

КОШОВИЙ

Богдан-Петро Олегович  
qqbkqq@gmail.com

УДК 331.526:338.246

МІСЦЕ ПОНЯТЬ «КОМПЕТЕНТНОСТІ» ТА «ТРУДОВИЙ  
ПОТЕНЦІАЛ» У СИСТЕМІ РЕГУЛЮВАННЯ МОЛОДІЖНОЇ  
ЗАЙНЯТОСТІTHE PLACE OF «COMPETENCIES» AND «LABOR POTENTIAL»  
CONCEPTS IN THE SYSTEM OF YOUTH EMPLOYMENT  
REGULATIONк.е.н., доцент, ПВНЗ  
"Львівський університет  
бізнесу та права"*У статті досліджено питання співвідношення понять «компетентності» та «трудоий потенціал» у рамках становлення соціальної економіки в Україні крізь призму проблем молодіжної зайнятості. Досліджено зміст понять та рівні формування трудового**потенціалу молоді. Удосконалено економічну модель формування трудового потенціалу держави.**В статье исследованы вопросы соотношения понятий «компетентности» и «трудоий потенциал» в рамках становления социальной экономики в Украине через призму проблем молодежной занятости. Исследовано содержание понятий и уровни формирования трудового потенциала молодежи. Усовершенствовано экономическую модель формирования трудового потенциала государства.**The article explored the relationship between the concepts of "competence" and "labor potential" within the formation of the social economy in Ukraine in the light of the problems of youth employment. Author researched the content of concepts and the levels of labor potential of young people formation. Author improved the economic model of labor potential.**Ключові слова: соціальна економіка, трудоий потенціал молоді, компетентності, вища освіта**Ключевые слова: социальная экономика, трудоий потенциал молодежи, компетентности, высшее образование**Keywords: social economy, youth employment potential, competence, higher education***ВСТУП**

Станом на сьогоднішній день державна політика у сфері молодіжної зайнятості не може бути однозначно оцінена як задовільна. За даними Державної служби статистики України у 2015 р. у той час, як загальний рівень безробіття склав 9,1%, серед молоді віком 15 – 24 р. число безробітних склало 22,4%, у віці 25 – 29 р. – 11,25%, віком від 30 до 34 років – 9,7%. Натомість від 35 до 39 р. безробітних 7,2%, від 40 до 49 – 7,6%, від 50 до 59 років – 6,3% [1].

Слід відзначити, що перша вікова категорія, а саме – молодь віком 15-24 р. нерідко потребує особливої підтримки щодо першого працевлаштування. Не володіючи досвідом роботи, утім маючи суттєвий потенціал до праці (трудоий потенціал) нерідко молодь у цьому віці стає жертвами «тіньової економіки» - працевлаштування на неформальних засадах (без офіційного оформлення). Як стверджується у «Статистично-аналітичному огляді стану ринку праці у 2015 році», «в умовах ринкової економіки поширюється неформальна зайнятість населення, яка охоплює усі неформальні робочі місця як у неформальному так і офіційному (формальному) секторах економіки. У 2015р. кількість неформально зайнятого населення становила 4,3 млн., або 26,2% від усього зайнятого населення... Аналіз неформальної зайнятості у розрізі вікових груп свідчить, що

найвищий її рівень характерний для осіб у віці 15–24 роки (36,1%) та у віці 60–70 років (37,2%)» [2, С. 41].

Проблематиці регулювання молодіжної зайнятості присвячено праці В. Покришук, Л. Башук, В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, М.С. Кравцової та ін. Водночас, нинішня парадигма розвитку молодіжної зайнятості вимагає розширеного дослідження її елементів – таких понять як «компетентності» та «трудоий потенціал».

**МЕТА РОБОТИ** полягає у розробці моделі формування трудового потенціалу держави на засадах забезпечення компетенцій молоді.

**МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ**

Методологічною основою дослідження є теорія соціальної економіки та регулювання ринку праці, а також наукова концепція трудового потенціалу.

Робота засновується на інформаційних матеріалах Державної служби статистики України, нормативно-правових актів України, публікаціях у фахових економічних виданнях та інтернет-ресурсах.

У ході дослідження використано методи контент-аналізу поняття «компетентності», структурно-логічного аналізу, порівняння підходів до визначення поняття «трудоий потенціал», економічного моделювання для побудови організаційно-економічної моделі формування трудового потенціалу держави.

