

УДК 332.1:331.522.4

Гільорме Т.В.

### ІННОВАЦІЙНІ ЗРУШЕННЯ У КВАЛІФІКАЦІЙНО-ПРОФЕСІЙНОМУ СКЛАДІ КАДРІВ: РЕГІОНАЛЬНИЙ АСПЕКТ

Розглянуто модель соціально-професійної структури зайнятості та кваліфікаційно-професійні вимоги до кадрів, які змінюються під впливом науково-технічного прогресу.

The model of social and professional structure of employment and the qualifying and professional requirements to the personnel that changes under the influence of the scientific and technical progress have been considered.

Новий етап науково-технічної революції, повсюдне впровадження автоматизації, комп'ютерної техніки і нових систем зв'язку на фоні розвитку ринкових відносин у нашій країні різнобічно впливає на сферу праці, на роль і значення людини в суспільному виробництві. З одного боку, суттєво змінюються вимоги до працівника, професійно-кваліфікаційної і галузевої структури зайнятих. З іншого, зростає роль і значення працівників у забезпеченні ефективності виробництва, саме робоча сила все більшою мірою визначає хід і результати економічних процесів.

Це викликає нові підходи до управління персоналом і мотивації праці, пошук оптимальних моделей функціонування ринку праці регіонів. Для України на етапі розвитку ринкової економіки надзвичайно важливо усвідомити вирішальну роль людських ресурсів в економічному зростанні, а також факт, що людина при цьому і є кінцевою метою будь-якого виробництва.

Науково-технічний прогрес, як глобальний фактор сучасного економічного розвитку регіонів, передбачає своєю найважливішою умовою кардинальне вдосконалення робочої сили, покращання її характеристик на ринку праці. Особливість сучасного етапу української економіки полягає в тому, що процеси ринкових перетворень здійснюються в умовах подолання значного відставання у науково-технічній сфері.

Розвиток сучасної науки характеризується існуванням багатьох досліджень у вивченні проблеми понять „людського фактору”, „людського капіталу”, якісних аспектів розвитку людини, підготовки, та використання робочої сили під впливом головного чинника економічного зростання на постіндустріальному етапі розвитку суспільства – науково-технічного прогресу.

Як показує аналіз економічної літератури, багато науковців, як сучасного, так і минулих часів, присвятили свої дослідження у вирішенні цього питання. На мій погляд, найцікавішими, є представники:

– радянського та пострадянського напрямку економічної думки: Багрова І.В. [1], Турецький О.А. [1], Долішній М.І. [2], Бородянський Є.І [3] та інші, які розробили системний підхід до обґрунтування взаємозв'язку розвитку сукупності виробничих сил, у тому разі і робочої сили, та певного ступеню розвитку науково-технічного прогресу;

– концепції „людського капіталу”(вітчизняні представники: Чухно А. [4], Бородіна [5], Грیشнова О.А [6], Марчук Е. [7] та інші), які створили економічну парадигму інформаційного (постіндустріального) суспільства. У центрі дослідження цієї економічної школи є поняття „інтелектуальний капітал” як „інтелектуальний потенціал”, та дві підсистеми: людський капітал (human capital) і структурний капітал (structural capital).

Не зважаючи на різноманітність поглядів, напрямків, економічної думки на існуючу проблему, не розглянуто декілька питань, а саме: вплив науково-технічного прогресу на соціально-професійну якість робочої сили, її підсистеми – професійні складові, регіональні чинники ефективного використання трудових ресурсів та інше. Тому метою

дослідження даної статті є узагальнення теоретичних підходів для будування моделі інноваційних зрушень у кваліфікаційному складі кадрів у регіональному розрізі, яка б враховувала вищезазначені чинники.

Всі основні фактори зростання продуктивності праці передбачають різноманітні види капіталовкладень, спрямованих на здійснення тривалих якісних і структурних зрушень у різних елементах продуктивних сил. Економічний розвиток регіонів останніх років змінив уявлення про нагромадження як про процес майже виключно матеріально – речового характеру. В економічно розвинутих країнах об'єктами нагромадження стали всі основні елементи продуктивних сил – як матеріальні, так і людські, включаючи такі чинники економічного зростання, як організаційно – управлінський досвід, фонди науково-технічних знань, людський капітал.

