

С.І. Бандур,
доктор економічних наук, професор
(Інститут підготовки кадрів державної служби зайнятості України, м. Київ)

Проблеми трудоресурсного забезпечення інноваційного напрямку розвитку України

Необхідність забезпечення стало соціально-економічного розвитку України вимагає від усіх суб'єктів ринкових відносин посилення інноваційної активності та впровадження у виробництво нової техніки і технологій. Можна стверджувати, що альтернативи інноваційному шляху розвитку для української економіки немає. Мова йде про безперервне впровадження інновацій (технічних, технологічних, організаційних). А це, у свою чергу, спонукає до прийняття відповідних управлінських рішень щодо раціоналізації процесу відтворення кваліфікованої робочої сили. Якщо ці процеси відбуватимуться без належного взаємозв'язку, то слід очікувати подальшої розбалансованості ринку праці та загострення проблеми трудоресурсного забезпечення інноваційного напрямку розвитку економіки країни.

Вирішення цієї проблеми за відсутності науково обґрунтованих прогнозів потреби ринку праці в робочій силі певних професій і кваліфікацій неможливе. Саме вони мають покладатися в основу свідомого регулювання збалансованості між попитом на робочу силу та її пропозицією, що передбачає завчасне володіння інформацією про динаміку робочих місць, згрупованих за певними вимогами до професійного складу і кваліфікаційного рівня робочої сили, з метою їх продуктивного використання. На наш погляд, прогноз зайнятості населення слід розглядати з позиції не лише економічної діяльності працездатних осіб, а й наявності в них освітньо-кваліфікаційних якостей, що відповідають потребам робочих місць, оснащених найсучаснішою технікою і технологіями. Такий прогноз має стати, окрім усього іншого, необхідною основою для розроблення попереджувальних заходів для забезпечення відповідності освітньо-кваліфікаційної підготовки робочої сили вимогам робочих місць.

У даному разі доцільно застосувати сценарний метод прогнозування, оскільки він дозволяє відобразити логічну послідовність подій, що традиційно на макроекономічному рівні суттєво впливають на кон'юнктуру ринку праці. При цьому за вихідну позицію прогнозованої оцінки сукупної потреби господарюючих суб'єктів у робочій силі доцільно взяти місткість двох складових повного ринку праці: фактичну зайнятість працездатного населення на наявних робочих місцях та вільні робочі місця чи вакансії, заявлені суб'єктами господарювання. Щодо обсягів зайнятості, то їх розрахунок можна здійснити, виходячи із відомої залежності обсягів ВВП і продуктивності праці (на основі перспективних динамічних рядів індексів ВВП і продуктивності праці).

Після одержання результатів розрахунків загальні обсяги зайнятості слід розподілити за освітньо-кваліфікаційними групами. Ми виходимо з того, що потреба економіки в кадрах визначається залежно від видової структури її господарського комплексу і від техніко-технологічних нововведень, що викликають зміну насиченості фахівцями різних виробництв. Таким чином, поступове наближення української економіки до інноваційної моделі зумовлюватиметься зростанням таких видів економічної діяльності, що мають підвищений попит на фахівців високої кваліфікації.

За основний обмежуючий орієнтир відтворювальних обсягів пропозиції кваліфікованої робочої сили можна взяти соціально-демографічні характеристики. Перш за все ми маємо на увазі передбачувану кількість осіб, що вступатимуть у працездатний вік, та оцінки чисельності контингенту молоді, що закінчує середню школу.

Викладене дає підстави для висновку, що при здійсненні відповідних розрахунків стосовно потреби укра-

їнської економіки в робочій силі доцільно виходити із чітко визначених гіпотез, побудованих на врахуванні:

наявності чи відсутності позитивних тенденцій в українській економіці;

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 до переходу економіки на інтегровану модель сталого інноваційного розвитку і розбудови соціальної держави.

Формування відповідних сценаріїв розвитку подій повинне спиратися на парадигму інтенсивного оновлення основних виробничих засобів та технології, що має генерувати попит на висококваліфікованих спеціалістів у сферах, де необхідно оперувати великими обсягами інформації (фахівців у сфері комунікацій, фінансів, освіти, науки і т.д.) та застосовувати складне устаткування (високотехнологічні галузі промисловості і АПК).

