

УДК 353.1

### НАПРЯМИ ДЕРЖАВНОЇ РЕГІОНАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ АДАПТИВНОСТІ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

**Іорданов А.Є.**

аспірант Харківського регіонального інституту державного управління НАДУ при Президентіві України

#### Annotation

The author offered the measures of public regional policy on the increase of adaptive possibility of labour force in the conditions of globalization and acceleration of rates of socio-economic changes in the article.

#### Анотація

У статті запропоновано заходи державної регіональної політики щодо підвищення адаптивної спроможності робочої сили в умовах глобалізації та прискорення темпів соціально-економічних змін.

#### Ключові слова

Державне регулювання, регіональний розвиток, людські ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, адаптивність людських ресурсів.

#### I. Вступ

Головною метою державної регіональної політики України має стати створення таких умов, які б дали регіонам змогу повністю реалізувати наявний у них потенціал, максимально збільшити внесок у національну економіку, здобути конкурентні переваги на світових ринках.

Сьогодні політика підтримки регіонального розвитку повинна бути спрямована на активізацію всього ресурсного потенціалу регіонів як основи зміцнення їх конкурентоспроможності, і насамперед на розвиток людських ресурсів.

Важливі аспекти розвитку людських ресурсів, питання продуктивної зайнятості та стану ринку праці в умовах динамічних ринкових відносин розглядаються у працях західних дослідників різних напрямів соціальної науки – Дж.Р. Еренберга, Дж. Кейнса, В. Нордхауса, Л. Робінса, П. Самуельсона, М. Фрідмена, Ф. Хайєка та ін. Зазначена проблематика досліджувалась у працях таких українських науковців, як: А. Ачкасов, Д. Богиня, І. Бондар, Н. Борецька, В. Васильченко, М. Долішній, Т. Заєць, С. Злупко, М. Кім, А. Колот, І. Кравченко, Ю. Лебединський, Е. Лібанова, В. Онікієнко, В. Петюх, В. Скуратівський, В. Федоренко та ін.

Проте, незважаючи на цінність проведених досліджень, окремі завдання державного регулювання розвитку людських ресурсів залишились невирішеними. Так, потребують

подальшого вивчення теоретичні засади розробки державної регіональної політики підвищення якості людських ресурсів. Сьогодні, коли внаслідок прискорення технологічного вдосконалення та глобалізації зміни стали визначальною ознакою економічного життя, особливої актуальності набуває розробка державних заходів щодо посилення адаптивної спроможності робочої сили.

Підвищення рівня знань та формування адаптивної робочої сили, що могла би адекватно сприймати виклики високотехнологічної економіки, є головною запорукою продуктивності праці та зростання рівня зайнятості в умовах сучасної економіки.

#### II. Постановка завдання

Метою статті є обґрунтування заходів державної регіональної політики, що мають на меті підвищення адаптивної спроможності трудового потенціалу в умовах глобалізації та прискорення темпів соціально-економічних змін.

#### III. Результати

Однією із стратегічних цілей регіональної політики в Україні визначено розвиток людських ресурсів та підвищення їх якості, що є запорукою динамічного розвитку країни та регіонів [4]. У Державній стратегії регіонального розвитку на період до 2015 р. зазначено, що політика розвитку людських ресурсів буде здійснюватись з урахуванням регіональних особливостей демографічної ситуації, зайнятості населення, рівня життя, концентруватиметься на активному сприянні створенню нових робочих місць, насамперед в інноваційних секторах, перекваліфікації вивільнених працівників, створенні сприятливих соціально-трудова відносин між роботодавцями і найманими працівниками, розвитку самозайнятості населення, фермерства, селянських господарств, підготовці та перепідготовці працівників, що вивільняються, підтримці малого і середнього бізнесу.

Саме кількісні та якісні параметри трудового потенціалу стають у сучасних умовах головним чинником соціально-економічного розвитку регіонів. "Якість робочої сили" – це комплексне поняття, яке охоплює сукупність таких властивостей людини, як рівень освіти, кваліфікації, фізіологічні, фізичні, соціально-психологічні ха-

рактики, здатність адаптуватися до умов виробництва, професійну орієнтованість, мобільність (готовність змінити роботу, місце проживання, професію, напрям освіти) [1].

Водночас відомо, що значній частині людей не вдається виробити навіть базових навичок грамотності, що надалі супроводжується неадекватним рівнем оновлення старих та засвоєння нових знань. До того ж демографічні прогнози актуалізують проблеми щодо належного управління людським капіталом. Головне завдання сьогодні – запобігання старінню навичок та знань з метою якомога довшого перебування людей у лавах робочої сили, що передбачає необхідність переорієнтації професійного навчання на старших працівників та осіб з низькою кваліфікацією.

