

УДК 331:377:378

## РОЛЬ ОСВІТИ ЯК ОСНОВНОГО ЧИННИКА ФОРМУВАННЯ СУЧАСНОГО ТИПУ НАЙМАНОГО ПРАЦІВНИКА

Удовенко І.О.

*Дана стаття є виявленням явного зв'язку між розвитком економіки та станом системи освіти у державі. Проводиться дослідження еволюції характерних рис процесу реалізації праці та способів її відчуження від її носія, а також прямого зв'язку потреби у висококваліфікованих працівниках на ринку праці та рівнем знань, який надається у сучасних закладах освіти. Висвітлюється механізм мотивування суб'єктів трудової діяльності в залежності від можливості доступу до відповідних сучасних систем освіти. Визначення нового статусу освіти в умовах трансформації економічних відносин України, а саме переходу до економіки інноваційного типу розвитку. Трансформаційні процеси посилюють мотивацію діяльності господарюючих суб'єктів в економіці та формують психологічний аспект мотивації щодо підвищення власного освітнього рівня найманого працівника. В даній статті висвітлюються найсуттєвіші характеристики та взаємозв'язки притаманні трудовій діяльності та вітчизняній системі освіти.*

**Ключові слова:** найманий працівник, освіта, людський капітал, трудові ресурси, підвищення кваліфікації, здібності, навички.

### ВСТУП

На пострадянському просторі, особливо в Україні, спостерігається ситуація своєрідного знецінення ролі освіти ті її впливу на економічні фактори розвитку, мається на увазі, саме найманих працівників. Раніше освіта носила характер показника престижного досягнення життєвих цілей, тобто отримати бажаний рівень освіти було майже заповітною мрією багатьох жителів тодішнього Радянського Союзу. Нині ж освіта набула статусу певного інструменту, який є буденним і обов'язковим для досягнення будь-яких цілей працевдатної особи. Така зміна у рольовому відтінку призначення освіти серед населення пояснюється розвитком інституціональної теорії економічного розвитку суспільства. Спираючись на двояку природу її основних факторів, а саме формальні та неформальні інститути, освіта також має свою двоїсту природу набуття.

З огляду на трансформаційні процеси, що спричинили зависання науково-технічного прогресу в нашій країні та глобальну орієнтацію країн світу на становлення інноваційного типу розвитку світового господарства, освіта є формальна, тобто та яка отримується в державних освітніх установах різних рівнів, на платній та безплатній основі, навчальний процес де відбувається у систематично злагоженому вигляді з відповідною наступністю нових знань базуючись на вже засвоєних. А також, неформальна освіта – це ті знання, що отримуються індивідом в процесі його співіснування в соціальному середовищі та комунікативному контакті з іншими членами суспільства, процес засвоєння подібних знань має спонтанність та хаотичність відповідно до поступовості їх отримання.

Постановка завдання. В Україні на сьогодні має місце очевидна соціальна суперечність між об'єктивними вимогами до професійних показників найманих працівників і реальними проявами наявного рівня якостей у трудового населення. Кожен з нас є унікальною індивідуальністю з властивими навичками та здібностями в такій комбінації, яка є по-своєму не повторною і оригінальною. Та наявність певного потенціалу не дає нам можливість, а тим більше вміння реалізувати себе на найперспективнішому рівні людською діяльністю. Все це обумовлюється обмеженням знань, які можливо отримати під час навчальної діяльності у закладах освіти, що спрямовані на надання певних професійних навичок та кваліфікації. Але й тут існує своєрідна проблема...