Об'єктивні вимоги відтворювальної пропорційності в наш час висувають проблему подолання непропорційності капіталовкладень у матеріальні і людські компоненти продуктивних сил, що наростала віками. Інвестиції як база зростання продуктивності все більшою мірою виявляються у формі зростання нематеріального нагромадження.

На сучасному етапі виробниче нагромадження – це не лише і не стільки кількісне зростання, але й передусім процес насичення різних сфер народного господарства регіону результатами науково-технічного розвитку. Воно відбувається в двох різних, але послідовно пов'язаних між собою формах: по-перше, через нагромадження фонду знань і досвіду в різних аспектах розвитку природи, суспільства та економіки; і по-друге, через формування й оновлення основних фондів в усіх сферах економіки і суспільної інфраструктури. Для ефективного зростання виробничого потенціалу тепер неможливо знайти інші шляхи, крім забезпечення необхідних рівнів і темпів нагромадження в сфері не речових форм багатства. Недооцінка нагромадження в неречовій сфері загрожуватиме неминучим відставанням економічного і соціального розвитку як окремого регіону, так і країни в цілому.

Впровадження науково-технічних досягнень здійснюється декількома шляхами [8]:

1. Впровадження в піонерських галузях – тобто на підставі наукового потенціалу, інтелектуального потенціалу розробляють нову техніку, технологію. У цьому випадку відбувається "вибух", зростання продуктивності праці, фондівіддачі, матеріаловіддачі та інших показників, що характеризують зростання ефективності діяльності. Правове закріплення наукових відкриттів відбувається шляхом ліцензування, видачі патентів.
2. Імітаційні – впровадження нової техніки на основі купівлі існуючих ліцензій, патентів, ноу-хау.
3. Комбіноване впровадження нової техніки, технології - при наявності двох попередніх факторів, коли інвестиції спрямовуються як у власні розробки, так і на купування існуючих, широко розповсюджених.

Вибір шляхів впровадження досягнень науково-технічного прогресу залежить від обраної інвестиційної політики, яка у теоретичних засадах підтверджуються загальновідомими теоріями [9]:

1. Теорія життєвого циклу товару – основне положення: за час свого існування товар проходить декілька стадій. Для піонерських галузей діяльність, пов'язана з впровадженням з досягненням науково-технічного прогресу починається з 1 етапу – розробки товару (його народження), коли продажу немає, а йдуть тільки витрати. Для імітаційних галузей діяльність починається на етапі зростання (3 стадії життєвого циклу товару).
2. Теорія пов'язана з інвестиціями й ефектом від капітальних вкладень. Для піонерських галузей – починаються капіталовкладення у науково-дослідницьку діяльність і дослідно-конструкторську роботу, тоді як для типу 2 (імітаційні галузі) – інвестиції,

насамперед, пов'язані при покупці ліцензій, патентів, навчання персоналу. Безумовно, ефект від капітальних вкладень (економічні, технологічний та інші ефекти) настає в різні тимчасові інтервали (у галузей, що імітують, швидше).

Зміна техніки безпосередньо впливає на характер та зміст праці, на її роль і місце у виробничих відносинах. В ідеальному уявленні під впливом науково-технічного прогресу основні наслідки у сфері праці можливо представити у таблиці 1 [10].

Негативні наслідки науково-технічної революції вступають у суперечність з все більш широко розповсюдженою в індустріально розвинутих країнах концепцією "гуманізації праці", яка і стає головним об'єктом розроблення програм з удосконалення організації виробництва.