Для працівників робочий процес ускладнюється, оскільки напрями роботи стають різноманітнішими та менш передбачуваними. Процес переходу від навчання до роботи, з однієї роботи на іншу, зміни посад на місці роботи, від роботи до підвищення кваліфікації, від періодів стагнації у професійному зростанні до кар'єрних злетів, від роботи до виходу на пенсію має здійснюватися з мінімальними потрясіннями. З метою забезпечення для робочої сили в Україні нових можливостей необхідно максимально підвищувати рівень географічної мобільності та адаптивності працівників.

Здатність сучасних підприємств до зростання та створення робочих місць залежить від їх здатності до інновації. Як головне джерело інновації слід розглядати інноваційні комп'ютерні технології. Вони також відіграють роль ключового засобу для збору, збереження та поширення знань. Удосконалення навичок ІКТ та їх використання на всіх рівнях навчання та серед різних верств населення є передумовою для успішного поширення інновації. Однак сам по собі доступ до новітніх технологій і процесів не є запорукою успішного впровадження інновації. Необхідною умовою є адекватне сприйняття інновації працівниками, що передбачає сучасну організацію робочого процесу та управління людськими ресурсами.

Партнерство й мережі, що створюються з метою впровадження інновації й об'єднують компанії, навчальні та дослідні установи, повинні здобути всебічну підтримку та розглядатися як головний інструмент поширення інновації. Частиною таких ініціатив має бути сприяння інтенсивнішому обміну персоналом між підприємствами та дослідними установами. Важливу роль у цьому процесі можуть відігравати регіональні агентства сприяння розвитку.

Більша адаптованість економіки до змін вимагає забезпечення більшої гнучкості на ринку праці, зокрема шляхом сучасної організації виробничого процесу та більшого вибору

механізмів здійснення трудової діяльності, що передбачає урізноманітнення механізмів юридичного оформлення трудових відносин. Реалізація цих завдань пов'язана з необхідністю переглянути існуючі законодавчі вимоги до оформлення трудових контрактів з метою підвищення їх гнучкості. Нові умови трудових відносин потребують забезпечення належного рівня безпеки працівників за будь-якої форми контракту та запобігання виникненню тіньового ринку робочої сили.

Крім того, необхідно усунути бар'єри для створення та розвитку агентств, що надають послуги з тимчасового працевлаштування, як ефективних та перспективних посередників на ринку праці. Вони пропонують кращі вакансії та керуються високими стандартами в галузі підбору працівників. Особливо ефективними є такі агентства для працевлаштування осіб, які шукають роботу вперше або після тривалої перерви.

Гарні перспективи для ринку праці відкриваються завдяки використанню ІКТ, що сприяють гнучкому розподілу робочого часу та дають змогу модернізувати організацію робочого процесу. У зв'язку із цим необхідно усунути бар'єри та збільшити зацікавленість роботодавців і працівників у частковій зайнятості.

Сучасні системи соціального захисту також мають бути адаптовані до нових умов з метою підтримки мобільності на ринку праці та нормального забезпечення зміни одного статусу на інший (робота, навчання, звільнення або відкриття власної справи), що може бути належним чином компенсована.

Аналізуючи інструменти політики зайнятості ЄС [3], варто відзначити, що чимало завдань, які стоять перед ЄС, вже давно сформульовані та взяті на виконання в українській політиці зайнятості. Такий збіг пов'язаний у першу чергу із реалізацією проєктів технічної допомоги у сфері зайнятості та підтримки підприємництва з боку США (USAID) та ЄС (TACIS). Водночас в Україні не враховуються пріоритети, передбачені для ЄС і актуальні для нашої держави.

Наприклад, у питаннях усунення адміністративних і регуляторних бар'єрів, незважаючи на значне сприяння з боку проєктів USAID, виконавча влада та місцеве самоврядування не демонструють послідовності. Ще у 2001 р. було розроблено пакети регуляторних актів, які сприяють вирішенню проблеми зарегульованості підприємницької діяльності. За винятком окремих міст, ці пакети не були запроваджені саме через пасивність місцевої влади, яка, у свою чергу, не може втрачати можливості наповнення бюджетів за рахунок дрібних підприємців. У цьому контексті варто забезпечити тіснішу співпрацю Державної служби зайнятості та

Державного комітету з питань підприємництва та регуляторної політики.