Аналіз основних досліджень і публікацій. Вивчення вкладу освіти в економічне зростання дозволило вченим-теоретикам, дослідникам питань проблем розвитку «людського капіталу» визначити те, що виникає новий тип власників нового виду власності «людського капіталу», внаслідок широкого спектру впливу науково-технічного прогресу на поступовий розвиток. А також, було зроблено висновок про те, що внаслідок зміни соціальної природи суспільства під впливом технічного прогресу виникає і розвивається нова втрата власників-володарів «людського капіталу»

У високорозвинених країнах до освіти відношення вже давно змінилось як до простої складової резюме найманого працівника. За оцінкою американських спеціалістів, \$1, витрачений на підготовку персоналу, приносить \$10 прибутку, і ніхто не заперечує, що професійне навчання кадрів – це найбільше рентабельне вкладення капіталу [1, 45-49]. Рівень якості освіти не обмежується лише отриманим спеціалізованим дипломом, а є своєрідним стартом для подальшого самовдосконалення та розвитку своїх можливостей поєднуючи їх з отримуваним практичним досвідом. Бюджети таких країн плануються з

певними графами на відрахування до освітнього сектору і суми, що відображають розмір державних інвестицій перевищують семизначні числа. "... в 20-ти країнах, де працює 95% всіх вчених, доход на душу населення щорічно зростає на 200\$; в інших країнах, де 5%, зростання відбувається всього лише на 10\$ в рік" [2, 2-3].

Загалом зарубіжний досвід свідчить про те, що уряд має контролювати інвестиції на розвиток людських ресурсів на національному рівні. У зв'язку з цим слід шляхом ухвалення відповідного законодавства і використання певних фінансових механізмів стимулювати підприємства займатись професійним навчанням[3, 23-27].

Найважливішими та високо перспективними складовими освіченого "людського капіталу" є відповідна спеціалізована освіта, набутий виробничий досвід як теоретичного, так і практичного характеру, особисті таланти та здібності людини тощо.

М.Флетчер писав, що інвестиції в школи, у створення знань і підвищення майстерності - дорівнюють інвестиціям у сільське господарство, в машинобудування і в нове будівництво. Вони служать збільшенню виробничого потенціалу економіки і збільшенню темпів економічного зростання... Підвищення рівня освіти дає можливість збільшити продуктивність праці населення майже в 2 рази[4, 6].

## **1 ОСВІТА ЯК СКЛАДОВА РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ**

На сьогоднішній день ведучі вищі навчальні заклади країни здійснюють підготовку спеціалістів тих професій, що по загальному рівню популярності користуються попитом на світовому рівні, таких як економісти, фінансисти, бухгалтери, юридичні спеціалісти, працівники податкових служб, але не на вітчизняному. Український ринок праці вимагає підготовки працівників професійно-технічного рівня зі значно вищими показниками, ніж ті, що наявні на сьогодні.

Спираючись на більшість державних орієнтирів, що скореговані на впровадження демократичного устрою у політику управління економікою країни, виникає потреба у зміні ставлення до місця освіти та її провідної ролі у організації економічних відносин суспільства, а саме у її провідній ролі щодо формування нової соціально свідомої особистості. Твердження про те, що освіта завжди була і буде найважливішим чинником цілеспрямованого корегування суспільних змін направлених на прогресивний розвиток, не викликає ніяких сумнівів. Розвиток інформаційних технологій та набуття нового статусу як пріоритетний вартісний товар інформації спонукає до усвідомлення про панівну роль економічної освіти як формуючого елемента економічної та правової культури, що створює позитивні умови для швидкої адаптації в умовах ринкової економіки.

Європейський освітній простір та інноваційний розвиток України цілеспрямований процес набуття, розширення та оновлення знань, виховання та навчання в інтересах людини, суспільства, держави, що супроводжується констатацією досягнення громадянином установлених державою освітніх рівнів[5, 160-161]

Освіта є невід'ємною складовою соціального розвитку громадянина і необхідною умовою розбудови економічно міцної та вільної держави і розуміння цього твердження повинно знайти відображення у державній політиці, а саме її спрямованості у інтеграцію до європейського союзу та інших політичних конгломератів.

