

Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).

Спеціальність – 281.

Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. № 10.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2022.10.10>

УДК 351.83

I. A. Krasko,

здобувач, Національний університет цивільного захисту України

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-3971-5225>

**ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ
РОЗШИРЕНОГО ВІДТВОРЕННЯ ТРУДОВИХ РЕСУРСІВ В УМОВАХ
ФОРМУВАННЯ НОВОГО ТЕХНОЛОГІЧНОГО УКЛАДУ**

I. Krasko,

Applicant, National University of Civil Defense of Ukraine

**THEORETICAL FOUNDATIONS OF STATE REGULATION OF THE
EXPANDED REPRODUCTION OF LABOR RESOURCES IN THE
CONDITIONS OF THE FORMATION OF A NEW TECHNOLOGICAL
SYSTEM**

У статті дістали подальшого розвитку визначення векторів у системі державного регулювання розширеного відтворення трудових ресурсів, що на відміну від класичної системи управління (вплив на об'єкт чи процес з метою підтримки його у певному стані або зміни цього стану) передбачає вплив на трудові ресурси з метою зміни їх якісних характеристик до технологічного укладу, створення організаційних умов, які дозволять реалізувати трудовий

потенціал суспільства максимально ефективно.

Удосконалено систему розширеного відтворення трудових ресурсів у якості механізму регулювання, який передбачає постійну актуалізацію компетенцій трудових ресурсів та їх збільшення, включає такі підсистеми: підсистема освіти та підготовки; підсистема інститутів ринку праці; підсистема управління трудовими ресурсами (персоналом) організації; підсистема ресурсного забезпечення, до якої належать інтелектуальні, матеріально-технічні, науково-методологічні, інформаційні, фінансові та ін.; підсистема нормативного та інституційного забезпечення.

Розвинуто підхід до деталізації механізму регулювання забезпечення трудовими ресурсами галузей економіки шляхом побудови функціональної карти, який на відміну від традиційного підходу ґрунтується на інституційному забезпеченні безперервної освіти та на збільшенні компетенцій трудових ресурсів і включає такі функції: моніторинг і прогнозування динаміки інноваційного розвитку та стану ринку праці; профорієнтація; освіта, розвиток компетенцій; вимоги до результатів освіти, стандарти компетенцій; верифікація компетенцій; відповідність робочих місць стандартам компетенцій; "логістика" у сфері забезпечення трудовими ресурсами, послуги на ринку праці; тиражування найкращих практик; інституційне та ресурсне забезпечення.

Встановлено, що у структурі економіки скоротилася частка традиційної промисловості, що відповідно призвело до скорочення попиту на стандартну зайнятість. Цю нішу зайняв сектор послуг нестандартної зайнятості, який збільшується на вимогу більшої гнучкості робочого часу, тривалості робочого дня, мобільності трудових ресурсів, виникнення нових форм використання трудових ресурсів, таких як непостійної зайнятості. Сьогодні трудові колективи містять такий штат працівників: за договорами з фірмами, що надають послуги оренди фахівців (аутстафінг); залучених тимчасово через кадрові агенції; власні робітники та персонал на повний чи неповний робочий день. Визначено, що аутстафінг дозволяє

підприємствам не утримувати власні офіси з допоміжним персоналом. Однак в Україні відсутність законодавчо закріпленого механізму аутстафінгу відлякує сучасні компанії здійснювати найм віддаленого персоналу. Український ринок аутстафінгу не структурований, не містить універсального механізму добору трудових ресурсів.

The article further developed the definition of vectors in the system of state regulation of the expanded reproduction of labor resources, which, unlike the classical management system (influence on an object or process with the aim of maintaining it in a certain state or changing this state), involves influencing labor resources with the aim of changes in their qualitative characteristics to the technological structure, creation of organizational conditions that will allow to realize the labor potential of society as efficiently as possible. The system of extended reproduction of labor resources has been improved as a regulatory mechanism, which provides for the constant updating of the competencies of labor resources and their increase, includes the following subsystems: subsystem of education and training; subsystem of labor market institutions; subsystem of management of labor resources (personnel) of the organization; subsystem of resource support, which includes intellectual, material and technical, scientific and methodological, informational, financial, etc.; regulatory and institutional support subsystem.

An approach has been developed to detail the mechanism of regulation of the supply of labor resources of the economic sectors by building a functional map, which, unlike the traditional approach, is based on the institutional provision of continuous education and on increasing the competences of labor resources and includes the following functions: monitoring and forecasting the dynamics of innovative development and the state of the labor market; career guidance; education, competence development; requirements for educational outcomes, competency standards; verification of competences; compliance of workplaces with competency standards; "logistics" in the field of providing labor resources,

services on the labor market; replication of best practices; institutional and resource support.

