

УДК 37: 331.5

ROLE OF EDUCATION IN SHAPING AND DEVELOPING LABOR POTENTIAL OF ECONOMIC ENTITIES

L. Schwab

Zhytomyr State Technological University

Key words:

*Employment potential
Education
Science
Human development
Labor market*

Article history:

Received 30.01.2014
Received in revised form
22.04.2014
Accepted 15.06.2014

Corresponding author:

L. Schwab
Email:
npnuht@ukr.net

ABSTRACT

In the article the influence of education on the formation and development of labor potential to create an effective system of interaction between businesses and educational institutions, the problems of modern development of education are examined. Regional dynamics of positive and negative factors affecting the formation and development of labor potential entities are investigated.

РОЛЬ ОСВІТИ У ФОРМУВАННІ І РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ СУБ'ЄКТІВ ГОСПОДАРЮВАННЯ

Л.І. Шваб

Житомирський державний технологічний університет

У статті обґрунтовано вплив освіти на формування і розвиток трудового потенціалу при створенні ефективної системи взаємодії суб'єктів господарювання та навчальних закладів, розглянуто проблеми сучасного стану розвитку освіти. Досліджено регіональну динаміку позитивних і негативних факторів, що впливають на формування і розвиток трудового потенціалу суб'єктів господарювання.

Ключові слова: *трудова потенція, освіта, наука, людський розвиток, ринок праці.*

На сучасному етапі розвитку соціально-економічних відносин рівень кваліфікації трудового потенціалу стає вирішальною ланкою в підвищенні конкурентоспроможності суб'єктів господарювання України. Кваліфікація трудового потенціалу, мотивація й організація праці — це складові, які пов'язані і взаємно доповнюють одна одну. Адже успішна розробка нових техно-

логії і впровадження їх у виробництво неможливі без підвищення рівня кваліфікації й матеріальної зацікавленості персоналу в результаті їхньої праці. Це, у свою чергу, потребує розвитку ініціативи і творчого ставлення до праці, що обумовлює розширення виробничих функцій, гнучких форм організації праці, для чого підприємствам необхідні висококваліфіковані працівники. Центральною складовою формування та професійного розвитку трудового потенціалу є освіта, яка сьогодні, разом з іншими чинниками, набуває вирішального значення в зростанні економіки суб'єктів господарювання.

Метою дослідження є аналіз освітнього й наукового потенціалу Житомирського регіону, обґрунтування впливу освіти на формування і розвиток трудового потенціалу суб'єктів господарювання, визначення ролі інтеграції науки, освіти та виробництва у механізмі професійного розвитку й реалізації трудового потенціалу підприємств регіону.

Результати дослідження. Теоретичними, методологічними та прикладними питаннями формування, розвитку й використання трудового потенціалу займаються такі вчені, як К.Х.Абдурахманов, Д.П. Богиня, Е.А. Божко, В.С. Васильченко, В.Н. Гавва, Б.М. Генкін, О.А. Грішнова, А.М. Гриненко, М.І. Долішній, С.М. Злупко, Л.П. Керб, Р.П. Колосова, Н.С. Краснокутська, Е.М. Лібанова, В.О. Мандибуря, О.І. Олексюк, І.Л. Петрова, С.І. Пирожков, І.М. Репіна, С. Сіденко, О.С. Федонін, А.А.Чухно та інші.

Трудовий потенціал є наявною і можливою в майбутньому кількістю та якістю праці, якою володіє суспільство, колектив організації, індивід за даного рівня розвитку науки й техніки і яка визначається чисельністю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем [1].

Вихідною структурно-формуючою одиницею трудового потенціалу є трудовий потенціал працівника (індивідуальний потенціал), що утворює основу формування трудових потенціалів вищих структурних рівнів.

Трудовий потенціал організації відрізняється від трудового потенціалу працівника, тому що система завжди більша за суму її складових — індивідуальних трудових потенціалів працівників — завдяки виникненню нової якості синергійного ефекту, обумовленого взаємодією складових елементів системи [5].

Забезпечення конкурентоспроможності та розвитку трудового потенціалу підприємства значною мірою залежить від ефективності, якості та змісту системи освіти.

Феномену освіти в системі цінностей людського розвитку та проблемам професійного розвитку кадрів в сучасних умовах значну увагу приділяють В. Андрущенко, І. Бойченко, А. Васильєв, О. Грішнова, Ю. Гусєв, Б. Данилишин, Т. Драгунова, І. Дьожина, В. Дюндін, В. Іноземцев, С. Клименко, В. Куценко, А. Колот, В. Кривоус, В. Лутай, І. Майданік, О. Мірошніченко, Н. Ничкало, В. Огнев'юк, С. Пакулін, В. Савченко, В. Третяк, М. Хейфец та багато інших.

