

## ДО ПИТАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ РЕГУЛЮВАННЯ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

Динамічність сучасних змін, що спрямовані на розбудову в Україні соціально орієнтованої ринкової економічної системи, процес гуманізації суспільних відносин середньо стосуються проблем формування і перспектив розвитку людських ресурсів суспільства, які, на відміну від природних ресурсів, неможливо запасати на деякий час чи відкладати для використання в іншому періоді. Здібність людини до праці та підприємницької діяльності є особливим ресурсом, який складає певну вартість і в разі раціонального використання може приносити певний прибуток. Його розмір у значному ступені обумовлюється якістю взаємовідношення елементів системи "людина-праця", тобто раціональним поєднанням робочої сили працівника (сукупності фізичних та інтелектуальних здібностей) із заходами виробництва. У зв'язку з цим вирішення проблем якісного кадрового забезпечення реального сектора економіки, знаходження оптимального складу професійно-фахової структури персоналу підприємств різних форм власності та сфер діяльності суттєво впливає на ефективність структурної перебудови економіки та регулювання ринку праці в Україні.

Кон'юнктура сучасного українського ринку праці характеризується наявністю диспропорцій у співвідношенні попиту і пропозиції робочої сили. Однією з головних причин такого становища є професійно-кваліфікаційна структура сукупного ринку праці, що виступає, по-перше, як потреба реального економічного середовища у працівниках певної освіти і кваліфікації, по-друге, як потреба економі-

© Н.А. Тюхтенко, 2001

мічно активного населення у робочих місцях, що відповідають рівню його підготовки. Необхідність досягнення максимальної можливої відповідності між двома наведеними аспектами ринку праці обґрунтовує важливість розгляду проблем, що пов'язані з адекватним професійним самовизначенням потенційних і реальних працівників, їх готовністю до підвищення власного кваліфікаційного рівня, професійної мобільності.

Ринкові відносини, розвиток підприємництва, соціальний і науково-технічний прогрес призводять до ускладнення змісту праці, потребують формування висококваліфікаційного конкурентоздатного персоналу підприємств, який за теоретичною підготовкою, системою трудових навичок, виробничим досвідом, соціально-психологічною мотивацією може забезпечити високу результативність діяльності компанії, підприємства, фірми тощо. Сам по собі факт вибору професії (фаху) ще не є запорукою успішної діяльності працівника в системі трудових відносин, важливе значення мають адаптаційні механізми в умовах кон'юнктури виробничого процесу, шляхи стимулювання професійної кар'єри робітників. Крім того, розвиток ринкових відносин посилює дію закону зміни праці. Тому особливого значення в сучасних умовах реструктуризації виробничого комплексу і нематеріального сектора економіки набуває вирішення питань професійної переорієнтації, що безпосередньо стосується тих працівників, які за власним бажанням чи в результаті структурних перебудов вирішили змінити власну професійну діяльність. Актуальною, у зв'язку з цим, постає проблема формування відповідної мотивації і постійної психологічної готовності людини до зміни професії та переорієнтації на новий вид діяльності. В. Коростельов слушно зауважує, що "нам вже час звикнути до того, що людина здобуває професію не на все життя" [1, 182]. Професійну мобільність, таким чином, доцільно розглядати як процес зміни професії (фаху) за умов об'єктивно необхідної структурної перебудови економіки та власного усвідомлення працівником необхідності цієї зміни. Раціоналізація професійної мобільності має місце тоді, ко-

ли, навіть маючи роботу, відбувається психологічна підготовка до можливості її втрати: "тримання в голові" декількох варіантів можливого працевлаштування, постійне поповнення свого особистого "банку даних" про робочі місця, розширення діапазону своїх професійних можливостей тощо. В сучасних умовах орієнтація людини на одну професію є недостатньою, а в основі професійної мобільності знаходиться процес професійної переорієнтації, який є важливим елементом загального професійного самовизначення особистості. Питання професійної переорієнтації розглядаються В.Петровим, що визначає її як "процес формування відповідної мотивації і постійної психологічної готовності людини до зміни професії" [2]. Тут основна увага приділяється психологічним аспектам професійної переорієнтації в той час, коли важливе значення має соціально-економічне підґрунтя зазначеної проблеми. Л.Каден розглядає професійну переорієнтацію тільки безробітних громадян [3], проте у більшості випадків вона починається задовго до факту втрати роботи. І.Назімов зауважує, що професійна переорієнтація є обов'язковою складовою всього професійного життя, постійною самостійною діяльністю особистості [4]. У роботі [5, 17] визначається професійна переорієнтація як "тривалий, виключно складний і суперечливий процес переходу особистості від однієї професії до іншої на основі вже набутих професійних якостей, важливої особистості і суспільної цінності". Таке розуміння професійної орієнтації найбільш повно відображає її зміст, але не враховує системного підходу з урахуванням наукового та методологічного обґрунтування. Вважаємо, що найбільш узагальнюючим є таке визначення: професійна переорієнтація – це процес забезпечення професійної мобільності власника робочої сили, науково обґрунтована система усвідомленої ним зміни професії (фаху) на основі особистого потенціалу, освіти, набутого досвіду і вимог ринку праці.