It was established that the share of traditional industry in the structure of the economy decreased, which, accordingly, led to a decrease in the demand for standard employment. This niche was occupied by the sector of non-standard employment services, which is increasing due to the demand for greater flexibility of working hours, the length of the working day, mobility of labor resources, the emergence of new forms of use of labor resources, such as non-permanent employment.

Today, the labor collectives include the following number of employees: under contracts with companies that provide specialist rental services (outstaffing); engaged temporarily through recruitment agencies; own workers and full-time or part-time staff. It was determined that outstaffing allows enterprises not to maintain their own offices with support staff. However, in Ukraine, the absence of a legally established outstaffing mechanism discourages modern companies from hiring remote personnel. The Ukrainian outstaffing market is not structured and does not contain a universal mechanism for the selection of labor resources.

Ключові слова: державне регулювання, новий технологічний уклад, розширене відтворення, трудові ресурси.

Keywords: state regulation, new technological order, expanded reproduction, labor resources.

Постановка проблеми.

Зміст виробництва зміщується від традиційного матеріально-речового виробництва до виробництва у нематеріальній інформативно-когнітивній сфері, посилюючи значення людських ресурсів як чинника економічного зростання економіки. Умовою сталого розвитку країн з ринковою економікою, до яких належить Україна, є всебічний та домінуючий розвиток

людини в тріаді «людина-суспільство-держава».

З ускладненням методів організації виробництва від ручного до тотальної цифровізації посилювалася роль якісних показників трудових ресурсів. На всіх стадіях відтворювального циклу, а саме на стадії формування, розподілу та використання «сформованої працездатності», акцент на збільшенні знань.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Промислова революція, що відбувається в розвинених країнах світу, трактована адептами теорії «Кондратьєвських хвиль» (за висловом Й. Шумпетера) як чергова зміна технологічного укладу, а сучасними європейськими економістами (К. Шваб) - як формування Індустрії 4.0 призвела до цифрової трансформації галузей економіки, основних джерел конкурентних переваг виробничих організацій у системі поділу праці [1]. Стратегія технологічної трансформації представлена у Європейському Союзі – «Цифрова Європа 2020» (2010 р.), у Німеччині – «Індустрія 4.0.» (2011 р.), у Китаї – «Інтернет плюс» (2015 р.). У новому технологічному укладі домінують біотехнології на основі генної інженерії, нова медицина, сенсорика, біомеханіка, робототехніка зі штучним інтелектом, нові розумні матеріали з керованими властивостями, 3-D друк у виробництві, інтернет речей. Перелічені технологічні інструменти перетворюють не тільки виробничі процеси, але й організацію бізнес-процесів по всьому ланцюжку створення доданої вартості.

Мета дослідження. Метою проведеного в поданій статті дослідження є розвиток теоретичних основ державного регулювання розширеного відтворення трудових ресурсів в умовах формування нового технологічного укладу.

Виклад основного матеріалу.

Відтворення трудових ресурсів національної економіки регулюється системою об'єктивних економічних законів. Загальноприйнято вважати, що основними законами, що задають вектор розвитку відтворення трудових

ресурсів є: закон народонаселення, який визначає масштаб трудового потенціалу країни; закон підвищення потреб, пов'язаний з розвитком суспільства та виробництва; закон попиту та пропозиції на ринку праці, що характеризує основні кількісні та якісні показники руху трудових ресурсів; закон економії робочого дня, що дозволяє ефективно використати трудові ресурси; закон накопичення, що відображає збільшення знань, формування та модернізацію системи поділу праці; закон міграції трудових ресурсів, що виділяє чинники, що впливають на її переміщення.

В умовах технологічної трансформації у сфері промисловості на основі тотальної цифровізації та розвитку гігаекономіки довгостроковий сталий розвиток економічної системи національних економік розвинутих країн, що відображає виробничі та соціально-трудова відносини, визначає напрями удосконалення відтворення трудових ресурсів. В умовах інноваційного вектора розвитку економіки та цифровізації промисловості тип відтворення трудових ресурсів визначається технологіями, що постійно вдосконалюються. Під лавиноподібним потоком інновацій у високотехнологічних галузях змінюється характер трудової діяльності та пред'являються постійно оновлені вимоги до вмінь, знань та навичок, задаючи вектор розширеного відтворення трудових ресурсів, що реалізується у безперервному збільшенні якісних характеристик працівника.

На сьогоднішній день загальноприйнятим оцінним показником якісних відмінностей у рівні знань, умінь, навичок, необхідних для трудової діяльності, покликані компетенції. Нелінійність розвитку наступного технологічного укладу робить професійні компетенції менш конвертованими та переносимими з одного роду занять на інший.