З приводу розвитку консалтингових структур, які надають підтримку в започаткуванні підприємницької справи, зазначимо, що створена за підтримки міжнародних організацій консалтингова мережа не має належної підтримки з боку держави.

Забезпечення фінансування та кредитування малих підприємств є більш декларативним, ніж практичним пріоритетом державної політики. Підтвердженням цього є незначна частка коштів на страхування на випадок безробіття, призначених для започаткування безробітними власної справи. У 2007 р. тільки 25,5 тис. осіб, що становило 1,1% зареєстрованих безробітних, отримали одноразову допомогу на започаткування власної справи. Не вирішено питання із наданням пільгових кредитів комерційних банків. Зважаючи на те, що безробітні не можуть забезпечити заставу, а держава не дає необхідних гарантій, більшість безробітних позбавлені доступу до кредитних ресурсів.

Слід звернути увагу на такий інструмент політики зайнятості ЄС, як зменшення податкових і страхових нарахувань на зарплати некваліфікованих працівників. З одного боку, існує прогресивна шкала, яка забезпечує порівняно низькі нарахування на мінімальну зарплату. Враховуючи те, що мінімальна заробітна плата забезпечує тільки 70% прожиткового мінімуму, витрати роботодавця на мінімальну зарплату на рівні 17% є надмірними [3].

Актуальним завданням у запровадженні інноваційної політики розвитку економіки та ринку праці залишається активне залучення приватного капіталу для фінансування просвітницьких програм у сфері ІКТ і розробки вітчизняних інноваційних технологій. Також необхідно продовжувати політику державної підтримки технопарків, збільшення бюджетного фінансування та ефективного використання коштів, спрямованих на підтримку наукової та винахідницької діяльності.

Варто також звернути увагу на нормативне забезпечення діяльності спеціалізованих агентств з тимчасового працевлаштування та змінити підходи і ставлення до тимчасової, неповної зайнятості. На сучасному етапі в державній політиці зайнятості тимчасова та неповна зайнятість оцінюються як негативні явища в контексті зменшення гарантій соціального захисту працівників. Разом із тим слід враховувати об'єктивні реалії вступу України до СОТ та відповідні труднощі забезпечення конкурентоспроможності вітчизняних підприємств. Очевидно, що останнім буде важко забезпечити повну зайнятість працівників разом із передбаченими чинним законодавством соціальними гарантіями. Відповідно, необхідно звернути

увагу на належне правове регулювання неповної й тимчасової зайнятості.

Фактором, що обмежує можливості працевлаштування безробітних та задоволення потреб роботодавців у працівниках, є наявність структурної диспропорції між попитом на робочу силу та її пропозицією за професіями.

Зокрема, у 2007 р. найбільша потреба підприємств була у кваліфікованих робітниках з інструментом (28,7% від загальної кількості вільних робочих місць на кінець 2007 р.), робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (18,7%) і працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, промисловості, будівництва і транспорту (13,6%) [5].

Упродовж 2007 р. відбулося зменшення кількості вільних робочих місць (вакансій), передбачених для окремих працівників професій. Зокрема, порівняно з 2006 р. потреба у працівниках найпростіших професій у сільському господарстві скоротилась на 37,9%; у кваліфікованих робітниках у галузі точної механіки, ручних ремесел та друкування – на 14,9%; у робітниках, що обслуговують машини, та складальниках машин – на 13,4%; у кваліфікованих робітниках з видобутку корисних копалин і на будівництві – на 11,3%; у працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг – на 9,1%. При цьому зросла потреба підприємств на фахівців у галузі фізичних, математичних і технічних наук – на 21,8%; службовців, пов'язаних з інформацією, – на 23,3%; службовців, які обслуговують клієнтів, – на 20,5% [5].

Для того, щоб пропозиція на ринку праці відповідала попиту, необхідно, щоб постійне навчання було доступним і адаптованим до потреб працівників. З цією метою необхідно вдосконалити механізми визначення індивідуальних потреб та доступу до навчання. Цього можна досягти, якщо професійну підготовку поставити на перше місце в договірних відносинах працівників із роботодавцями, а також вдосконалити систему надання консультацій у процесі укладення персональних планів професійного навчання. Важливо також створити дієвий механізм визнання та присвоєння кваліфікацій. Для стимулювання індивідів вкладати ресурси у власне навчання може бути створена система відшкодування роботодавцями витрат своїх працівників (або відкриття додаткових можливостей кар'єрного зростання) за умови, що здобуті знання відповідатимуть тому роду діяльності, яку вони виконують на підприємстві. Передумовою запровадження такої системи є розроблення чітких стандартів присвоєння та визнання кваліфікації,

здобутої шляхом закінчення курсів професійної освіти.