Особливе значення для професійної мобільності має освітній потенціал працівника, який взагалі обґрунтовує якість персоналу підприємства, фірми, організації і трудових ресурсів країни. Трансформаційні процеси, що відбу-

ваються в Україні, вимагають втілення у виробництво сучасних інноваційних ідей, що ґрунтуються на передових досягненнях науково-технічного прогресу. У цьому контексті система безперервної освіти, яка все більше знаходить місце в розвинутих ринкових країнах, є запорукою оптимального входження працівника у реальний економічний простір. Справа в тому, що базова шкільна або вузівська освіта неспроможна забезпечити абсолютно всі знання і навички, які будуть необхідні працівнику на протязі трудового життя. Тому безперервна освіта актуальна, переважно для людей, які вже мають певний освітній рівень і практичний досвід. При цьому розвиток соціально-економічних відносин, потреби прогресу ставлять питання необхідності використання різних форм перепідготовки, підвищення кваліфікації і загального культурного рівня осіб, що перейшли звичайний вік базового навчання.

У найбільш розвинених ринкових країнах фірми, корпорації, як правило, мають власну систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації кадрів. Це ме-режа спеціальних учбових закладів, які володіють потужною матеріально-технічною базою і штатом кваліфікованих викладачів. У високотехнологічних галузях промисловості таких країн щорічно проходять перепідготовку 75-85% усіх категорій персоналу [6, 25]. Наприклад, у США на протязі року навчаються 12-13 млн. зайнятих у приватному секторі, що складає майже 30% їх загальної чисельності. В цілому ж кількість дорослих, що навчається, збільшилась в країні до 20 млн. осіб, і це у 4 рази більше, ніж кількість студентів денного навчання [7]. Компанії володіють правом присуджувати своїм працівникам учені ступені. У ділових колах справедливо кажуть про перетворення корпорацій у "інститути безперервної освіти". Все це відбувається тому, що на перший план висувається надто важлива задача – забезпечити підготовку працівника нового типу (робітника, фермера, менеджера, аналітика тощо), найважливішими якостями якого мають стати професійна гнучкість і мобільність, тобто спроможність у разі необхідності швидко переорієнтуватися й навіть змінити профе-

слю. Обов'язковими елементами кваліфікації за сучасних умов є: вагома загальна освіта; широка професійна підготовка; високий культурно-технічний рівень, уміння швидко оновлювати і поповнювати знання. Сучасний робітник практично в будь-якій сфері діяльності повинен володіти здібностями до економічного мислення, до праці у творчих колективах, мати підготовку в галузі маркетингу, а також чітко уявляти собі господарські, соціальні й культурні аспекти введення нових технологій. Крім того, йому необхідні дисциплінованість, ініціативність, почуття відповідальності, комунікабельність, відданість і творче ставлення до справи – так звані “екстрафункціональні” (що виходять за рамки професійних якостей) характеристики, які об’єднані новим поняттям “соціальна кваліфікація”. Таким чином, зміст професійно-кваліфікаційної структури кадрового забезпечення реального економічного середовища в корені змінюється: посилюється суб’єктивний бік, збільшується роль соціально-психологічних факторів. Видозмінюється і саме поняття освідченості, його в більшому ступені визначає не сума конкретних знань, а методологічна підготовка плюс комп’ютерна грамотність і певний рівень інформаційної культури.

Вимоги, що ставляться до сучасного виробництва, можуть бути задоволені лише шляхом постійного підвищення рівня освіти і кваліфікації інженерно-технічних робітників, підготовки фахівців-дослідників, працівників, що володіють сучасними методами менеджменту і маркетингу. Кваліфікований персонал – це капітал, без інвестування в який неможливо забезпечити необхідний рівень продуктивності праці і досягнення економічного успіху підприємств будь-якої форми власності чи сфери діяльності. Сучасний бізнес робить ставку саме на творчий потенціал і вдосконалення кадрової структури, бо (за досвідом американських фірм) кожні 35 тис. доларів, вкладені у професійну освіту для оптимальної професійної мобільності, дають прибуток у 1 млн. доларів [6, 30].

Для формування сучасного українського ринку праці проблема створення висококваліфікованого конкуренто-

здатного кадрового забезпечення, що базується на ефективній професійній орієнтації, освіті, мобільності, є надто актуальною. Вирішення її допоможе значно скоротити трансформаційні процеси, що відбуваються в суспільстві, і побудувати таку систему виробничих відносин, де здатність людини до праці може забезпечити реальне економічне зростання.

### Список літератури

1. Коростелев В.А. Рынок труда. – К., 1991. – 295 с.
2. Петров В.П. Психологические проблемы профессиональной перееориентации взрослых // Психологический журнал. - 1993. - Т.14. - № 9. - С. 79-89.
3. Кален Л. Профессинальная перееориентация // Персонал. - 1998. - № 2. - С. 66-68.
4. Назимов И.Н. Профориентация и профотбор в системе воспроизводства трудовых ресурсов. – К.: Знание УССР, 1978. – 22 с.
5. Клімов Г.І., Седляр І.О., Янцур М.С. Професійна орієнтація і методика профорієнтаційної роботи. – К., 1995. – 180 с.
6. Библиотека управляющего персоналом: мировой опыт. Профессинальная ориентация, подготовка и оценка персонала: Обзор. инф. / Сост. В.И. Яровой; Под ред. Г.В.Щекина. – К.: МАУП, 1995. – 120 с.
7. Кольчугина М.Б. Образование и бизнес // Мировая экон. и междунар. отношения. – 1990. - № 7.