Адаптивність працівника до змін довкілля визначається його когнітивними та креативними здібностями, визначальними здатність створення та ефективного використання нових наукових знань. Відбувається формування людини з різнобічними соціальними та інтелектуальними потребами. У цьому ключі зростає цінність особистості, посилюється

важливість компетенцій поведінки, які називають soft і smart skills, базові компетенції, універсальні компетенції, навички XXI століття, загальні компетенції. Вони ґрунтуються на всебічній ерудованості, критичному мисленні, раціональному прийнятті рішень, роботі в команді, проектній роботі, комунікативних навичках.

Універсальні навички дозволяють людині бути успішною в різних видах професійної діяльності. Універсальні компетенції виступають як основні в безперервному нарощуванні професійних компетенцій. Поряд із універсальними компетенціями цифрові навички працівника визначають його адаптивність до змін довкілля. Уміння орієнтуватися в цифровому просторі, працювати в потоці інформації, обробляти її та утилізувати контент формує цифрові компетенції - як наскрізні, що підтримують як базові, так і професійні цифрової економіки. Цифрові технології дозволяють знаходження індивідуальних рішень в економіці знань, а отже суспільство не зацікавлене більше в масовому виробництві ні товарів, ні однотипних фахівців. Персоналізована освітня траєкторія сприяє народженню покоління спеціалістів із індивідуальним портфелем компетенцій.

За останні півстоліття універсальні навички стали включатися до національних та міжнародних систем кваліфікацій, а прогнози про затребувані навички в майбутньому робляться не лише на галузевому та корпоративному рівні, а й міжнародними інтегрованими об'єднаннями – Європейською комісією, ОЕСР, ЮНЕСКО тощо. У період індустріалізації період напіврозпаду компетенцій дорівнював періоду підвищення кваліфікації. У сучасних умовах старіння професійних знань прискорюється, особливо у високотехнологічних галузях. Інструменти Індустрії 4.0 розмивають межі між фізичною, цифровою та біологічною сферами. В інноваційних проектах не потенціал одного працівника чи трудового колективу є резервом економічного зростання економіки, а синергія людини та штучного інтелекту.

Мінімізація участі людини у безпосередній виробничій діяльності та

виключення “операційного” рівня виконання окремих завдань, виконання яких делегується штучному інтелекту, роботам ставить у пріоритет багатовимірне збільшення якісних характеристик працівників у відтворювальному циклі.

Стрімкий розвиток технологій та вдосконалення бізнес-процесів знижує цінність фундаментальної освіти. Доказом цієї обставини є відмова великої аудиторської четвірки (Ernst & Young, KPMG, Pricewaterhouse Coopers, Deloitte) про розгляд диплома про вищу освіту у якості найважливішого критерію у відборі кандидатів під час прийому на роботу. Пріоритетом є портфель компетенцій працівника. Якщо портфель компетенцій визначає конкурентоспроможність окремого працівника на ринку праці, то компетенції персоналу визначають компетенції організації. Здатність організації інтегрувати наявні ресурси та координувати внутрішньоорганізаційні процеси виробництва та управління реалізується, зазвичай, через компетенції персоналу [2].

Відповідно до концепції нерівномірного науково-технічного прогресу, період, який можна назвати ерою промисловості, характеризується регулярними змінами технологічних укладів, основу яких становлять технологічні революції, що кардинально змінюють структуру суспільного виробництва. Технологічний ландшафт галузей економіки неоднорідний, а інвестиції у розвиток та навчання персоналу є похідними від інвестицій у нові технології. Якщо конкуренція слабка, переважають застарілі технології, кваліфікованих працівників легко переманити від сусіда, то їм не треба турбуватися з приводу вкладень у перенавчання. Теорія людського капіталу стала відповіддю економічної теорії на потребу викликів часу у постійному збільшенні якісних характеристик трудових ресурсів галузей економіки.

В даний час на основі теорії та практики людського капіталу формується та вдосконалюється успішна парадигма розвитку провідних європейських країн. У сучасних умовах не капіталізація матеріально-технічних активів, не трудовий потенціал окремого працівника, а синергія

штучного інтелекту та творчих компетенцій людини стає головним чинником конкурентоспроможності підприємств. Принципово нові технології стають технологіями широкого застосування не відразу після появи, а з деяким запізненням.

Структурна перебудова економічної системи (розвиток шерінг-економіки), домінування сітьової організації праці, розробка та застосування нано-біл-інфо-когнітивних технологій призвели до переосмислення джерел конкурентних переваг національних економік. Саме інновації (інноваційний капітал), швидкість їх поширення та впровадження в компанії (процесний капітал) та співробітники, які застосовують ці інновації (людський капітал) стали основним фактором конкурентоспроможності виробничих організацій у XXI столітті.