Таблиця 1

**Характерні соціально-економічні наслідки науково-технічного прогресу на трудовий процес**

Позитивні	Негативні
1. Зміна змісту і характеру праці.	1. Зростає ступінь небезпеки праці
2. Підвищення культури праці обслуговуючого персоналу.	2. Підсилюється соціальна ізоляція працівників.
3. Поліпшення санітарно-гігієнічних і естетичних умов праці.	3. Іноді погіршуються й умови праці .
4. Підвищення рівня технічної озброєності праці за рахунок автоматизації практично всіх основних і допоміжних операцій.	4. Підвищення нервово-психічної і фізичної напруженості (інтенсифікація праці).
5. Стабілізація або зниження плинності кадрів.	5. З'являється технологічне і структурне безробіття
6. Прискорене відновлення й удосконалення соціально-професійної структури кадрів, прогресивних форм організації праці.	6. Прискорення стомлюваності працівників у зв'язку з інтенсивністю виробничого режиму.

Але головною проблемою залишається мотивація до впровадження досягнень науково-технічного прогресу усіх контрагентів трудової діяльності: власника підприємства (щодо інвестування у виробничий, людський, науковий та інші потенціали), робітника – бажання отримати підвищення професійної якості. У вирішенні цього питання не останню роль повинна відігравати держава, наприклад щодо системі перекваліфікації працівника – створення відповідної концепції професійної системи зайнятості (у США такі заходи об'єднані під гаслом „make the unemployment system a reemployment system” [13]).

З усіх вищезгаданих соціальних наслідків науково-технічної революції найбільш істотний вплив здійснюється на якість робочої сили, зміну змісту і характеру праці, а також на зрушення в професійно-кваліфікаційному складі кадрів. Зміни змісту і характеру праці виражаються у наступних процесах [10]:

1. Змінюються функції праці. На кожному новому ступені науково-технічного прогресу людина послідовно віддає свої виробничі функції машині, наприклад на етапі автоматизації та кібернетизації – це керування простими розумовими операціями з обрання раціональних методів складу, послідовності виконання технологічних операцій.
2. З'являється тенденція до унікалізації праці, тобто підвищення числа найменувань професій, що не мають аналогів, що вимагають від працівника високої кваліфікації, це сприяє процесу поглиблення їхньої спеціалізації. Унікалізація праці створює особливу

форму мобільності, або професіоналізацію, що не виходить за межі обраної один раз професії і пов'язана з досягненням усе більш високих рівнів професійної майстерності.

3. Відбуваються зміни в структурі кваліфікаційного комплексу: якщо раніше його ведучими пріоритетами були навички й уміння, що залежать від досвіду роботи, то тепер основного значення набуває знання, зростає значимість творчих здібностей працівника. У сучасних умовах, коли суспільне виробництво стає більш динамічним, постійно змінюються завдання виробничих одиниць і методи їхньої реалізації, у діяльності працівників все більшого значення набуває знання сучасних методів рішення проблем, які виникають, володіння результатами новітніх теоретичних досліджень і уміння реалізовувати їх на практиці. У цьому зв'язку досвід як компонент кваліфікації може служити причиною існування стереотипів у трудовій діяльності працівників, спроб старими методами вирішувати нові проблеми. Тому об'єктивно зростає кількість працівників, які відрізняються широтою і різноманітністю знань. Також людина з розвинутими творчими здібностями успішніше справляється із завданнями професійного навчання, досягає значних успіхів, з іншого боку – розвинуті творчі здібності необхідні в процесі трудової діяльності та її раціоналізації. Підвищується рівень компетентності працівників, змінюється їх соціально-професійний статус у зв'язку зі зміною чисельності і ролі функціонування різних груп у виробничому процесі.
4. Змінюються рівень і структура напруженості праці: якщо раніше напруженість праці включала, насамперед, фізичне навантаження, то тепер в основному нервово-психічне, тому інтенсивна праця в сучасному розумінні припускає високий рівень розвитку психічних, вольових якостей людини, відпрацьованої загальної координації рухів.

Що ж відбувається з професіями під впливом науково-технічного прогресу?