Безперечно, технічне удосконалення виробництва, розвиток новітніх форм організації суспільного виробництва спричинять рух кадрів, перш за все у напрямі до робочих місць, що мають чітко визначені освітньо-кваліфікаційні вимоги до працівників та зосереджені на конкурентоздатних підприємствах. Одночасно це має супроводжуватися скороченням робочих місць на менш конкурентоздатних 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.

Загалом же, при загальному зменшенні трудоресурсної ємності української економіки (через низку причин, а найперше – внаслідок зростання суспільної продуктивності праці та недостатніх обсягів інвестицій), в найближчій перспективі все більше проявлятиме себе тенденція до 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 потребуватимуть 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, національна економіка, внаслідок особливостей розвитку, генерує додаткову потребу в робочій силі в доволі звужених обсягах за освітньо-кваліфікаційною структурою, що, безперечно, не відповідає суті інноваційної моделі розвитку. У ситуації, коли за певними професіями і кваліфікаційними рівнями наявні вакансії не можуть бути заміщені через те, що не вистає відповідних спеціалістів, є всього три можливості усунути цей недолік.

Перша: безробітні можуть здобути професійну підготовку за тими професіями чи кваліфікаціями, що потрібні на ринку праці. Цей напрям 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 самоініційованої зміни виду професійної діяльності та самоініційованого підвищення кваліфікаційного рівня, спричинених фінансовою привабливістю новостворюваних чи модернізованих робочих місць або загрозою вивільнення у зв’язку з ліквідацією непродуктивних робочих місць. Тут доречними є удосконалення системи приватної освіти та розвиток професійної підготовки і підвищення кваліфікації на робочих місцях.

Третя: забезпечити молодь, що виходить на ринок праці, навчальною підготовкою за професіями і рівнями кваліфікації, потрібними суб’єктам господарської діяльності.

Хоча українська економіка ще не перейшла на інноваційну модель розвитку, це не означає, що не слід завчасно налаштовувати систему професійної освіти на випуск кадрів, які за своїми кількісно-якісними параметрами мають відповідати вимогам робочих місць, що розвиватимуться на основі інноваційних впроваджень.

Запровадження інноваційної моделі вимагатиме розширення та активізації науково-технічної діяльності, а також створення відповідної інфраструктури, щоб новітні розробки підпорядковувалися інтересам вітчизняної економіки, підвищенню її конкурентоспроможності. У підсумку це матиме своїм наслідком застосування знарядь праці, продуктивніших за існуючі, що забезпечуватиме конкурентну перевагу для певних підприємств та буде 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 в модель інноваційного розвитку, кадрову складову (професійний склад працюючих та рівень їхньої освітньо-кваліфікаційної підготовки). Безперечно, ці процеси знайдуть відображення на ринку праці.

З огляду на викладене, прогнози розвитку ринку праці та, зокрема, 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 бути невід’ємною складовою стратегічних розробок для забезпечення національних інтересів в усіх сферах діяльності. Слід зауважити, що хоча зазначені процеси і відбуваються як об’єктивна закономірність суспільно-економічного розвитку, проте для утримання їх в рамках раціональності без науково обґрунтованого втручання держави не обійтись.

Загалом питання оптимізації структури робочих місць буває, є і будуть актуальними для української держави не тільки в найближче десятиріччя, а й на більш віддалену перспективу. Адже модернізація робочих місць, які функціонують, ліквідація не придатних для використання та створення нових з урахуванням останніх досягнень науково-технічного прогресу є перманентним процесом. У результаті робоча сила постійно втрачатиме свої кваліфікаційні кондиції, застаріватиме за професійною структурою, що примушуватиме її носіїв як самостійно, 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 повинне бути одним із пріоритетних напрямів діяльності держави. Це означає, що державні органи управління та місцева виконавча влада повинні зосередити увагу на:

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

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

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

розробці прогнозів потреб економіки у фахівцях основних професій

та формуванні планів розвитку системи підготовки кадрів, з включенням їх у загальні економічні програми.

Проте все це може дати певні 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 й основними програмами економічного і соціального розвитку, включаючи проведення виваженої політики в галузі заробітної плати; по-друге, враховували особливості розвитку регіонів і територіальних (локальних) ринків праці; по-третє, у системі професійного навчання завчасно розпочинали б підготовку фахівців для робочих місць, що мають реальні перспективи бути обладнаними за найновітнішими досягненнями науки і техніки.

