

СУЧАСНЕ ФОРМУВАННЯ ПРОДУКТИВНОЇ ЗАЙНЯТОСТІ НАСЕЛЕННЯ УКРАЇНИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ В УМОВАХ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ

Стаття присвячена висвітленню питань ефективної зайнятості населення, формування і використання трудового потенціалу країни та проблем підвищення конкурентоспроможності робочої сили в умовах інтегрування України у світову спільноту, подолання негативного впливу фінансово-економічної кризи, зокрема на ринок праці.

The article is devoted to the analysis of issues of effective population employment, manpower resources formation and use and problems of labor force competitiveness increase during the integration of Ukraine to the world community, as well as overcoming the negative influence of financial and economic crisis, particularly on the labor market.

Постановка проблеми. Забезпечення продуктивної зайнятості населення, ефективності використання трудового потенціалу та підвищення конкурентоспроможності робочої сили як складових соціально-економічного розвитку України залежать від комплексу факторів, пов'язаних, у першу чергу, із формуванням дієвих механізмів їх державного регулювання. Важливою складовою соціально-економічної політики, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, є реформування системи зайнятості для сприяння повній, продуктивній та вільнообраній зайнятості, створення ринку праці, який за власними параметрами не відрізняється від аналогічних ринків розвинутих країн світу. Зазначені питання є особливо актуальними на сучасному етапі, що характеризується не тільки впливом на зайнятість і конкурентоспроможність робочої сили процесів глобалізації та інтеграції України у світову економічну систему, а й негативними наслідками світової фінансової кризи (яка, безперечно, призводить до кризи у виробничій сфері і, таким чином, до скорочення робочих місць, збільшення рівня безробіття і зниження конкурентоспроможності працівників). Через це необхідними є розробка і прийняття комплексу заходів у сфері зайнятості України, які ґрунтуються на стандартах розвинених країн світу та дозволяють знизити негативний вплив світових кризових явищ на економіку України.

Гостро актуальними проблемами в цьому аспекті є підвищення економічної активності населення, конкурентоспроможності робочої сили; недопущення зростання безробіття, забезпечення відповідності між попитом і пропозицією робочої сили і т. ін.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Проблеми, що пов'язані із забезпеченням продуктивної зайнятості, ефективності використання трудового потенціалу країни, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, досліджуються у працях Е. Лібанової, О. Грішнєвої, А. Колота, І. Бондар, І. Петрової, В. Савченко та ін. Ці автори не тільки розглядають сучасний стан і проблеми ринку праці, але й пропонують власні підходи до їх вирішення.

Мета дослідження – визначення основних проблем у сфері зайнятості України на етапі її інтеграції у світову економічну систему та розробка пропозицій по забезпеченню конкурентних переваг національного ринку праці і подолання негативних наслідків фінансово-економічної кризи.

Виклад основного матеріалу. Важливими факторами, що на сучасному етапі впливають на стан ринку праці України та конкурентоспроможність робочої сили, є не тільки загальний стан економіки країни, світова фінансова криза, а й процеси глобалізації, інтеграції України у світову економічну систему. Глобалізація є однією з основних характеристик світової економічної системи, яка визначає стан і тенденції національних економік, має домінуючий вплив на розвиток окремих країн та супроводжується посиленням економічних взаємозв'язків між ними [1]. З одного боку, через розповсюдження інновацій у сфері технологій та менеджменту, активний обмін товарами, послугами, інвестиціями, поширення процесів трудової міграції глобалізація сприяє підвищенню конкурентоспроможності робочої сили, зайнятості населення та ефективності національних економічних систем, а з іншого – посилює нерівномірність, асинхронність та диспропорції у їх розвитку.

В умовах глобалізації виникає необхідність використання в Україні позитивного світового досвіду щодо розвитку економічних відносин, політики у соціально-економічній сфері. При формуванні конкурентних переваг національного ринку праці, продуктивної зайнятості населення у процесі розробки та реалізації соціально-економічної стратегії розвитку країни необхідно приділяти увагу таким її аспектам, як зростання інвестицій у людській капітал, забезпечення безперервної освіти протягом усього життя відповідно до потреб ринку праці з метою досягнення конкурентоспроможності робочої сили; узгодженість політики на ринку праці з відповідною політикою у сфері виробництва, торгівлі, інвестицій, загальної освіти, професійного навчання, регіональної політикою тощо.