Індикатором розвитку економіки країни є співвідношення фізичного, людського, фінансового та природного капіталів у структурі її національного багатства. Дані Світового банку констатують, що людський капітал у більшості країн Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСР) перевищує половину накопиченого національного багатства [3]. Отже, ключовим фактором розвитку світових економік, що лідирують, виступає людський капітал, що визначає ефективність використання всіх інших обмежених ресурсів. Відповідно, говорячи про збільшення якісних характеристик працівника, компетенцій організації у фокусі уваги знаходиться розширене відтворення трудових ресурсів.

Практика низки високотехнологічних зарубіжних компаній згідно з даними аудиторської компанії Price WaterHouse Cooper (PwC) свідчить про те, що при спробах забезпечувати підвищення темпів технологічного оновлення робочих місць у промисловості виникає проблема неготовності персоналу компаній впоратися з супутнім лавиноподібним потоком інновацій, що не дозволяє перевести нові компетенції в оперативну діяльність [4]. Об'єктивна недооцінка важливості переходу від екстенсивного шляху розвитку до інтенсивного з супутнім збільшенням компетенцій

працівників в українській економіці призводить до заборони інноваційних драйверів розвитку в різних секторах економіки.

З огляду на неоднорідності технологічного ландшафту промисловості, в Україні ініціація державою цифрової трансформації зустрічає ентропійний опір. Недостатній попит на інновації економіки пояснює слабкий попит на носіїв передових компетенції у галузях економіки.

Отже, головним вектором у системі державного регулювання розширеного відтворення трудових ресурсів є у створенні організаційних умов, які дозволяють реалізувати трудовий потенціал суспільства максимально ефективно. Поки потенціал трудових ресурсів знаходиться поза трудовими відносинами, він залишається резервом, не зачепленим ресурсом, що не впливає на конкурентоспроможність економіки. Якщо під управлінням в менеджменті ми розуміємо вплив на об'єкт чи процес з метою підтримки його у певному стані або зміни цього стану, то головним вектором у системі державного регулювання розширеного відтворення трудових ресурсів є у вплив на них з метою зміни їх якісних характеристик до технологічного укладу.

У процесі цифрової трансформації переосмислюються базові цінності буття, що знаходить своє відображення, зокрема, у розвитку sharing-економіки, поширення концепції усвідомленого споживання, віртуальних комунікацій, скорочення обсягів друкарства та ін. по горизонталі за рахунок інтелектуалізації, роботизації, цифровізації бізнес-процесів, так і по вертикалі - у зв'язку з появою нових видів діяльності, ускладненням функцій та структури управління процесами життєдіяльності суспільства. Ця трансформація охоплює ті три рівні, на які вказував ще на початку ХХ століття Макс Вебер: соціальний, технологічний та економічний та відповідні їм інститути суспільства [5].

Ускладнення системи знань і способів їх трансляції породило такі нові поняття, як між-, мульти-, над- і трансдисциплінарність, технологічні платформи, кростехнології.

З цими поняттями пов'язані й нові форми організації праці. Так, зокрема Верховною Радою України у 2021 р. внесено зміни до Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про індустриальні парки" (2012 р.), яким передбачено відповідне стимулювання залучення інвестицій в індустриальні парки [6]. На даний час вже існує 47 об'єктів у відповідному реєстрі та створено 16 таких парків (UNIT City в Києві (включає навчальні заклади, R&D-центри, лабораторії VR і AR, виробничі потужності для 3D-друку і адитивного виробництва); «Промприлад. Реновація» в Івано-Франківську (16 бізнесових, освітніх і культурних проєктів); LvivTech City у Львові (коворкінг, креативний простір, тренажерні зали тощо); «Екополіс ХТЗ» в Харкові (ІТ-кластер, медичний центр, дослідницький та освітній центри); «Кристал» у Вінниці (лабораторії, ІТ-школа, офіси, конференц-зал, коворкінг, публічні простори, центр розвитку підприємництва); E40 Industrial Park у Київській області та ін.) [7]. Згідно з експертними оцінками частка цифрової економіки у ВВП найбільших країн світу у 2030Е досягне 50–60%, а в Україні - 65% ВВП [8].

Цілком природно, що в цьому інноваційному процесі виникають системні розриви на всіх стадіях відтворення трудових ресурсів, зумовлені різним рівнем інерційності у виробництвах нових знань (наука), нових технологій та технічних засобів (промисловість), формуванні нових суспільних потреб та цілей (культура), трансляції нових знань та технологій в освіту, їх освоєння системою та насичення ринку праці носіями нових компетенцій, нового мислення, нормування наукової, виробничої та освітньої діяльності. Останнє помітно гальмує масштабування ефективних практик збільшення компетенцій трудових ресурсів.