За оцінками Світового банку індекс економіки знань, який розраховується з показників розвитку інноваційної системи, освіти і людських ресурсів, інформаційно-комунікаційних технологій та економічного режиму і державного управління, для України становить 5,55. Для провідних країн світу він перевищує 8,21 (Швеція, Сполучені Штати Америки, Фінляндія, Ірландія, Великобританія, Канада, Франція, Німеччина, Японія та Нідерланди). Українські університети практично не представлені у світових і європейських рейтингах. Кількість науково-технічних статей, надрукованих українськими вченими в провідних світових наукових журналах у 2006 р. становила 4 044 (проти 96 449 – вченими Великобританії, 23 033 – вченими Росії, 14 240 – вченими Ізраїлю). Частка України на світовому ринку наукомісткої продукції є меншою 0,1%, питома вага обсягу виконаних науково-технічних робіт складає біля 1% ВВП України, інноваційна активність промислових підприємств залишається надзвичайно низькою, оновлення основних засобів не перевищує 5% на рік, матеріально-технічна база наукових організацій швидко старішає. На фоні збільшення кількості осіб із науковими ступенями погіршується якість їх підготовки, посилюється відтік кадрів в інші сфери діяльності, міграція найбільш кваліфікованої та професійно придатної до творчого пошуку частини наукової еліти, зростає середній вік дослідників. Як наслідок, за даними глобального індексу конкурентоспроможності у 2007 р. серед 131 країни Україна, займаючи за рівнем вищої освіти та фахової підготовки 53 місце, за технологічним розвитком посіла 93, а за інноваціями – 65 місце[6].

Констатуючи подібний факт можна зробити такі висновки, що наша держава поступово втрачає, з огляду на швидкісні темпи розвитку країн ЄС, статус європейської держави. Знецінено значення професійно-технічної підготовки спеціалістів, рівня кваліфікаційних навичок, що кардинально впливають на можливість перспективного залучення найманих працівників до трудового потенціалу населення країни. Втрачаючи свою якість, освіта поступово позбулася свого морально-ідеологічного спрямування майбутніх спеціалістів. Тобто знецінюється психологічна оцінка власного трудового прояву, такого як відповідальність, старанність, а також відданість справі, якою займається найманий працівник чи буде займатись в майбутньому.

## 2 СУЧАСНА СИСТЕМА ОСВІТИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАЙМАНИХ ПРАЦІВНИКІВ

На сьогодні існує дві групи основних стимулів, які спонукають людину до трудової діяльності. Умовно ми їх поділимо на основні та другорядні. До основних віднесемо такі складові елементи як потреби у їжі, одязі, житті і таке інше, певні інтереси, що є відбитком розвитку суспільства, бажання працювати та таким способом самостверджуватись, а також можливі стимули матеріального збагачення чи отримання незалежності від зовнішніх факторів впливу (кризовий стан економіки, зростаючий рівень безробіття і т.д.) і, як наслідок дії попередніх складових, бажання прояву власних здібностей у творчому сенсі. До другорядних відносимо виникнення стимулу до інтенсифікації мотивів трудової діяльності опосередковано, тобто знецінення або ж підвищення особистісної прерогативи тих чи інших здібностей, що залученні у трудову діяльність працівником, а згодом їх удосконалення у формі самоосвіти чи підвищення кваліфікації. Дана група стимулів спонукає найманого працівника опановувати нові види професій чи підвищувати власний професійний рівень. Так як посилення дії мотивації сприяє виникненню нових інтересів та потреб, вже не первинної природи впливу в залежності від ієрархії, та можливостей їх задоволення при залученні максимальної сукупності здібностей, вмінь та навичок працівника з автоматичним підвищенням зацікавленості у досягненні позитивнішого результату. Виснаження основних важелів посилення мотивації до трудової діяльності спонукає до більш активного використання другорядних стимулів найманої праці.

Система підвищення кваліфікації і підготовки кадрів не може бути ефективною без обліку аналізу і планування потреби підприємства в кадрах. Остання визначається багатьма факторами: науково-технічним прогресом і зміною в зв'язку з цим професійно-кваліфікованої структури робіт: співвідношення робочих місць і робітників; ступенем використання трудових ресурсів, текучості кадрів та ін.

Планування підготовки і підвищення кваліфікації кадрів здійснюється відділами технічного навчання підприємств на основі потреби в кадрах яка визначена в річних планах економічного і соціального розвитку підприємства. Підготовка робочих кадрів для роботи на підприємствах проводиться в системі професійно-технічного навчання і безпосередньо на виробництві.