Прискорення темпів науково-технічного прогресу, інвестиційна та інноваційна спрямованість економічного розвитку країни як умова забезпечення її конкурентоспроможності підвищує актуальність проблем освіти, професійного навчання, постійного підвищення кваліфікації працюючих. Набуття професійних навичок, безперервна освіта протягом життя займають важливе місце у розвитку сфери зайнятості в контексті економіки, що заснована на знаннях.

Інвестиції в людські ресурси призводять до посилення компоненти зайнятості в економічному зростанні. Державна політика має бути спрямована на сприяння розвитку соціального партнерства між державою, бізнесом, профспілками і некомерційним сектором. Стимулюючи інвестиції в людські ресурси, соціальне партнерство сприяє продуктивній зайнятості і, таким чином, економічному зростанню. Безперервне навчання має стати невід'ємною частиною національної стратегії у сфері зайнятості. Співпраця уряду і соціальних партнерів сприяє максимальній доступності безперервної освіти і збільшує можливості адаптації працівників до зміни умов на ринку праці. Необхідним є обмін інформацією між різними країнами у сфері професійних кваліфікацій, професійної підготовки і визнання сертифікатів (дипломів), а також створення механізмів, що сприяють визнанню іноземних професійних кваліфікацій.

Необхідно підвищувати рівень освіти і соціальних навичок громадян, що дозволяє навіть недостатньо захищеним групам населення отримувати більш широкий доступ до можливостей зайнятості, брати активнішу участь у житті суспільства. Продуктивна зайнятість і гідна праця є важливими складовими конкурентних переваг ринку праці і значною мірою формують конкурентоспроможність країни в цілому. В умовах глобалізації посилюється актуальність залучення до вирішення проблем на ринку праці таких міжнародних організацій як Організація з економічного співробітництва і розвитку (ОЕСР) і Міжнародна організація праці (МОП). Країни-члени цих організацій зацікавлені у питаннях обміну інформацією щодо проведення реформ на ринках праці і формуванні соціальної політики. Забезпечення продуктивної зайнятості потребує проведення послідовної політики міжнародної співпраці та впровадження перспективних і ефективних заходів і механізмів регулювання ринків праці, що прийняті у світі, наприклад, введення в дію нової стратегії ОЕСР у сфері робочих місць [2].

Важливість соціальних аспектів глобалізації визнана в усьому світі. В цьому контексті актуальним є виконання в Україні програми дій МОП щодо забезпечення гідної праці як важливої компоненти міжнародного розвитку, як зазначено у підсумкових документах Всесвітнього саміту у 2005 р. і декларації, прийнятої сесією Економічної і соціальної Ради ООН у 2006 р. Має значення також дотримання основних стандартів у сфері праці, що зазначені у Декларації МОП 1998 р. щодо фундаментальних принципів і прав у сфері праці.

Проблеми, що існують у сфері зайнятості. Поряд з певними позитивними тенденціями у сфері зайнятості, що спостерігаються в Україні останнім часом, має місце комплекс проблем, що поглиблюють фінансово-економічну кризу, негативний вплив її на зайнятість населення та потребують термінового вирішення. Основними з них є:

- невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня робочої сили потребам економіки та ринку праці;
- відсутність належної мобільності робочої сили та мотивації у працівників до легальної продуктивної зайнятості, головним чином, внаслідок низької якості робочих місць за умовами та рівнем оплати праці;
- наявність тіньових відносин у сфері зайнятості населення, що також негативно впливає на конкурентоспроможність робочої сили.

Ускладнюють процес розвитку трудового потенціалу незадовільні умови праці та низька вартість робочої сили, що є безумовною проблемою ринку праці. Непривабливі умови праці та низький рівень її оплати зумовлюють наявність значної кількості вільних робочих місць та вакантних посад, які тривалий час не заповнюються працівниками. Низький рівень оплати праці не сприяє посиленню мотивації працівників до підвищення своєї кваліфікації, що негативно позначається на їх професійному рівні, а отже, на конкурентоспроможності на ринку праці.