## РЕЗУЛЬТАТИ

Станом на сьогодні у сфері регулювання молодіжної зайнятості в Україні спостерігаються значні труднощі, пов'язані не лише з проблемами економічного чи політичного характеру, але і з недосконалістю методологічних підходів. Бондаревська К.В., Фоменко А.О. ґрунтовно дослідивши актуальні проблеми молодіжної зайнятості в сучасних умовах є встановили, що пріоритетними проблемами щодо зайнятості молоді, які потребують свого вирішення, є подолання дисбалансу на ринку праці; створення нових робочих місць; досягнення порозуміння між державою, роботодавцями та молодими фахівцями [3, С. 113]. О. Димчишина стверджує, що здебільшого проблема працевлаштування молоді має психологічний характер. Молоді особи не володіють навиками самопрезентації, невпевнені в собі, в своїх знаннях, що, звісно, негативно впливає на процес пошуку роботи та працевлаштування. Крім того, останнім часом спостерігається диспропорція наявних вакансій і спеціалістів, які б могли їх зайняти. Наприклад, на одне робоче місце зі спеціальністю «облік і аудит» претендує три-чотири спеціалісти з відповідною освітою [4].

Сучасні процеси реформування вищої освіти в Україні скеровуються на досягнення такого рівня якості освіти, за якого здобуті у ході навчання компетенції відповідатимуть вимогам роботодавців. Так, згідно визначень, поданих у Законі України «Про вищу освіту», вища освіта – це сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у вищому навчальному закладі (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти, що за складністю є вищими, ніж рівень повної загальної середньої освіти. Водночас, компетентність визначається як динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, **яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну** (виділено автором) та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [5].

З успішністю подальшої професійної діяльності пов'язуються також терміни «якість вищої освіти» та «результати навчання». Так, якість вищої освіти – це рівень здобутих особою знань, умінь, навичок, інших компетентностей, що відображає її компетентність відповідно до стандартів вищої освіти; результати навчання – це сукупність знань, умінь, навичок, інших компетентностей, набутих особою у процесі навчання за певною освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти [5]. Водночас, на нашу думку, з позиції забезпечення подальшої професійної діяльності слід по-іншому трактувати процес здобуття освіти (не тільки вищої). Керуючись спостереженнями за суспільними трендами,

інтерв'юванням студентів різних спеціальностей можемо висловити гіпотезу щодо важливості у рамках вищої освіти формування не «компетентностей», а трудового потенціалу молоді. З метою обґрунтування даної гіпотези доцільно встановити зміст поняття «трудоий потенціал молоді».

Узагалі, термін «трудоий потенціал» є дискусійним. Найбільш загальним можливо вважати таке визначення: «трудоий потенціал (країни, регіону, підприємства) – це розташовувані в даний час і передбачувані в майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками» [6].

Визначення та зміст поняття трудоий потенціал суттєво змінюється у залежності від того, на якому рівні розглядати це явище.

Наприклад, для рівня національного господарства цілком справедливим буде визначення трудового потенціалу як «наявні в даний час і прогнозовані в майбутньому трудові можливості країни, регіону або підприємства, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками» [7].

Трудоий потенціал регіону – це трудоий потенціал окремих людей, об'єднаний в сукупність виявлених і прихованих трудових можливостей різних соціальних спільнот і соціальних груп, що знаходяться на даній території [8].

Уткіна Ю. М. та Соломников І. В. зазначають, що визначення сутності категорії «трудоий потенціал» розглядається через характер участі персоналу у виробничо-господарському процесі, місце в соціально-економічній системі підприємства. Сутність категорії «трудоий потенціал» розглядається за трьома напрямками: виключно якісні характеристики трудових ресурсів як джерело збільшення можливостей; сучасні та перспективні трудові можливості; увага концентрується на кількісних даних, що задовольняють певним вимогам [9, С. 223].

Відповідну закономірність зауважила О.І. Сімчера, котра стверджує, що у залежності від рівня виробничих відносин, трудоий потенціал може розглядатись на рівнях держави, регіону, суспільства, підприємства, трудового колективу або окремого працівника [10, С. 241]. Виходячи з цього припущення, О.І. Сімчера запропонувала розглядати низку "рівнів формування трудового потенціалу" [10, С. 243], серед яких виділено особистісний, кваліфікаційний та психофізіологічний потенціали, що впливають на формування трудового потенціалу працівника, який, своєю чергою зумовлює трудоий потенціал суспільства та є пов'язаним з трудовим потенціалом підприємства.

На нашу думку, трудоий потенціал доцільно досліджувати у рамках більш складної моделі, формування якої продиктоване вимогами соціальної економіки (Рис. 1).

Уведення в дану модель чинника віку носія трудового потенціалу відповідає таким критеріям доцільності:

а) державна стратегія і політика у сфері зайнятості диференціюється з виділенням проблематики молодіжної зайнятості.

б) принципи організації і закономірності споживання освітніх послуг, послуг з охорони здоров'я, інших соціальних послуг суттєво відрізняються у залежності від віку споживача;

в) відмінності спостерігаються і у підходах, що реалізуються у межах окремих організацій, установ, підприємств у зв'язку з працевлаштуванням, навчанням, адаптацією, просуванням персоналу

молодшого віку, що пов'язано з обмеженим досвідом роботи, відсутністю сформованого комплексу практичних навичок тощо;

г) для реалізації свого трудового потенціалу молодь погоджується на нижчу оплату праці, що зменшує вартість, але не цінність трудового потенціалу у цій категорії;

д) молодь відзначається високою мобільністю та готовністю до зміни не тільки місця праці, але і галузі економіки; готовністю працювати не за спеціальністю, а також виїздити на заробітки за кордон та ін.

