з іншого боку, що має створити сприятливі умови для реального оновлення ролі освітніх програм у покращенні зайнятості працездатного населення. Таке зауваження повинне надати зважене розуміння необхідності кропіткої довготривалої роботи державних, приватних установ, благодійних фондів, підприємств і організацій, загалом усіх, хто розуміє важливість рішення цієї проблеми задля подальшого соціально-економічного розвитку нашої країни.

На думку автора, подальші дослідження у цьому напрямку 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 очікувати відповідних дій з боку інших сторін цього процесу.

#### **Список використаної літератури**

1. Global Employment Trends 2013 [Electronic source]. – Access: <http://laborsta.ilo.org/>.
2. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua>.
3. Кокорев И. А. Управление персоналом организации в свете теории человеческого капитала: автореф. дис. на соиск. уч. степени докт. экон. наук: спец. 08.00.12. / И. А.Кокорев . – М., 2007. – 36 с.

Прийнято до друку 20.01.2013