Негативні тенденції, що мають місце в системі освіти та формуванні висококваліфікованої робочої сили, призводять до погіршення якісних характеристик трудового потенціалу, зниження професійної придатності, збільшення розриву між рівнем кваліфікації претендентів на робочі місця і сучасними вимогами до якості працівників. Низька якість робочих місць за умовами та оплатою праці є однією з основних причин відтоку значної кількості кваліфікованої робочої сили за кордон. За експертними оцінками, за кордоном нині працює близько 3 млн співвітчизників, серед яких переважну більшість становлять кваліфіковані особи працездатного віку. Враховуючи, що проблема кадрового забезпечення характерна для більшості європейських країн, які зацікавлені в залученні іноземної робочої сили, можна очікувати зростання обсягів зовнішньої трудової міграції (зокрема, негативної), що ще більше ускладнює проблему кадрового забезпечення вітчизняних підприємств [3].

На сучасному етапі економічного розвитку на ринку праці України спостерігається тенденція до збільшення дефіциту кваліфікованої робочої сили, особливо кваліфікованих робітників. Дефіцит кваліфікованих кадрів уже в найближчі роки – це джерело для стримування створення високотехнологічних робочих місць та, відповідно, уповільнення темпів розвитку виробництва. Таке становище з формуванням робочої сили зумовлене низькою причиною, основними з яких є:

- невідповідність професійної підготовки кадрів навчальними закладами потребам ринку праці;
- незадовільний рівень якості підготовки кадрів;
- невідповідність умов праці та розмірів заробітної плати, які пропонуються роботодавцями на конкретних робочих місцях, очікуванням випускників.

Вирішення цих питань відноситься як до працівників робітничих професій, так і фахівців з вищою освітою. Державна політика у сфері розвитку і раціонального використання кадрового потенціалу має бути спрямована на розвиток системи професійної орієнтації; посилення мотивації до праці, державного впливу на структуру і якість підготовки та кваліфікації робочої сили, підвищення освітнього і професійно-кваліфікаційного рівня працюючих. Необхідно наблизити обсяги і структуру підготовки кадрів вищими та професійно-технічними закладами до обсягів і структури попиту на ринку праці.

Ситуація із забезпеченням національної економіки кадрами, що склалася в Україні, свідчить про недосконалість існуючого механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці [4]. Недостатньо залишається мобільність робочої сили та її мотивація до легальної продуктивної зайнятості. Наявна проблема безробіття серед молоді певною мірою є наслідком невідповідності ринку освітніх послуг потребам ринку праці. Крім того, в країні практично не сформовано системи профорієнтації населення, її спрямування на підвищення престижу робітничих професій та формування мотивації молоді до трудової діяльності. Залишається однією з найбільш складних проблем економіки та ринку праці проблема легалізації зайнятості.

Пріоритети державної політики у сфері зайнятості визначаються з урахуванням стану і проблем економічного розвитку країни відповідно до законодавчого і нормативного забезпечення і фактичного стану ринку праці. Ключовими позиціями щодо державного регулювання ринку праці є:

- взаємозв'язок політики зайнятості та економічної політики держави;
- консолідація зусиль усіх гілок влади, об'єднань роботодавців і профспілок у вирішенні питань зайнятості населення;
- посилення відповідальності центральних та місцевих органів виконавчої влади і соціальних партнерів за реалізацію політики зайнятості.