Однак теоретичні досягнення і прикладні розробки не повною мірою відповідають специфічним умовам сучасного періоду української економіки, кризовий стан якої суттєво впливає на розвиток і використання трудового потенціалу.

Трудовий потенціал визначається як сукупність демографічних, соціально-економічних та інших характеристик і якостей економічно активного населення, що реалізовані або можуть бути реалізовані в умовах досягнутого

рівня розвитку продуктивних сил, науково-технічного прогресу, трудових відносин і суспільної діяльності.

Трудовий потенціал — трудові можливості країни, регіону, підприємства на даний час та передбачені в майбутньому, які характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками [3].

Для ефективного формування трудового потенціалу суттєве значення має його якісна структура, що є досить мобільним показником, який залежить від освітнього рівня населення, ступеня охоплення його вищою і середньою освітою, характеру і масштабу підготовки кадрів, забезпечення видів економічної діяльності кваліфікованих робітників і фахівців. Вона багато в чому обумовлює можливості адаптації різних соціальних груп населення до інноваційних процесів, що відбуваються в економіці суб'єктів господарювання. Це пов'язано зі значними труднощами працевлаштування для працівників з низьким рівнем кваліфікації в результаті зміни попиту на ринку праці, збільшення вакансій для висококваліфікованих кадрів і скорочення попиту на працівників низької кваліфікації.

Аналіз рівня зайнятості населення Житомирської області свідчить, що у віці 15—70 років цей показник складає 59,2% до кількості всього населення відповідного віку (табл. 1) [4].

Таблиця 1. Рівень зайнятості населення за статтю і місцем проживання за віковими групами

	Усього у віці 15—70 років	У тому числі за віковими групами						
		15—24	25—29	30—34	35—39	40—49	50—59	60—70
Усе населення	59,2	36,6	71,3	74,7	77,5	77,0	57,4	36,2
Жінки	56,8	32,1	71,5	75,8	71,9	75,8	55,5	34,9
Чоловіки	61,9	40,8	71,0	73,7	83,3	78,3	59,7	38,2
Міське населення	52,9	29,1	68,9	74,5	75,4	74,9	45,9	17,1
Сільське населення	68,9	47,0	75,9	75,2	80,7	80,2	75,7	60,6

Дослідження рівня зайнятості населення працездатного віку свідчать про те, що найвищий її рівень (77,5%) у віковій групі від 35 до 39 років, найнижчий (36,2%) — у групі населення від 60 до 70 років. Аналогічна ситуація з рівнем зайнятості склалася й серед міського населення, яка складає, відповідно, 75,4% та 17,1%. Що стосується сільської місцевості, то лідером також залишається група населення від 35 до 39 років, а найнижчий рівень зайнятості населення спостерігається у віковій групі від 15 до 24 років. Аналіз досліджуваного показника за статтю показав, що рівень зайнятості чоловіків перевищує даний показник у жінок на 5,1% і складає 61,9% [4].

При відновленні та розвитку трудового потенціалу необхідно враховувати, що основними рисами сучасної кваліфікації стають багатопрофільність, високий рівень загальної і технічної культури, динамізм. Багатопрофільна кваліфікація базується на розширенні профілю і суміщенні спеціальностей, дозволяє

підвищувати продуктивність праці за рахунок скорочення чисельності працівників і водночас збільшувати творчу зацікавленість кадрів, їхню відповідальність за якість продукції. Іншою важливою особливістю кваліфікації стає її інтелектуалізація. Подолання технологічного відставання суб'єктів господарювання регіону можливе лише за умови високого рівня загальної і технічної культури персоналу, професійного розвитку і підготовки інноваційних спеціалістів.

Ще однією характерною рисою сучасної кваліфікації є її динамізм. В умовах конкуренції, значного вивільнення працівників кваліфікаційний рівень персоналу повинен динамічно зростати. Висока кваліфікація стає найважливішим знаряддям конкурентоспроможності працівників. При цьому зростає значення творчих аспектів робочої сили. Якісні, змістовні ознаки роботи посідають тепер важливе місце у структурі цінностей робітника.

У 2012 р. новим професіям навчалися 5728 осіб, що склало 2,1% до облікової кількості штатних працівників, підвищили кваліфікацію 18983 особи або 6,9% облікової кількості штатних працівників [4].