Цифрова трансформація економіки, що відбувається в Україні, істотно змінює ринок праці: його структуру, актуальні компетенції, зв'язки постачальників і споживачів трудових ресурсів, інститути, що забезпечують його функціонування. Трансформація промисловості та ринку праці з новою силою актуалізувала питання відтворення трудових ресурсів галузей

національної економіки.

У структурі економіки скоротилася частка традиційної промисловості, що відповідно призвело до скорочення попиту на стандартну зайнятість. Цю нішу зайняв сектор послуг нестандартної зайнятості, який збільшується на вимогу більшої гнучкості робочого часу, тривалості робочого дня, мобільності трудових ресурсів, виникнення нових форм використання трудових ресурсів, таких як contingent working, тобто непостійної зайнятості [9]. Сьогодні трудові колективи містять такий штат працівників: за договорами з фірмами, що надають послуги оренди фахівців (аутстафінг); залучених тимчасово через кадрові агенції; власні робітники та персонал на повний чи неповний робочий день.

Аутстафінг дозволяє підприємствам не утримувати власні офіси з допоміжним персоналом. Контроль пропусків роботи покладається на аутстафера, що значно підвищує ефективність праці. Це дозволяє отримати більш компетентних робітників, оскільки діапазон їх пошуку значно розширюється та виходить за межі однієї країни, регіону чи навіть континенту.

Однак в Україні відсутність законодавчо закріпленого механізму аутстафінгу відлякує сучасні компанії здійснювати найм віддаленого персоналу. Український ринок аутстафінгу не структурований, не містить універсального механізму добору трудових ресурсів.

З метою подальшої структуризації ринку праці та удосконалення системи державного регулювання забезпечення трудовими ресурсами цього ринку визначено забезпечення трудовими ресурсами у якості об'єкта управління. Виходимо з припущення про те, що цей об'єкт, як і будь-які процеси діяльності є насамперед об'єктом проектування. Основною характеристикою забезпечення трудовими ресурсами як об'єкту проектування, є те, що цей об'єкт є системою: складною, поліструктурною системою різних взаємозалежних діяльностей з їх власними об'єктами та суб'єктами, цілями та інститутами, засобами та продуктами. І ця діяльність є

об'єктом управління і проектування. Система, що має цілком певну властивість емерджентності, яка забезпечує її повнотою і цілісністю.

Цілепокладання є першим кроком у проектуванні. Цю мету можна сформулювати як «підвищення конкурентоспроможності у боротьбі за інвестиції». Відповідно, це дає підстави однією з ключових цілей забезпечення трудовими ресурсами галузей економіки при переході до нового технологічного укладу розглядати зміцнення їх конкурентоспроможності на світових ринках завдяки нарощуванню компетенцій суб'єктів господарювання, включаючи компетенції трудових ресурсів. Зважаючи на надзвичайну складність, відкритість, мінливість системи забезпечення трудовими ресурсами окреслити в мисленні її межі не представляється можливим.

Отже програмування є технологією, що передбачає декомпозицію діяльності як об'єкта проектування, тобто вичленування щодо автономних найбільш значущих підсистем - діяльностей, що забезпечують досягнення цілей другого та наступних рівнів, а потім розробку дорожніх карт для кожної підсистеми на основі аналізу можливих сценаріїв їх розвитку (у взаємозв'язках друг з другом) дозволить отримати у розгорнутому вигляді всю багатовимірну матрицю заходів щодо реалізації проекту.

У технологічних системах нерідко декомпозиція за її проектуванні виробляється як у підсистемах, так і по модулях (агрегатах). У цьому підсистеми відображають функціональну структуру системи, а модулі чи агрегати - морфологічну. Необхідно використати системний підхід до проектування забезпечення трудовими ресурсами. Системний підхід передбачає розгляд об'єкта управління як цілісної множини елементів сукупності відносин і зв'язків між ними. Отже, декомпозиція діяльності системи забезпечення трудовими ресурсами як об'єкта проектування, орієнтована на функціонування та подальший розвиток цієї системи, дозволяє вичленувати відносно автономні найбільш значущі підсистеми.

Система розширеного відтворення трудових ресурсів у якості

механізму регулювання передбачає постійну актуалізацію компетенцій трудових ресурсів та їх збільшення, включає такі підсистеми: підсистема освіти та підготовки; підсистема інститутів ринку праці; підсистема управління трудовими ресурсами (персоналом) організації; підсистема ресурсного забезпечення, до якої належать інтелектуальні, матеріально-технічні, науково-методологічні, інформаційні, фінансові та ін.; підсистема нормативного та інституційного забезпечення (рис. 1).