Важливою умовою забезпечення продуктивної зайнятості і підвищення ефективності державної політики у сфері зайнятості є розвиток соціального партнерства. Формування системи партнерських відносин, що повною мірою відповідають потребам ринку праці, є достатньо складною проблемою, про що свідчить світовий досвід. У країнах з розвинутою ринковою економікою система соціального партнерства містить комплекс заходів, що регулюються спеціальним законодавством і охоплюють не тільки сферу трудових відносин, а й інші сфери, де стикаються інтереси різних груп. З метою забезпечення відповідності системи соціального партнерства вимогам ринкових відносин необхідна участь трьох незалежних сил, а саме:

- робітничого руху, що представлений профспілками, органами робочого самоврядування та іншими організаціями, що відстоюють інтереси найманих працівників;
- роботодавців, включаючи директорат підприємств державного сектора, окремих підприємств, комерційні та інші структури, що здійснюють наймання робочої сили;
- органів місцевого самоврядування, що реалізують регіональну політику зайнятості.

Формування ефективної системи соціального партнерства дозволяє здійснювати ефективний вплив на зайнятість, що є аналогічним існуючому в розвинутих країнах, де діяльність регіональних структур служби зайнятості передбачає обов'язкову участь представників усіх партнерів на ринку праці. З метою забезпечення продуктивної зайнятості держава регулює взаємовідносини між працівниками та роботодавцями з питань зайнятості незалежно від форм власності та господарювання. Зокрема, реалізується система допомоги з пошуку підходящої роботи; правовий захист від необґрунтованої відмови від прийняття на роботу; діють гарантії зайнятості для осіб, що потребують соціального захисту і є неконкурентоспроможними на ринку праці, шляхом встановлення квот прийому на роботу; здійснюється навчання за спеціальними програмами, реалізація програм зайнятості, дотримання режимів праці і відпочинку і т. ін.

Формування професійно-освітнього потенціалу населення, переорієнтація ринку освітніх послуг на потреби ринку праці має забезпечуватися, насамперед, шляхом:

- визначення потреб економіки у спеціалістах та кваліфікованих працівниках відповідно до програм розвитку окремих галузей та сфер економіки;
- здійснення державних інвестицій у розвиток освіти та підготовку кадрів;
- проведення моніторингу потреби роботодавців у робочій силі, прогнозування потреби в кадрах;
- розроблення і впровадження ефективного механізму взаємодії навчальних закладів та роботодавців з метою їх оперативного реагування на потреби ринку праці;
- удосконалення механізму формування, розміщення та контролю за виконанням державного замовлення на підготовку кадрів вищими та професійно-технічними навчальними закладами;
- запровадження нових форм та механізмів залучення роботодавців до участі у розвитку системи професійно-технічної освіти, у працевлаштуванні випускників професійно-технічних навчальних закладів.

У сфері розвитку освітньої бази важливе значення відіграють зокрема питання розвитку системи підвищення кваліфікації працівників і, на цій основі, підвищення якості робочої сили. Ці питання відображені в Концепції розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 р. Для посилення впливу держави на формування конкурентоспроможної робочої сили відповідно до потреб економіки Урядом України забезпечується подальший розвиток системи підвищення кваліфікації працівників. З цією метою розроблено "Концепцію розвитку системи підвищення кваліфікації працівників на період до 2010 року", план заходів щодо її реалізації, інші нормативно-правові документи, якими визначено засади і механізми щодо економічної зацікавленості роботодавців у підвищенні професійного рівня працівників, підтримки на державному та регіональному рівнях підприємств, які здійснюють навчання кадрів на виробництві, заохочення працівників до підвищення професійного рівня упродовж трудової діяльності тощо.

Висновки. Підвищення конкурентоспроможності робочої сили є необхідною умовою формування продуктивної зайнятості та забезпечення національних інтересів України на етапі її інтеграції у світову економічну систему. Заходи державного впливу на ринок праці повинні враховувати інтереси як працівників, так і роботодавців (підприємств), тому державна підтримка зайнятості має включати:

- сприяння процесам створення нових робочих місць з належними умовами та гідною оплатою праці в окремих галузях і секторах економіки;
- підтримку самозайнятості і малого підприємництва, тобто форм зайнятості, що не потребують значних витрат з боку держави;
- вирішення питань підвищення професійної освіти та кваліфікації працюючих;
- організацію перенавчання працівників, що підлягають вивільненню внаслідок скорочення штатів;
- сприяння створенню у регіонах приватних агентств зайнятості з метою надання послуг у працевлаштуванні і самостійної зайнятості для кваліфікованих груп населення;
- вдосконалення механізмів соціального захисту населення, в тому числі окремих груп, що потребують державної підтримки і є неконкурентоспроможними на ринку праці;
- створення спеціальних підприємств для організації громадських робіт за умов, що кошти на оплату праці резервуються із регіональних фондів зайнятості, на матеріальні витрати – із регіональних і місцевих бюджетів;
- розробку і реалізацію спеціальних програм з питань забезпечення внутрішньої міграції населення з регіонів, що характеризуються наявністю критичної ситуації на ринку праці.