З огляду на домінуючу тенденцію, що пропагується на ринку праці великою кількістю спеціалізованих вузів у країні, цілком природно нав'язується думка населенню про необхідність здобуття вищої освіти з метою отримання перспективного місця роботи з гідною оплатою праці. Але упускається той момент, що ринок праці України на сьогоднішній день відчуває нестачу у кадрах робітничих професій, близько 80% потреби у співвідношенні до загальної кількості працездатного населення, а не у фахівців з вищою освітою, відповідно, близько 20% попиту. Тому вже сьогодні професійно-технічні училища готують робітників по найбільш складним професіям високого рівня кваліфікації, що вимагають більш тривалих термінів навчання – від 1 до 4 років.

Професійно-технічні училища та гуманітарні коледжі спеціалізовані на випуску працівників визначеного профілю для певних галузей і навіть підприємств. Тому кожне із училищ закріплюється за одним або групою підприємств. Такий зв'язок дозволяє враховувати конкретні потреби виробництва, уточнювати навчальні плани, дисципліни. Підготовка персоналу на виробництві регламентується "Типовим положенням про професійне навчання робітників на виробництві".

Перелік професій і спеціальностей, за якими може проводитись підготовка працівників безпосередньо на виробництві, а також терміни навчання по ним визначаються Держпрофосвітою України за згодою з Держкомпраці України. Навчання проводиться в реальних виробничих умовах, в яких в подальшому буде здійснюватись робота. Недолік цієї форми навчання заключається в тому, що робітник-інструктор, наставник одночасно виконують свою роботу і навчають учня. Групове навчання передбачає об'єднання в спеціальні групи учнів, які готуються досвідченими інструкторами за спеціальними навчальними планами і програмами. Курсове навчання застосовують для освоєння складних спеціальностей. Все більше значення в підготовці молодих робітників набуває рух наставництва.

Наставники – це висококваліфіковані кадрові робітники, що передають учням свою майстерність. Підвищення кваліфікації на виробництві здійснюється в наступних формах: навчання на виробничо-технічних курсах, навчання другим і сумісним професіям, підготовка на курсах цільового призначення, на курсах бригадирів, в школах по вивченню передових методів і прийомів праці, а також в вечірніх і заочних середніх і вищих спеціальних навчальних закладах, вечірніх (змінних) професійно-технічних училищах. Виробничо-технічні курси створюються для вдосконалення професійних знань і навичок робітників, для підготовки їх до присвоєння більш високого тарифного розряду. На курсах навчання робітники розширюють свій виробничий профіль, що дозволяє поєднувати професії, вдосконалювати організацію праці, більш раціонально використовувати робочий час і обладнання. Курси цільового призначення створюються для освоєння нового обладнання, технологічних процесів, засобів механізації і автоматизації, виробів, матеріалів, для підвищення якості продукції, основ економіки виробництва.

Освіта сучасності повинна орієнтуватися на забезпечення інформацією новітнього характеру та високого рівня якості, навчати вмінню приймати компетентні рішення та передбачувати їх можливі наслідки, сприяти формуванню не тільки самодостатнього та соціально адаптованого суспільства в цілому, а й освіченої професійно підготовленого фахівця високого світового рівня. Україна повинна створити лише

свою унікальну систему освіти, що дасть змогу не просто механізовано копіювати інші моделі соціокультурної еволюції, а й самим конкурувати з подібними зразками національного розвитку зарубіжних країн.

На основі вищесказаного ми можемо зробити такий підсумок, що у сучасних умовах особливо важливе значення має управління персоналом, яке являється однією із найважливіших сфер діяльності підприємства. Але в Україні досить низький рівень фінансування основних складових людського капіталу, що призводить до занепаду людського капіталу. Це, у свою чергу, впливає на рівень економічного зростання і добробут кожного українця та суспільства в цілому. Існують також неоднозначні причини щодо неефективності залучення найманої праці:

- по-перше, індивідууми не мають коштів для отримання необхідного рівня освіти;
- по-друге, людині важко передбачити, які знання і здібності будуть користуватися високим попитом у майбутньому.