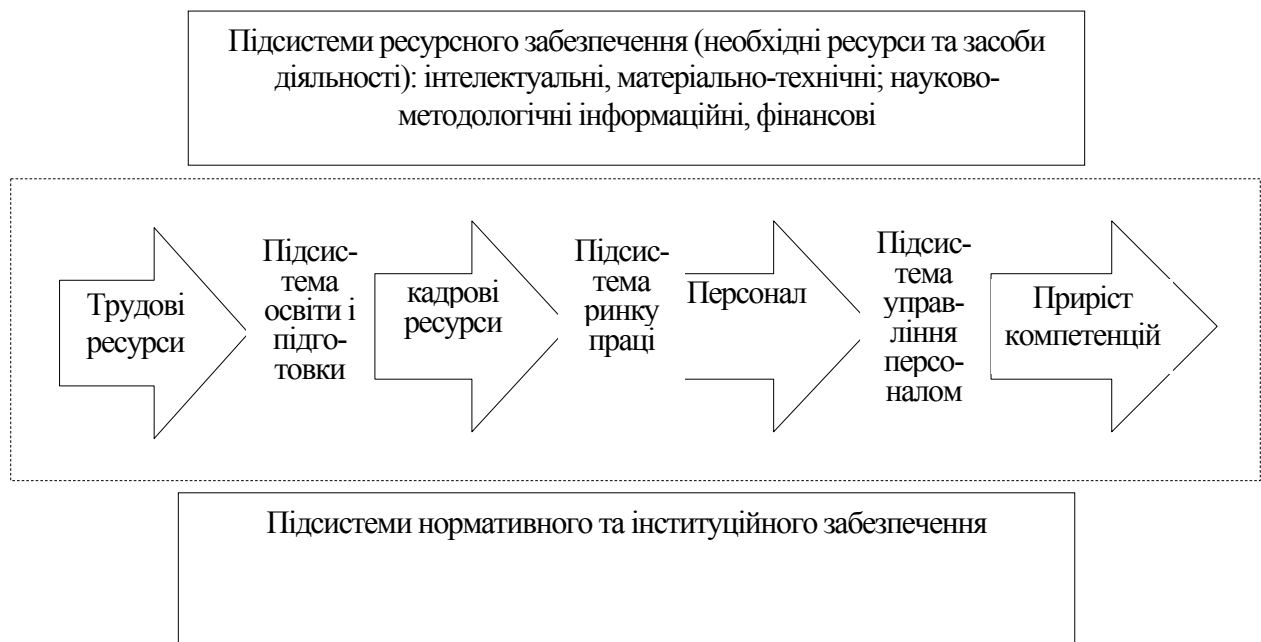


Рис. 1. Система розширеного відтворення трудових ресурсів у якості механізму регулювання

Процес послідовного переведення частини трудових ресурсів країни, тобто актуально та потенційно працездатного населення у трудові ресурси галузевого ринку праці за допомогою виховних та освітніх технологій, що забезпечують формування затребуваних ринком компетенцій - когнітивних, особистісних, соціальних, професійних, а далі вже за допомогою маркетингових технологій - в трудові ресурси (персонал) суб'єктів господарювання галузі, та їх подальший безперервний розвиток у середовищі професійної діяльності, що одночасно змінюється відповідним чином, дозволяє забезпечити галузь компетенціями, необхідними для підтримки та

зміцнення її конкурентоспроможності.

Розширене відтворення трудових ресурсів на основі системного підходу передбачає координацію та синхронізацію її підсистем.

Для подальшої деталізації вихідного механізму регулювання забезпечення трудовими ресурсами потрібно побудувати його функціональну структуру, тобто виділити ті функції, які має виконувати кожен суб'єкт діяльності у сфері забезпечення трудовими ресурсами галузей економіки для досягнення спільної мети забезпечення конкурентоспроможності галузі через збільшення компетенцій (таблиця 1).