Забезпечення динамізму постійного зростання кваліфікації можливе за умови навчання протягом усієї професійної кар'єри в системі освіти.

У зв'язку з цим великого значення набуває управління формуванням якості трудового потенціалу. Виділяють такі завдання з формування якості трудового потенціалу:

- визначення напрямків розвитку професійної освіти з метою задоволення потреб народного господарства у працівниках певних професій і кваліфікації, що відповідають вимогам структурних змін в економіці й технічному рівню виробництва;

- організація підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації наявної робочої сили у зв'язку з її перерозподілом між галузями, регіонами та підприємствами;

- підготовка працівників за новими перспективами професіями;

- розроблення державних навчальних стандартів, збереження якості професійної освіти, що відповідає вимогам розвитку економіки;

- надання всім громадянам однакових можливостей у виборі й отриманні професій;

- сприяння трудовій активності населення, розвитку підприємництва і різних форм самозайнятості;

- виховання працівників нового типу, конкурентоспроможних на ринку праці.

Водночас специфічні умови функціонування перехідних економік обумовлюють збереження деформованої професійно-кваліфікованої структури трудового потенціалу. Саме тому проблема формування оптимальної професійно-кваліфікаційної структури трудового потенціалу є метою підвищення конкурентоспроможності національної робочої сили на міжнародних ринках [1].

Виробництво суб'єктами господарювання конкурентоспроможної продукції на вітчизняному та світовому ринку вимагає підвищення професійно-кваліфікаційного рівня трудового потенціалу, тому постійно зростає потреба у висококваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широкопрофільну професійну підготовку, спроможні швидко оволодіти

новими технологіями й орієнтуватись у виробництві, що динамічно змінюється, готові до постійного вдосконалення своїх знань і фахового рівня.

Суттєвим фактором соціально-економічного розвитку держави є освіта, яка стає основним засобом формування людини як провідної продуктивної сили та розглядається як джерело формування й розвитку трудового потенціалу.

Кожна людина має можливість розвивати свої здібності, набувати нових знань, одержати фах, який дасть їй змогу реалізуватися у певній сфері професійної діяльності, набути бажаного соціального статусу із забезпеченням відповідного рівня добробуту. Місце освіти в системі інститутів людського розвитку подано на рисунку [2]. Завданням освіти з одного боку є забезпечення особистого розвитку людини (блок «Особистий розвиток»), а з іншого — перетворення людського потенціалу у трудовий потенціал за допомогою системи професійної підготовки (блок «Професійна підготовка»).