Крім того, слід мати на увазі, що до економічно активних осіб висуваються нові вимоги щодо їх готовності і здатності до перенавчання, підвищення кваліфікації, територіальної мобільності відповідно до змін у техніко-технологічному оснащенні робочих місць, їх територіально-видового перерозподілу. У зв'язку з цим зусиллями держави і найрізноманітніших структур громадянського суспільства потрібно створити в країні такий морально-психологічний клімат, в якому громадяни відчували б 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.

Викладене дає підстави для висновку, що проблема забезпечення економіки України кваліфікованими кадрами згідно з вимогами інноваційної моделі розвитку є комплексною, оскільки торкається оптимального розподілу наявних матеріальних і фінансових ресурсів, технічного удосконалення наявних робочих місць, підвищення продуктивності праці і вивільнення робочої сили, її професійної підготовки та працевлаштування осіб, що втратили роботу. А починати треба з чинника, що стратегічно і ефективно здатен суттєво вплинути на задоволення потреби економіки в кваліфікованих кадрах, – модерніза-

ції системи підготовки і перепідготовки кадрів.

Зрозуміло, що, зважаючи на вимоги часу, конкретні напрями такої модернізації потребують ґрунтовного опрацювання. На жаль, дослідження проблем розвитку вітчизняної освіти більше зосереджені на розвитку вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації, зростанні кількості осіб, які здобувають вищу освіту, захистили кандидатські та докторські дисертації [1–4]. Безперечно, такі дослідження слід проводити. Проте головну увагу доцільно зосередити на проблемі вдосконалення професійно-освітньої структури підготовки фахівців та кваліфікованих робітників відповідно до завдань розбудови постіндустріального суспільства.

Реформування системи підготовки і перепідготовки кадрів має бути спрямоване не лише на забезпечення всім бажаним можливості отримувати первинну професійну освіту, а й на те, щоб працівники могли зберігати і постійно підвищувати професійну компетентність протягом 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 повинне бути зорієнтоване на підготовку кадрів за спеціальностями, що продукують розвиток сучасних технологій. Більше того, оскільки є зворотний зв'язок між професійно-кваліфікаційними характеристиками наявної робочої сили і напрямиами 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 є потреба в періодичному перегляді як змісту навчальних програм по кожній професії, так і їх переліку. Ця вимога часу задовольняється великими і усталеними інвестиціями у сферу навчання та підготовки кадрів.

2. Розширення та набуття чітких інституційних ознак безпосередньої участі господарюючих суб'єктів у підготовці кадрів, яка може виявлятися в різноманітних формах співробітництва між “виробниками” (навчальними

зкладами) і “споживачами” (фірмами) робочої сили. Перспективним напрямом забезпечення потреби економіки в робочій силі також є внутрішньо- та міжфірмове професійне навчання.

3. Посилення ролі держави в розробці і контролі освітньо-кваліфікаційних стандартів підготовки та перепідготовки кадрів та здійснення відповідної координації всіх структур та ланок, що задіяні в даному процесі.

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

До речі, сутність і значення інноваційної політики знайшли відображення в наукових працях М. Туган-Барановського, І. Шумпетера, Р. Солоу, Е. Денісона, Л. Канторовича, Д. Черваньова, Л. Нейкової, В. Геєця та ін.

Так, австрійський економіст І. Шумпетер у своїй роботі “Теорія економічного розвитку” чітко визначив залежність між отриманням підприємцем більш високого прибутку та технічною інновацією [5]. Пізніше цій проблемі все більше почали присвячувати свої наукові праці інші вчені, розширюючи спектр факторів, які в поєднанні з технічними нововведеннями (прогресом знань, розвитком освіти, формуванням кваліфікованої робочої сили) впливають на економічне піднесення країни. Зокрема, згідно з гіпотезою Едварда Денісона сукупний вплив вказаних факторів забезпечує 40% національного продукту [6, с. 70], а лауреат Нобелівської премії Л.В. Канторович оцінював розмір впливу науково-технічного розвитку на валовий національний продукт на рівні 2/3 [7, с. 56–64]. В ряді інших наукових праць, зокрема С.І. Голосовського, Р. Солоу, вказаний показник доведено до рівня 75–87%. Зрозуміло, що при визначенні цього показника різні автори користувалися власними методами розрахунку (звідси і такі розбіжності в оцінках). Проте відмінності методів визначення цього показника не мають принципового характеру, оскільки досягнуто згоди в головному: інноваційна діяльність є чи не найважливішою передумовою сталого соціально-економічного розвитку держави. *Суть же проблеми полягає в тому, наскільки вміло та ефективно використовуються в країні переваги інноваційної економічної системи і який при цьому*

застосовується мотиваційний механізм поширення та розвитку такої системи безпосередньо на підприємствах. Проте у всіх випадках практичне використання більш конкурентоздатних технологій, продукції чи послуг має на меті не лише одержання додаткового прибутку, а й посилення позицій підприємства в конкурентному середовищі.