Існує три шляхи [11]:

1. Якісні зміни професії (приклад – при впровадженні Національних стандартів у бухгалтерському обліку – поява бухгалтера з функціями аналітика).
2. Інтеграція професій – одна з причин – це уніфікація устаткування, що приводить до скорочення основних робітників, тобто коли крім основної роботи робітник сполучає і допоміжні, обслуговуючі операції (наприклад – апаратник у хімічній промисловості (лакофарбової) крім спостереження за апаратом змішання, робить виміри, тобто виконує функції лаборанта).
3. Зникнення, "відмирання" старих професій, "народження", поява нових (зниклі професії – комутатор на телефоні (нині автоматичний зв'язок), нові – маркетолог, менеджер, франдайзер (у старовину – купець, коробійник)) Проаналізовано, що за рік виникає у середньому 500 нових професій, причому в Україні зараз існує приблизно 40 тисяч професій.

Документ, який відображує динаміку професій в Україні – це Класифікатор професій [12], де містяться найбільш уточнені вимоги до професій у залежності від галузі народного господарства (рис.1).

Основний недолік існуючого професійно-кваліфікаційного складу кадрів (соціально-професійної якості робочої сили): спираючись на нього, неможливо вирішити головні завдання господарського розвитку, задіяти на повну потужність науково-технічний прогрес, надати економічному розвитку країни чітку соціальну орієнтацію і забезпечити проведення економічної реформи кадрів фахівців, керівників і робітників. Це пояснюється тим, що професійна зайнятість в Україні за своєю суттю архаїчна: висока частина мало – і некваліфікованих працівників. Основну масу робочої сили складають інертні в плані підвищення кваліфікації і професійного перенавчання представники традиційних професій, недостатньо кваліфікованих кадрів, які пов'язані зі створенням