Підтримуючи попит на професійну підготовку, важливо також забезпечити й достатню пропозицію на цьому ринку. Це пов'язано з необхідністю подальшого реформування системи освіти. Школи та центри професійної підготовки повинні перетворитися на відкриті навчальні заклади, профільовані під інтереси та потреби конкретних цільових груп з максимальним використанням можливостей сучасних технологій дистанційного навчання. Бібліотеки, мультимедійні бази даних та інші інформаційні продукти мають стати доступнішими завдяки використанню можливостей мережі Інтернет й CD-ROM. Планується максимально сприяти адаптації інтерактивного телебачення та спеціалізованих кабельних каналів до персональних потреб користувачів. Зрештою, варто заохочувати компанії до пошуку нових форм організації роботи з метою адаптації до концепції організацій, що сприяють навчанню.

Надзвичайно важливим елементом забезпечення загального доступу до постійного навчання є активне налагодження кооперації між усіма соціальними партнерами для найточнішого визначення потреб ринку праці, обміну передовим досвідом та оперативнішого застосування винайдених ідей на практиці.

Варто відзначити, що чимало заходів ЄС, спрямованих на інвестування у людський розвиток, вже набули пріоритетності в Україні, але в цій сфері виникають специфічні національні проблеми. Наприклад, повне забезпечення базовою середньої освітою, максимальний доступ до вищої освіти для України не є особливою проблемою. Для нашої держави більш характерні проблеми працевлаштування людей з вищою освітою, оскільки система освітніх послуг значною мірою не відповідає потребам ринку праці.

Складніша ситуація із професійним навчанням і перепідготовкою. З метою підвищення конкурентоспроможності безробітних державна служба зайнятості здійснює їх професійне навчання (підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації). У 2007 р. тільки 9,5% зареєстрованих безробітних проходили професійне навчання, хоча позитивним є те, що це на 12,8% більше, ніж у 2006 р. Із загальної кількості безробітних, які закінчили навчання, 68,4% – навчалися з метою підвищення своєї кваліфікації, 22,2% – пройшли перепідготовку на іншу професію, а решта (9,4%) – вперше здобули професійну освіту [5].

Досить гостро стоїть проблема підвищення кваліфікації працівників. За даними Федерації профспілок України, періодичність підвищення кваліфікації становить

один раз на 12,5 року, а в країнах ЄС це відбувається раз на 2–3 роки [3]. Щоправда, для вирішення цих проблем внесені відповідні зміни до законодавства щодо професійно-технічної освіти. Закон України “Про внесення змін до деяких законодавчих актів щодо професійно-технічної освіти” від 11.09.2003 р. № 1158-IV закріпив ряд положень, які дають змогу покращити фінансування професійної підготовки, запроваджувати сучасні форми навчання (дистанційна освіта), розвивати мережу навчальних закладів різних організаційних форм та забезпечувати професійну підготовку відповідно до вимог ринку праці. Практично створена нормативно-правова база для забезпечення можливостей постійного навчання та підвищення кваліфікації.

#### IV. Висновки

Однією з передумов сталого економічного розвитку регіонів та країни в цілому є людські ресурси, а саме: якість, уміння та мобільність робочої сили, у тому числі її здатність адаптуватися до технологічних й організаційних змін. Основними заходами державної політики, спрямованими на підвищення адаптивної спроможності людських ресурсів, мають стати підтримка підприємництва та збільшення бази для створення робочих місць, забезпечення гнучкості та безпеки на ринку праці, розвиток і поширення наукових досліджень та інновацій, а також забезпечення загального доступу до постійного навчання.

#### Література

1. Васильченко В.С. Ринок праці: теоретичні основи і державна практика / В.С. Васильченко, П.М. Василенко. – К.: Ін-т підготовки кадрів держ. служби зайнятості, 2000. – 317 с.
2. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельяненко. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.
3. Панцир С. Політика зайнятості Європейського Союзу: перспективи для України / С. Панцир, Г. Асланян // Лабораторія законодавчих ініціатив [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.parliament.org.ua>.
4. Постанова Кабінету Міністрів України “Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на період до 2015 року” від 21 липня 2006 р. № 1001 // Офіційний вісник України. – 2006. – № 30. – Ст. 2132.
5. Статистично-аналітичний огляд стану ринку праці у 2007 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.