Література

1. Кальченко Т.В. Глобальна економіка: методологія системних досліджень: Монографія. – К.: КНЕУ, 2006. – 248 с.
2. Дослідження ринку праці в Україні. Підвищення продуктивності праці та сприяння створенню робочих місць. У 2 т., 2005.
3. Економічні проблеми XXI століття. Міжнародний та український виміри / За ред. С.І. Юрія, Є.В. Савельєва. – К.: Знання, 2007. – 595 с.
4. Шевченко Л.С. Ринок праці: сучасний економіко-теоретичний аналіз: Монографія. – Х.: ФОП Вапнярчук Н.М., 2007. – 336 с.

УДК 331.361

В.Я. БРИЧ, О.Я. ГУГУЛ
Тернопільський національний економічний університет

ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

З'ясовано сутність розвитку персоналу згідно різних наукових підходів. Обґрунтовано економічний зміст професійного навчання як основної складової процесу розвитку персоналу. Проаналізовано та згруповано форми і методи професійного навчання працівників. Запропоновано власний підхід до класифікації професійного навчання на основі виділення ряду класифікаційних ознак.

The research clarifies the issue of personnel development according to different scientific approaches and proves that the main part of personnel development is the economic definition of vocational training. The forms and methods of vocational training of personnel are analyzed and sorted out. The author suggests his own approach to vocational training classification by specifying a number of qualification characteristics.

За умов постіндустріального суспільства, розвитку інтелектуальних, наукоємних технологій відбувається зростання ролі людського фактору в економічній діяльності. Зважаючи на це, засобом досягнення високого рівня конкурентоспроможності будь-якого підприємства чи організації є пошук прихованих резервів підвищення ефективності діяльності персоналу, що реалізується, перш за все, через налагодження системи його безперервного розвитку. У свою чергу, управління розвитком стає центральною ланкою менеджменту та провідним чинником успіху суб'єктів господарювання як на вітчизняному так і на світовому ринках.

Дослідженням питань, що стосуються розвитку персоналу присвячені праці як зарубіжних так і вітчизняних вчених, а саме Беккера Г., Вебера В., Грішнєвої А.О., Журавльова П.В., Кібанова А.Я., Марра Р., Одегова Ю.Г., Савченка В.А., Шмідта Г., Шульца Т., Щокіна Г.В. та ін. Разом з тим, слід зауважити, що багато теоретичних питань за даною проблемою ще не вирішені та потребують подальшого комплексного вивчення.

На нашу думку, ефективно впровадження безперервного розвитку персоналу у повсякденну діяльність вітчизняних суб'єктів господарювання можливе лише за умови попереднього створення ґрунтового теоретичного та методичного забезпечення даного процесу. Зважаючи на це, завданнями статті є з'ясування теоретичних аспектів розвитку персоналу, а також виокремлення та характеристика його окремих складових.

Розвиток персоналу – комплексне, багатогранне поняття, яке охоплює широке коло економічних, соціальних, психологічних та педагогічних проблем. Зважаючи на це, в економічній літературі не існує єдиного підходу до його визначення. Різні вчені по-різному трактують його сутність, акцентуючи увагу на окремих аспектах даної категорії.

Ряд науковців розглядають “розвиток персоналу” досить вузько, ототожнюючи його з процесом навчання. Так, Р. Марр і Г. Шмідт під розвитком персоналу розуміють його навчання та підвищення кваліфікації [1]. На думку В.А. Савченка, В.М. Данюка, В.М. Петюха та С.О. Цимбалюка “розвиток персоналу – це системно