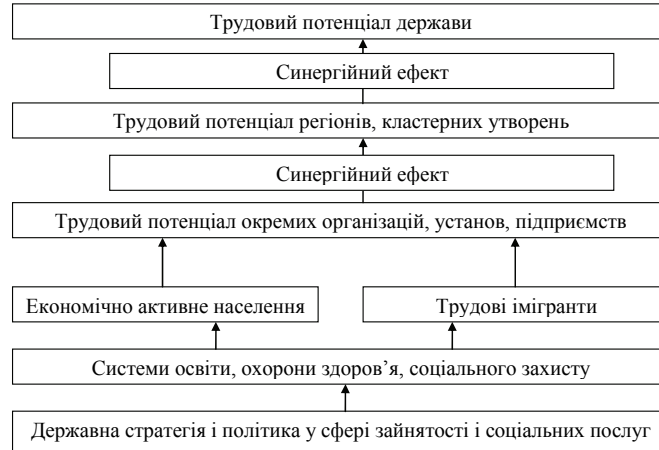


Рис. 1. Організаційно-економічна модель формування трудового потенціалу держави [власна розробка автора]

## ВИСНОВКИ

Таким чином, трудовий потенціал молоді можливо визначати наступним чином: це сукупність наявних і прогнозованих трудових можливостей, носієм яких є молодь; трудовий потенціал молоді відзначається наявністю певних особливостей його формування, пов'язаних з державною стратегією у сфері соціальних послуг, а також специфічного характеру реалізації, пов'язаного з відсутністю або обмеженістю досвіду роботи, практичних навичок, схильністю до зміни місця праці чи спеціальності, готовністю молоді до нижчої оплати праці тощо. Трудовий потенціал молоді можливо характеризувати через такі показники, як кількість працездатного населення, що відноситься до категорії молоді, частка молоді у загальній кількості працездатного населення, частка молоді у економічно активному населенні, якість освіти, охорони здоров'я, інших соціальних послуг, що визначають якість трудового потенціалу. Реалізація трудового потенціалу молоді може визначатись через показники молодіжного безробіття, тривалості пошуку роботи молоддю, рівня працевлаштованості після здобуття вищої освіти, а також рівня оплати праці молодим працівникам порівняно з іншими.

На відміну від пропонуваного у сучасній системі вищої освіти України терміну "компетентності", поняття "трудова потенціал" та "реалізація трудового потенціалу" є більш конкретними, відповідають вимогам науки та практики зміцнення засад соціальної економіки в державі, а отже можуть бути рекомендовані до ширшого використання як у межах політики молодіжної зайнятості, так і при розробці підходів і стратегії модернізації системи вищої освіти в Україні.

## Список використаних джерел

1. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2015 році // Держслужба статистики України. – [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/rp/eans/eans\\_u/rbrn\\_rik15\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2015/rp/eans/eans_u/rbrn_rik15_u.htm)
2. Економічна активність населення України 2015: Стат.збірник/Державна служба статистики України. – 201 с.
3. Бондаревська К.В. Актуальні проблеми молодіжної зайнятості в сучасних умовах / К.В. Бондаревська, А.О. Фоменко // Сталій розвиток економіки. - 2015. - № 1. - С. 110-115. - Режим доступу: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre\\_2015\\_1\\_18](http://nbuv.gov.ua/UJRN/sre_2015_1_18)
4. Молодіжна зайнятість: випробування та успішний старт // Фортуна. – 2013. – № 7. – С. 1.
5. Закон України «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
6. Трудовой потенциал [Електронний ресурс] // Финансовый словарь Финам. – Режим доступу [http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin\\_enc/30648](http://dic.academic.ru/dic.nsf/fin_enc/30648)
7. Трудовой потенциал населения региона [Електронний ресурс] // Терминологический ювенологический словарь. – Режим доступу <http://yuvnologicheskyy.academic.ru/317>
8. Трудовой потенциал (страны, региона, предприятия) [Електронний ресурс] // [economics\\_ru.academic.ru](http://economics_ru.academic.ru). – Режим доступу <https://goo.gl/xMn0WU>
9. Уткіна Ю.М. Трудовой потенциал предприятия: сущность, структура, подходы до її формирования / Ю.М. Уткіна, І.В. Соломников // Вісник економіки транспорту і промисловості. – 2013. – № 41. – С. 223 – 227.
10. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О. І. Сімчера // Економічний простір. – 2013. – № 75. – С. 240 – 249.