Таблиця 1. Функціональна карта забезпечення трудовими ресурсами галузей економіки

Макрофункції \ Суб'єкти	Суб'єкти							
	Наукова спільнота	Роботодавці	Заклади загальної середньої освіти	Середні спеціальні навчальні заклади	Заклади вищої освіти	Заклади з підготовки та підвищення кваліфікації	Ринок праці	Законодавчі органи, регулятори
Моніторинг і прогнозування динаміки інноваційного розвитку та стану ринку праці	✓	✓					✓	✓
Профорієнтація		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Освіта, розвиток компетенцій	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Вимоги до результатів освіти. Стандарти компетенцій	✓	✓					✓	✓
Верифікація компетенцій		✓					✓	✓
Відповідність робочих місць стандартам компетенцій		✓						
"Логістика" у сфері забезпечення трудовими ресурсами. Послуги на ринку праці		✓		✓	✓	✓	✓	✓
Тиражування найкращих практик		✓	✓	✓	✓	✓	✓	
Інституційне та ресурсне забезпечення		✓					✓	✓

Розроблена функціональна карта забезпечення трудовими ресурсами галузей економіки суттєво відрізняється від того, як дані функції виконуються у реальній економіці. Традиційний підхід є наслідком слабкого в нашій країні інституційного забезпечення безперервної освіти (life-long-learning). Це підтверджується, зокрема існуванням тільки Проекту Закону

України «Про освіту дорослих» [10], який внесений Кабінетом Міністрів України у лютому 2022 р.

Розроблена функціональна карта також передбачає, що за умов нового технологічного укладу задля забезпечення розширеного відтворення трудових ресурсів професійна освіта протягом життя індивіда носить не додатковий, факультативний характер, а обов'язковий, необхідний для актуалізації професійних компетенцій характер.

В економіці знань, що формується сьогодні, та відповідній їй системі забезпечення трудовими ресурсами корпорації та великі компанії не обмежуються функціями замовників. Вони беруть на себе освітні функції, займаючи активну позицію у сфері навчання та розвитку трудових ресурсів. Найяскравіший приклад – досвід аутстафінгової Корпорації «Профі», її тренувального центру підготовки до сертифікаційних іспитів з оцінювання кваліфікації відповідно до європейського стандарту ISO 9606, які проводить інспектор німецької сертифікаційної організації TÜV (Об'єднання Технічного Нагляду). [11].

Перелічені функції забезпечення трудовими ресурсами у табл. 1 визначають суб'єктів забезпечення галузей економіки, діяльність яких спрямована на розвиток якісних показників трудових ресурсів. Насамперед, суб'єктами забезпечення є самі трудові ресурси та роботодавці (суб'єкти господарювання галузі), які є споживачами даної системи. Далі, до кола «постачальників» системи забезпечення включено систему державної та недержавної професійної освіти. В умовах інноваційного розвитку бізнесу значний вплив на збільшення компетенцій трудових ресурсів надають організації, що сприяють діяльності освітніх установ, а саме наглядові ради, асоціації випускників та інші подібні інститути. В умовах ринкової економіки ефективному забезпеченню трудовими ресурсами сприяють інститути ринку праці, інститути зайнятості: державний та регіональні центри служби зайнятості, консалтингові та рекрутингові агенції, агентства з акредитації та сертифікації та ін.

До суб'єктів, що визначають та регулюють політику зайнятості в Україні відносяться також громадські некомерційні організації, професійні асоціації. Усього в Україні зареєстровано 143 всеукраїнські професійні спілки та 16 всеукраїнських об'єднань профспілок. До функціональної карти забезпечення трудовими ресурсами галузей економіки включено наукові організації у якості суб'єктів кадрового забезпечення, адже наукові інститути, у тому числі інститути НАН України за галузевою ознакою, наукові відділи у закладах вищої освіти виконують функцію генератора нових знань, нових компетенцій (у тому числі науково-педагогічних), представляють інститут, що дає методологічну основу системного аналізу та оцінки забезпеченості галузей економіки необхідними трудовими ресурсами щодо їх успішної діяльності за умов діджиталізації.

Відповідно, скоординована діяльність перелічених суб'єктів забезпечення дозволяє запустити механізм розширеного відтворення трудових ресурсів. При цьому кожен взаємозв'язок підтримується певними інституціями, створеними та функціонуючими в рамках чинного законодавства. Наприклад взаємодія роботодавців та освітніх установ підтримується наглядовими радами, базами студентських практик та базовими кафедрами університетів на великих промислових підприємствах, входженням учених рад закладів вищої освіти до складу науково-технічних рад великих корпорацій, а провідних фахівців роботодавців до державних атестаційних комісій закладів вищої освіти.

Висновки

Таким чином, в умовах початку нового технологічного укладу забезпечення розширеного відтворення трудових ресурсів можливе тільки на основі системного підходу організації забезпечення трудовими ресурсами галузей економіки. Досягнення динамічної рівноваги системи забезпечення, тобто скоординованої та синхронізованої діяльності її суб'єктів, можливе досягти через проектування її діяльності на основі системного підходу.