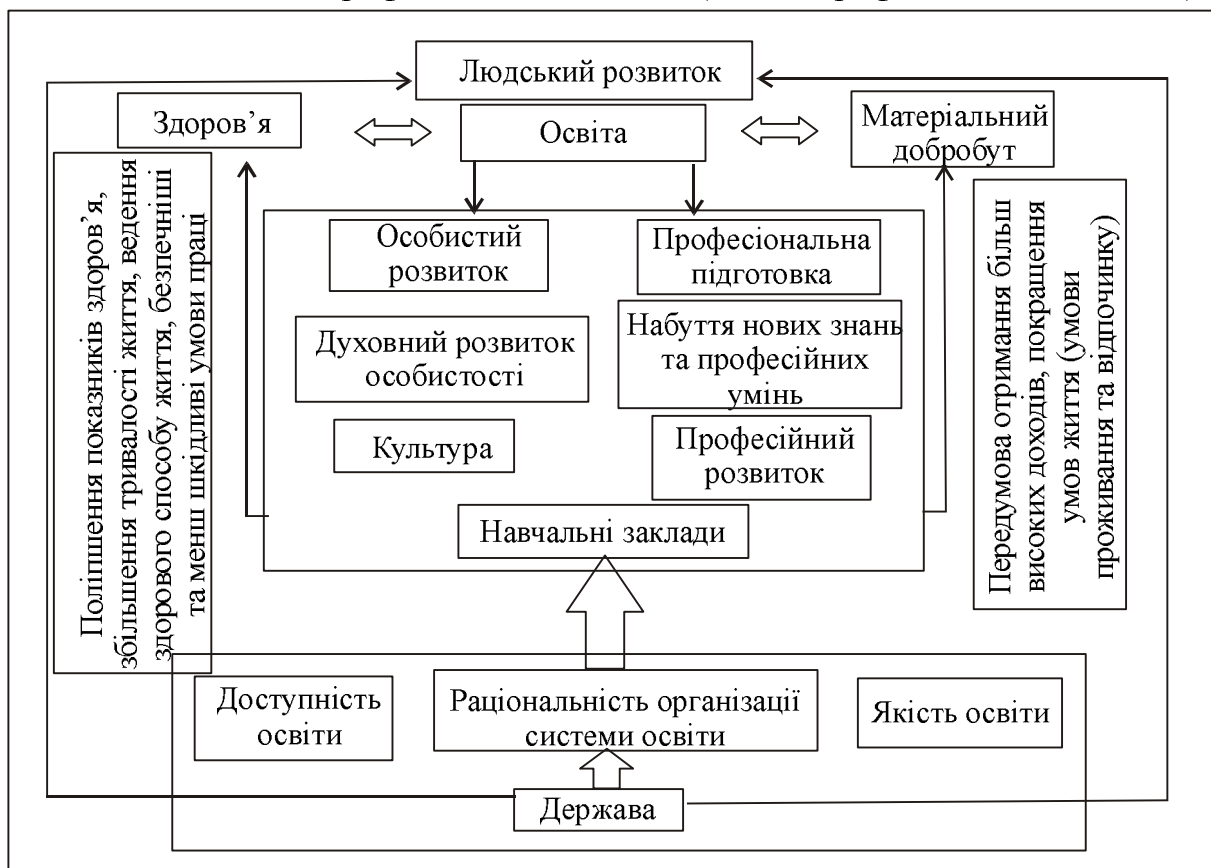


Рис. Місце освіти в системі інститутів людського розвитку

Розвиток особистості передбачає гармонійне поєднання духовного й фізичного розвитку людини, що досягається за рахунок навчання та виховання в освітніх установах різних рівнів, а також завдяки самоосвіті індивіда. Професійна підготовка є цілеспрямованим процесом навчання реальних і потенційних працівників професійним знанням і вмінням з метою набуття навичок, необхідних для виконання певних видів робіт, через різні форми одержання професійної освіти, включаючи і заклади професійної освіти різних рівнів, і професійне навчання на виробництві.

Блок «Навчальні установи» відображає сукупність інституцій, що функціонують у рамках системи освіти, тобто інституційну структуру цієї системи.

ЕКОНОМІКА І СОЦІАЛЬНИЙ РОЗВИТОК

Аналізуючи сучасний стан освіти в регіоні, слід визнати, що на рівні загальної середньої школи відбувається поступове скорочення учнівського контингенту, зменшується чисельність учнів ПТУ. Разом з тим, відчутне зростання спостерігається на рівні вищої освіти — чисельність студентів у вищих навчальних закладах III-IV рівня акредитації порівняно з 1990-1991 навчальним роком збільшилася більш ніж у 2,5 раза (табл. 2) [4].

Таблиця 2. Кількість осіб, які навчалися у навчальних закладах (на початок навчального року, тис.)

	1990/91	1995/96	2000/01	2005/06	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
Тис.									
Усього	263,7	253,0	259,3	236,1	207,8	199,8	192,6	186,9	181,5
У загальноосвітніх навчальних закладах	217,3	211,1	208,2	172,9	149,2	143,4	137,1	134,1	130,4
денних	214,0	208,7	205,6	171,0	147,4	141,8	135,6	132,5	129,1
вечірніх (змінних), включаючи тих, хто навчався заочно	3,3	2,4	2,6	1,9	1,8	1,6	1,5	1,6	1,3
У професійно-технічних навчальних закладах	16,5	15,0	13,5	12,0	11,3	11,3	11,3	10,8	11,1
У вищих навчальних закладах									
I-II рівнів акредитації	20,4	17,0	17,5	22,7	18,3	16,5	16,6	16,3	16,1
III-IV рівнів акредитації	9,5	9,9	20,1	28,5	29,0	28,6	27,6	25,7	23,9
На 10 тис. населення									
У загальноосвітніх навчальних закладах	1438	1426	1481	1299	1153	1115	1072	1053	1028
У професійно-технічних навчальних закладах	109	101	96	90	87	88	88	85	87
У вищих навчальних закладах									
I-II рівнів акредитації	135	115	124	171	142	128	130	128	127
III-IV рівнів акредитації	63	67	143	214	240	222	216	202	189

Основною причиною скорочення чисельності учнів було зниження народжуваності, хоча в 2006-2012 рр. ця тенденція змінилась і кількість народжених почала зростати.

Демографічна ситуація вплинула як на кількість осіб, що навчалися у загальноосвітніх навчальних закладах, так і на випуск учнів вказаними закладами. Якщо в 1990 р. школу II ступеня закінчили 22626 учнів, то в

2012 р. їх кількість зменшилась до 14377, тобто на 8249 осіб. Що стосується середньої школи, то кількість випускників за вказаний період зменшилась на 3653, або на 11,1% і склала в 2012 р. 10466 осіб (табл. 3) [4].