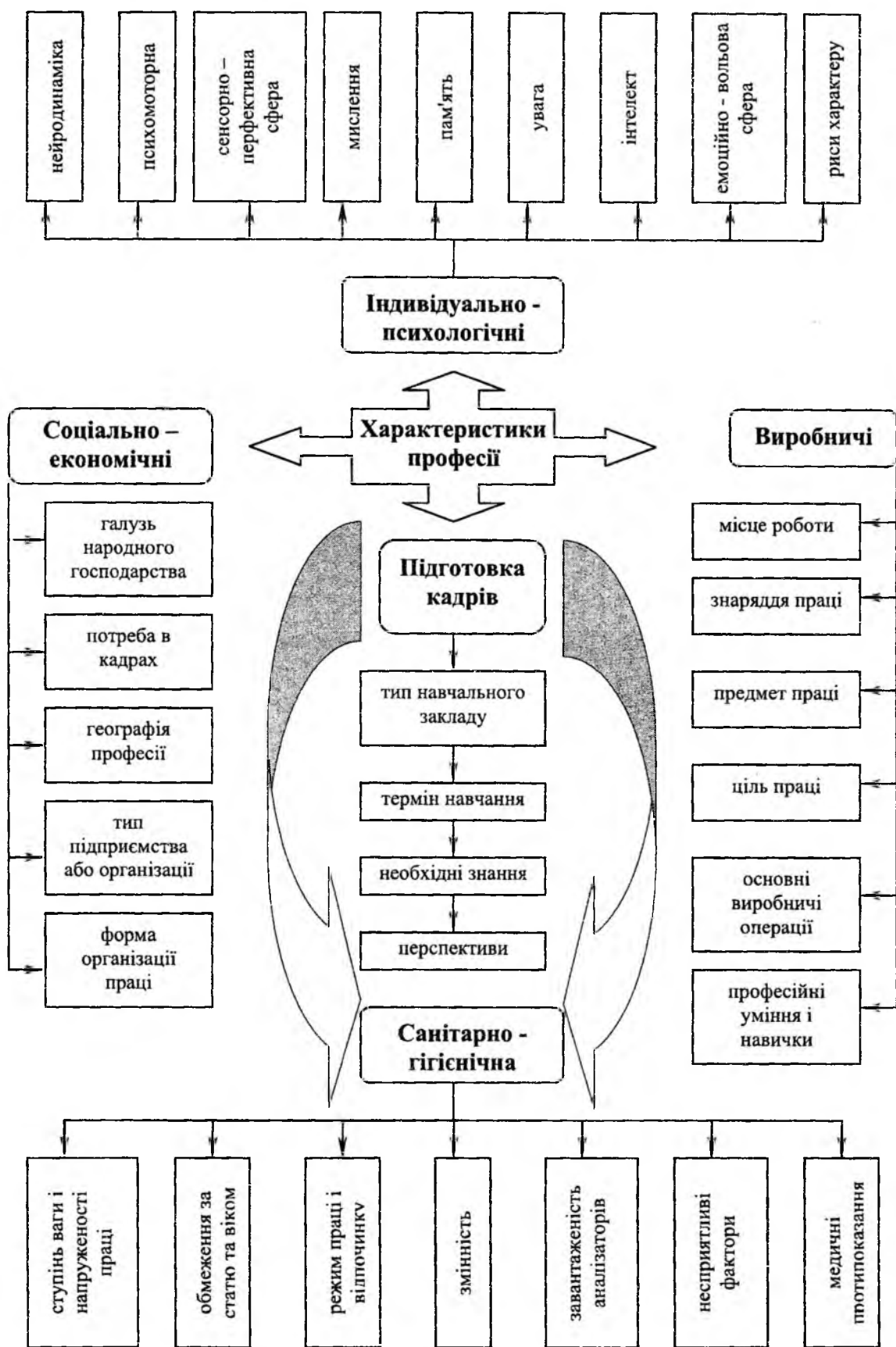


Рис.1. Вимоги до професій (характеристика професій).

передової техніки і високих технологій. Орієнтація, спрямована на задоволення потреб галузей матеріального виробництва повинна бути змінена на тенденцію до професійної діяльності, яка пов'язана з задоволенням першорядних потреб людини в творчому, медичному, культурному обслуговуванні. На сучасному етапі в Україні спостерігається незбалансованість економіки за професійним складом і структурою наявних робочих місць. За одними спеціальностями та професіями мається значний надлишок, а за іншими – дефіцит кадрів. Більшість фахівців працюють не відповідно до отриманої спеціальності. Головними причинами розбалансованості економіки в частині попиту та пропозиції кваліфікованих робітників і фахівців виступають [11]:

1. Слабкий зв'язок підприємств і організацій народного господарства з навчальними закладами, що здійснюють базову професійну підготовку, наступну професійну перепідготовку і підвищення кваліфікації робітників та службовців.
2. Погане передбачення потреби виробництва в кадрах, незадовільному плануванні основної професійної підготовки і перепідготовки кваліфікованих працівників.

Поліпшення професійної структури зайнятих припускає інтенсифікацію процесу вивільнення і ліквідації робочих місць, перерозподілу працівників в інші види діяльності, усунення соціально тупикових, дискомфортних робочих місць, видів робіт зі шкідливими і важкими умовами праці, особливо в галузях з переважно жіночою зайнятістю, простих некваліфікованих видів праці в сільському господарстві, сфері послуг.

Ізольований від рішення соціальних проблем у сфері праці науково-технічний прогрес стає передумовою деформації соціально-професійної структури зайнятих. Розвиток науково-технічного прогресу привів до створення системи "наука–техніка–виробництво–людина". Будь-які зміни у даній системі в остаточному підсумку відображаються на самій людині, і, насамперед, це приводить до якісного перетворення трудових функцій.

Але не слід забувати, що впровадження досягнень науково-технічного прогресу нерівномірне по галузях народного господарства. Одні галузі є наукомісткими, інші – трудомісткі або капіталомісткі. Треба здійснити вирівнювання техніко-технологічного рівня виробництва всіх галузей народного господарства. Тобто необхідно прискорити заміну традиційної техніки і технології принципово новими, у багатьох випадках "безлюдними", заснованими на комплексному механізмі, масовому впровадженні роботехніки, мікропроцесорній технології, широкій комп'ютеризації виробництва. Для успішного здійснення перебудови концепції зайнятості необхідно підвищити «швидкості» структурних змін і "точно" націлити перетворюючий вплив науково-технічного прогресу на сферу праці.