На сьогодні в економічній літературі проблема інноваційної діяльності розглядається не лише з вказаних позицій, а й в контексті інтеграції України до ЄС та розвитку світових глобалізаційних процесів. При цьому мало звертається уваги на її взаємозв'язок з трансформацією системи підготовки кадрів, формування певних якісних характеристик вітчизняної робочої сили. А тим часом при розгляді проблеми інноваційної діяльності слід виходити з того, що така діяльність може бути успішною лише за умови збалансованості всіх процесів, які визначають динамічність соціально-економічного середовища, головне місце в якому займає людина з певними установками та можливостями їх реалізації на регіональному ринку праці. Адже сутність інновацій полягає не лише у створенні чи вдос-

коналенні конкурентоздатних технічних засобів, технологій, продукції чи послуг, а й у їх широкому використанні в 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 тощо. З одного боку, інновації посилюють вимоги до працівника, а з другого – безпосередньо залежать від нього. Відсутність як в часі, так і в просторі відповідності між ними позначається на становищі людини на ринку праці. По суті, мова йде про відповідність нововведень якісним характеристикам робочої сили і навпаки.

Список використаних джерел

1. Кольчугина М. Международная интеграция в сфере высшего образования / М. Кольчугина // Мирская экономика и международные отношения. – 2005. – №11. – С. 55–64.
2. Майбуrow И. Глобализация в сфере высшего образования / И. Майбуrow // Мирская экономика и международные отношения. – 2005. – №3. – С. 10–17.
3. Соціальна безпека: теорія та українська практика : моногр. / [І.Ф. Гнибіденко, А.М. Колот, О.Ф. Новікова та ін.]. – К. : КНЕУ, 2006. – 292 с.
4. Яблонская Т. Куда девать бухгалтеров, где взять токарей / Т. Яблонская // Эксперт Украина. – 2005. – №41. – С. 70–73.
5. Шумпетер И. Теория экономического развития: исследования предпринимательской прибыли, капитала, кредита и цикла конъюнктуры / И. Шумпетер. – М. : Прогресс, 1982. – 455 с.
6. Черваньов Д.М. Менеджмент інноваційно-інвестиційного розвитку підприємств України / Д.М. Черваньов, Л.І. Нейкова. – К. : Знання, 1999. – 514 с.
7. Канторович Л.В. Укрупненный расчет вклада науки и техники в национальный доход США / Л.В. Канторович, А.Г. Кругликов // ВНИИСИ. Сборник трудов. – М., 1978. – №9. – С. 56–64.

С.С. Черешня

перший заступник директора

Хмельницького обласного центру зайнятості, м. Хмельницький

Практика визначення потреби економіки в працівниках у професійному аспекті

Виконання державною службою зайнятості завдань щодо підвищення ефективності надання соціальних послуг населенню та роботодавцям, безумовно, значною мірою залежить від тих умов, які диктує ринок праці, та від внутрішніх факторів та резервів роботи.

Які ж умови диктує ринок праці у Хмельницькій області?

Останнім часом робоча сила втрачає ті складові, які забезпечують її високу якість. Динаміка загаль-

ної кількості найманих працівників свідчить про її постійне зменшення: з 2005 по 2010 рік відбулося скорочення майже на 55,0 тис. осіб. Спостерігається щорічне перевищення кількості вибулих осіб над прийнятими. Питома вага осіб, зайнятих на великих та середніх підприємствах, скоротилась за цей період майже на 8%.

Хмельниччина – аграрно-промисловий регіон. Але за останні роки частка сільського господарства в структурі доданої вартості скороти-

лась, тоді як частка промисловості та послуг зросла. Значні зміни, що відбулися на ринку праці, є результатом реформування аграрного сектору економіки, впровадження інструментів приватизації земель та майна, що призвело до зменшення середньо-облікової чисельності штатних працівників сільського господарства з 62,1 тис. осіб у 2005 р. до 23 тис. у 2011 р.

За такої ситуації успіх у роботі ми вбачаємо в постійному аналізі,