Крім того, підприємства, які інвестують кошти у нову технологію, не можуть знати, чи мають працівники навички, необхідні для роботи з нею.

## ВИСНОВКИ

Українська економічна наука не повинна повністю запозичувати систему освіти. Запровадження вже апробованих економіко-правових норм перевірених світовим досвідом дасть лише змогу пасивного наслідування поступального суспільного розвитку країни. Але українське суспільство прагне не “паразитичного”, без правового існування, рівноправного входження та провадження власного політико-правового курсу, властивого лише українській народності. Україні також потрібна своя унікальна система розвитку економіки та освітньої сфери адаптованої лише для вітчизняного історико-правового розвитку.

Бажання набути конкурентоспроможного статусу спонукає Україну покращити законодавчу основу інноваційної політики, що є однією зі складових механізму залучення світового досвіду відносно впровадження новітніх систем стратегічного прогнозування економічних тенденцій та науково-технічного прогресу. Саме цього не вистачає сьогодні для України, яка намагається інтенсифікувати динаміку зростання та стабільного розвитку економічної політики.

Тільки тоді, коли наша держава розробить та створить систему перспективних і покращених умов щодо залучення нових інвесторів та стимулювання вже наявних; буде конкретизовано та обґрунтовано національні пріоритети прогресивного розвитку і необхідні державні програми лише тоді Україна має можливість досягнути істотних результатів росту. Подібні системи вже мають місце в глобальній економіці, такі країни як: США, Німеччина, Японія, В'єтнам.

Сучасне західне суспільство не є системою, що породжена єдиною динамікою трансформації, а є продуктом чотирьох головних організаційних кластерів. Такими кластерами виступають: капіталізм як система товарного виробництва, заснована на приватній власності на капітал та найманій праці; індустріалізм — система раціонального використання неживих джерел енергії і машин як основних засобів виробництва товарів і послуг; нація-держава (або її еквіваленти) як координована діяльність адміністративної влади, що здійснює загальне управління суспільними справами; військова влада як концентрація засобів насильства і контроль над їх застосуванням [7, 11, 55-60]. Ці кластери мають власну внутрішню логіку розвитку, властиві їм протиріччя. Питома вага кожного з них у взаємодії з іншими визначається не якимсь незмінним трансцендентним принципом, а суто історично — співвідношенням суспільних сил, потребами і викликами, з якими стикається кожна епоха чи регіон.

Все вищезгадане обумовлює запровадження нового покоління реформ в сфері економічної освіти, без яких неможливо створити саморегулюючу економіко-правову систему формування аналітичного мислення і вмінь застосовувати знання на практиці спеціалістами, які будуть підготовлені вже суттєво новою формацією науковців.

**ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Волгин А. Цели и задачи кадровой политики / А. Волгин // Проблемы теории и практики управления. – М. - № 4. – 1992. – С. 45-49.
2. Семиноженко В. Экономика знаний: нужна игра на своём поле/ В/ Семиноженко //День - №16. – 27 апреля 2004г. – С.2-3.
3. Кір'ян Т., Дрозач М. Професійне навчання на виробництві: проблеми фінансово-економічного забезпечення / Т. Кір'ян, М. Дрозач // Україна: аспекти праці. – 2009. - № 4. – С. 23-27.
4. Fletcker M. Economic and Social Problems / M. Fletcker. – New. Jersey, L. - 1979. – p.6.
5. Грішнова О.А. Людський розвиток: навч. посіб / О.А. Грішнова. – К. : КНЕУ, 2006. – С. 160-161.
6. КОНЦЕПЦІЯ ГУМАНІТАРНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ Національний інститут стратегічних досліджень від 01.04.08 ПРОЕКТ від 14.03.2008 р. Розроблено Робочою групою (керівник групи – Радник Президента України, Голова Національної ради з питань духовності і культури при Президентові України, академік НАН України ЖУЛИНСЬКИЙ М.Г.)
7. Giddens A. The Consequences of Modernity./ Giddens A.// Cambridge: Polity Press, 1992, pp. 11, 55—60.

---

Удовенко Ірина Олександрівна, аспірантка ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»