В Україні переважає індустріальний тип зайнятості, тобто перевага промислового і сільськогосподарського типу трудової діяльності, слабкий розвиток сфер праці, які спрямовані на задоволення потреб людини, низьке використання накопиченого інформаційного потенціалу, застосування в широких масштабах непродуктивної простої фізичної праці. Тоді як у країнах, що перебувають на етапі постіндустріального розвитку існує перевага в складі працюючих осіб, які пов'язані з індустрією людини й обслуговуванням потреб науки і техніки, які швидко розвиваються.

Для вирішення цієї проблеми необхідно створити концепцію професійної зайнятості для регіонів (з урахуванням інноваційного оновлення) на тривалу перспективу, яка повинна містити наступні засади: виділити пріоритетний розвиток науково-технічного прогресу, який повинен радикально перетворити сферу праці, спрямувати інвестиційну політику на розвиток людського капіталу та інноваційне оновлення кадрового потенціалу регіонів України, створити додаткові робочі місця у наукомістких галузях народного

господарства. Тобто необхідно здійснити перехід від переваги індустріального типу зайнятості до інформаційного та її різновиду – індустрії людини. Для здійснення концепції інноваційного розвитку треба ранжувати регіони не тільки з боку залучення інвестицій, а насамперед, з позиції їх ефективного використання: це стан трудових ресурсів (показники зайнятості та безробіття, показник додатково створених робочих місць), прозорість бізнесу (кількість прибуткових підприємств), підприємницька активність, рівень дебіторської та кредиторської заборгованості, взаємовплив регіонів.

Оскільки сьогодні проблема інноваційних зрушень у професійно-кваліфікаційному складі кадрів у нашій країні є надзвичайно актуальною, а база методик визначення цих трансформацій досить незначна і мало опрацьована, перспективи подальших наукових розробок у даному напрямку значні, а самі дослідження необхідні.

### *Література*

1. Багрова И.В., Прокопенко Н.Д., Турецкий О.А. Совершенствование механизма управления техническим прогрессом на основе учета изменения содержания труда рабочих // Экономические методы управления научно-техническим прогрессом (Сборник статей), Институт экономики промышленности АН УССР. - Донецк, 1978. - с.42-56
2. Долишний М.И. Факторы повышения эффективности использования трудовых ресурсов// Региональные проблемы управления трудовыми ресурсами (тематический сборник), Институт экономики АН УССР. - Киев, 1978. - с.3-13.
3. Бородянский Э.И. Причины и критерии социально-экономической дифференциации труда при социализме// Актуальные проблемы развития труда в условиях научно-технического прогресса (сборник научных трудов), Научно-исследовательский институт труда Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам. - Москва, 1979. - с.31-41.
4. Чухно А. Интеллектуальный капитал: сущность, формы и закономерности развития/ Экономика Украины. - 2002. - № 10-11. - с.48-51.
5. Бородина Е. Человеческий потенциал как основной источник экономического роста// Экономика Украины. - 2003. - № 7. - с. 48-51.
6. Гришнова О. Людський капітал: формування у системі освіти і професійної підготовки. - К. : "Знання", 2001. - 254с.
7. Марчук Є. Стратегічна орієнтація суспільства – рух на випередження. // „Стратегічна панорама”. - 1999. - № 4. - с.12-18.
8. Стратегия занятости/ Чижова Л.С., Сергеева Г.П. - М.: "Экономика", 1990. - 208с.
9. Ревечурк С.К. Инвестология: наука про інвестування. - К. Либідь. - 2001. - 236с.
10. Лапін Є.В. Економічний потенціал підприємства. - Суми: Університетська книга, 2002. - 312 с.
11. Каменецкий В.А. Социально-трудовая сфера в условиях трансформации российской экономики. М.: ЭРАН, 2003. - 284с.
12. Классификатор профессий. - Киев, Госстандарт Украины. - 1995. - 726с.
13. Hopkins Kevin R. Help wanted: how companies can survive and thrive in the coming worker shortage/ Kevin R. Hopkins, Susan L. Nestleroth, Clint Bolick, 1991 by Mc. Grow-Hill, Inc, New-York, 275 p.

*Рекомендовано до публікації  
д.е.н., проф. Багровою І.В. 19.03.04*

*Надійшла до редакції  
02.03.04*