Таблиця 3. Випуск учнів загальноосвітніми навчальними закладами

	Закінчили школу II ступеня (неповну середню)			Закінчили школу III ступеня (середню)		
	усього	денну	вечірню	усього	денну	вечірню
1990	22626	22494	132	14119	13065	1054
1995	18834	18543	291	11810	10933	877
2000	21621	21259	362	15331	13995	1336
2001	22003	21786	217	16188	15308	880
2002	20060	19863	197	15619	14747	872
2003	20193	20007	186	15768	14930	838
2004	19679	19484	195	14195	13482	713
2005	18880	18719	161	13918	13206	712
2006	18705	18543	162	13628	12872	756
2007	18247	18086	161	12949	12260	689
2008	17940	17774	166	12557	11867	690
2009	13396	13275	121	12235	11593	642
2010	17859	17761	98	11420	10780	640
2011	15746	15665	81	8463	7944	519
2012	14377	14292	85	10466	9835	631

На початок 2012-2013 н.р. в області функціонує 18 вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації та чотири — III-IV рівнів акредитації, в яких навчається, відповідно, 16148 та 23920 студентів (табл. 4) [4].

Таблиця 4. Вищі навчальні заклади (на початок навчального року)

	1990/91	1995/96	2000/01	2005/06	2008/09	2009/10	2010/11	2011/12	2012/13
I—II рівнів акредитації									
Кількість закладів	21	22	20	20	18	18	18	18	18
У них студентів	20419	16993	17485	22736	18335	16503	16601	16247	16148
Прийнято	6661	5448	6553	7721	5580	4483	5895	4819	4749
Випущено	6263	5119	4875	6077	5586	5381	5154	4633	4216
III—IV рівнів акредитації									
Кількість закладів	2	4	5	5	4	4	4	4	4
У них студентів	9499	9938	20064	28546	29000	28617	27646	25724	23920
Прийнято	1882	2604	5249	6541	6261	6055	5780	4881	4766
Випущено	1529	1697	3346	4836	5535	5797	6198	6470	6066

В умовах ринкової економіки зростає роль вищої освіти, що потребує реформування освітньої галузі й приведення її у відповідність до світових стандартів. Державна політика має включати розробку стратегічних напрямків розвитку вищої освіти в територіальному розрізі за профілями та спеціальностями, які необхідні суб'єктам господарювання конкретного регіону.

Висновки

Виходячи з аналізу тенденцій, що існують, і проблем розвитку освіти в регіоні та її інноваційної ролі в економіці суб'єктів господарювання, можна сформулювати стратегічну мету розвитку освіти на довгостроковий період, яка полягає в забезпеченні через освіту ефективного механізму формування та розвитку трудового потенціалу суб'єктів господарювання, що сприятиме інтеграції науки, освіти й виробництва для вирішення проблем економічного й соціального розвитку регіону з урахуванням його природно-ресурсного, науково-технічного та виробничого потенціалу.

Література

1. Васильченко В.С., Гриненко А.М., Грішнова О.А., Керб Л.П. Управління трудовим потенціалом: Навч. посіб. — К.: КНЕУ, 2005. — 403 с.
2. Думанська В. Освіта в системі інститутів людського розвитку // Україна: аспекти праці. — 2009. — №5. — С. 25-29.
3. Загальнодержавна цільова соціальна програма збереження і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року.
4. Статистичний щорічник Житомирської області за 2012 рік / За редакцією Л.О. Рижкової. — Житомир: Головне управління статистики у Житомирській області, 2013. — 492 с.
5. Федонін О.С., Рєпіна І.М., Олексюк О.І. Потенціал підприємства: формування та оцінка: Навч. посібник. — К.: КНЕУ, 2004. — 316 с.

РОЛЬ ОБРАЗОВАНИЯ В ФОРМИРОВАНИИ И РАЗВИТИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА СУБЪЕКТОВ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ

Л.И. Шваб

Житомирский государственный технологический университет

В статье обосновано влияние образования на формирование и развитие трудового потенциала при создании эффективной системы взаимодействия субъектов хозяйствования и учебных заведений. Проанализирована региональная динамика позитивных и негативных факторов, которые влияют на формирование и развитие трудового потенциала субъектов хозяйствования.

Ключевые слова: *трудова потенція, освіта, наука, людське розвиток, ринок праці.*