Література

1. Schwab K. The Fourth Industrial Revolution, World Economic Forum LLC, 2017. URL: <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab> (дата звернення: 19.09.2022).
2. Гребенькова Г. Формування професійних компетентностей здобувачів професійної освіти. Післядипломна освіта в Україні. Червень 2018 року. С. 89-92.
3. The World Bank (2022). Human Capital Project. URL: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (дата звернення: 19.09.2022).
4. Price WaterHouse Cooper (2022). Global Annual Review 2022: A Year of Solving Together. URL: https://www.pwc.com/gx/en/global-annual-review/2022/PwC_Global_Annual_Review_2022.pdf (дата звернення: 19.09.2022).
5. Вебер, М. Хозяйство и общество: очерки понимающей социологии. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2016.
6. Верховна Рада України (2021). Закон України "Про внесення змін до Закону України "Про індустриальні парки" та деяких інших законодавчих актів України щодо залучення інвестицій у промисловий сектор економіки шляхом стимулювання створення індустриальних парків". Відомості Верховної Ради (ВВР), 2021, № 49, ст. 390. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1710-20#Text> (дата звернення: 19.09.2022).
7. Слово і діло: аналітичний портал (2021). Інноваційні парки: що це і де вони будуть створені в Україні. URL: <https://www.slovoidilo.ua/2021/04/16/infografika/suspilstvo/innovacijni-parky-ce-vony-budut-stvoreni-ukrayini> (дата звернення: 19.09.2022).
8. Український інститут майбутнього (2022). Україна 2030Е — країна з розвинутою цифровою економікою. URL: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoju-ekonomikoju.html> (дата звернення: 19.09.2022).
9. Fournier J. What is a contingent worker? – HCMWorks, 14 Jul 2015.

URL: <https://www.hcmworks.com/blog/what-isa-contingent-worker> (дата звернення: 19.09.2022).

10. LIGA 360 (2022). Проект Закону України «Про освіту дорослих» від 10.02.2022 № 7039, внесений Кабінетом Міністрів України. URL: <https://ips.ligazakon.net/document/II06948A> (дата звернення: 19.09.2022).

11. Корпорація "Профі" (2022). Підготовка зварювальників в Корпорації "Профі". "Міжнародні стандарти для зварювальників." URL: <https://proficorp.com.ua/video> (дата звернення: 19.09.2022).

References

1. Schwab, K. (2017), "The Fourth Industrial Revolution", *World Economic Forum LLC*, available at: <https://www.weforum.org/about/the-fourth-industrial-revolution-by-klaus-schwab> (Accessed 19 September 2022).

2. Hreben'kova, H. (2018), "Formation of professional competences of vocational education recipients", *Pislyadyplomna osvita v Ukrayini*, pp. 89-92.

3. The World Bank (2022), "Human Capital Project", available at: <https://www.worldbank.org/en/publication/human-capital> (Accessed 19 September 2022).

4. Price WaterHouse Cooper (2022), "Global Annual Review 2022: A Year of Solving Together", available at: https://www.pwc.com/gx/en/global-annual-review/2022/PwC_Global_Annual_Review_2022.pdf (Accessed 19 September 2022).

5. Veber, M. (2016), *Economy and Society: Essays on Understanding Sociology* [Problems of labor economics], Izd. dom Vysshey shkoly ekonomiki, Moscow, Russia.

6. The Verkhovna Rada of Ukraine (2021), The Law of Ukraine "On the introduction of amendments to the Law of Ukraine "On industrial parks" and other legislative acts of Ukraine to obtain investments in the industrial sector of the economy by way of stimulating the creation of industrial parks", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1710-20#Text> (Accessed 19 September 2022).

2022).

7. Slovo i dilo: Analytical portal (2021), “Innovation parks: what they are and where they will be created in Ukraine”, available at: <https://www.slovoidilo.ua/2021/04/16/infografika/suspilstvo/innovacijni-parky-ce-vony-budut-stvoreni-ukrayini> (Accessed 19 September 2022).

8. Ukrainian Institute of the Future (2022), “Ukraine 2030E is a country with a developed digital economy”, available at: <https://strategy.uifuture.org/kraina-z-rozvinutoyu-cifrovoyu-ekonomikoyu.html> (Accessed 19 September 2022).

9. Fournier, J. (2015), “What is a contingent worker?”, *HCMWorks*, available at: <https://www.hcmworks.com/blog/what-is-a-contingent-worker> (Accessed 19 September 2022).

10. LIGA 360 (2022), Project of the Law of Ukraine "About adult education", available at: <https://ips.ligazakon.net/document/JI06948A> (Accessed 19 September 2022).

11. Corporation "Profi" (2022), “Training of welders at “Profi” Corporation. “International standards for welders”, available at: <https://proficorp.com.ua/video> (Accessed 19 September 2022).

Стаття надійшла до редакції 12.10.2022 р.