

Із переліку основних умов, за яких можливо досягнути зменшення безробіття, виходить, що потрібна чітка відповідна націленість державної політики як щодо ринку праці, так і соціально-економічної політики в цілому. У зв'язку з цим, вирішення завдання зменшення безробіття має бути усвідомленим і задекларованим напрямо державної політики ринку праці, суть якої полягає у регулюванні сукупності факторів, що викликають зменшення чисельності безробітних серед працездатних осіб працездатного віку. Разом з тим втручання держави у функціонування ринку праці з метою зменшення безробіття є необхідним, але при цьому воно має бути оптимальним, обґрунтовано обмеженим. Критерієм таких меж може слугувати ступінь врахування і забезпечення інтересів різних соціальних суб'єктів – найманих працівників, роботодавців, держави – всі вони є носіями специфічних, властивих тільки їм інтересів.

Проте, в сучасних умовах розвитку ринку праці мати за мету лише абстраговане зменшення безробіття є неадекватним завданням, оскільки в умовах ринкової парадигми розвитку економіки безробіття є об'єктивним явищем, яке за всю історію існування цих умов мало розширений режим відтворення. Нині, на нашу думку, мова має йти про зменшення безробіття не тільки в кількісному, об'ємному сенсі (чисельність безробітних, рівень безробіття), а й стосовно якісних його параметрів (зменшення періоду безробіття в трудовому житті індивідуумів, зниження чисельності контингенту довготривало безробітних, а також відсотку у складі безробітних осіб, які не ма-

ють професії, молоді, жінок і т.ін.). Для покращення «якості безробіття» потрібні відповідні зусилля держави, системність яких вибудовується в межах відповідного науково обґрунтованого підходу. Як доведено теоретично та практично реалізується у розвинених країнах, зміна показників безробіття можлива лише через здійснення державного регулювання ринку праці, власне, через механізм якого й повинне зменшуватися безробіття як результат збільшення збалансованості між обсягами та структурою попиту і пропозиції робочої сили.

#### Список джерел

1. Закон України «Про зайнятість населення». [Електрон. ресурс]. – Реж. доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>.
2. Людський розвиток в Україні: мінімізація соціальних ризиків (колективна науково-аналітична монографія) / За ред. Е.М. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, Держкомстат України, 2010. – 496 с.
3. Розроблення теоретичних та практичних підходів до зменшення безробіття в сучасних умовах соціально-економічного розвитку України / Звіт НДІ праці і зайнятості населення Міністерства соціальної політики України і НАН України (держр. №0112U003197). – К., 2012. – 185 с.
4. Конвенція 117 про основні цілі та норми соціальної політики. / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964. – Женева, 1999. – Т. I. – 775 с.
5. Конвенція 168 про професійну реабілітацію та зайнятість інвалідів. / Конвенції та рекомендації, ухвалені Міжнародною організацією праці 1919-1964. – Женева, 1999. – Т. I. – 775 с.

**П. Кливец**

*академик АЭН Украины  
г. Днепрпетровск*

## ИННОВАЦИОННЫЕ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ПОДГОТОВКЕ СПЕЦИАЛИСТОВ ДЛЯ РЫНОЧНОЙ ЭКОНОМИКИ

Подготовка молодых специалистов традиционно базируется на так называемом «знаниевом» подходе, который заключается в усвоении комплекса основных и специализирующих дисциплин. Высшая школа все еще пытается обеспечить качество подготовки количеством передаваемых знаний, тогда как работодатели ожидают определенных умений и даже профессиональных навыков. На рынке труда усиливается противоречие между предложением со стороны высшей школы и спросом со стороны работодателей. Причины можно рассматривать на различных уровнях:

- на всеобщем: между теорией и практикой;
- на уровне особенного: отраслевая реструктуризация в сфере высшего образования отстает от структурных сдвигов в народном хозяйстве;
- на уровне единичного: слабая гибкость большинства вузов и чрезмерный практицизм, ориентация на быструю отдачу у большинства работодателей, предпринимателей.

Задача состоит в изучении опыта отдельных вузов с позиций общих тенденций и обосновании собственных обобщений и предложений по ослаблению существующих противоречий, и возможному решению их в недалеком будущем.

Высшее образование призвано обеспечить уровень профессиональной подготовки специалистов, отвечающих современным требованиям рыночной экономики. Впрочем, наблюдается существенное расхождение между спросом рынка труда и предложением специалистов, которых готовит система высшего образования. Опыт последних лет убеждает, что сложилось опреде-

ленное противоречие в представлениях о качестве профессиональной подготовки молодых специалистов со стороны учебных заведений и требованиями работодателей. Об этом свидетельствуют явления: безработица среди молодых специалистов значительно выше его среднего уровня; более 2/3 выпускников работают не по специальности. В целом падает престиж высшего образования, которое органично сочетает два начала: знания и нравственность, а разрыв между ними неизбежно порождает эгоистов, моральных калек [1, с. 5].

Подготовка специалистов для условий рыночной экономики в Украине ориентирована на предоставление суммы знаний и некоторых умений, а не формирование креативного мышления и способностей к анализу конкретных ситуаций. Причем, анализу нового типа – системном и рефлексивном, нацеленном на определение альтернатив деятельности, их комбинаторику и дальнейшую оценку по различным критериям для принятия решений.

Действующие методологические подходы – «знаниевый» и даже «обучающий» и «специализирующий» – не фокусируют усилия на методах, технологиях, приемах, техниках и инструментах системного анализа, что является и задачей, и условием эффективной подготовки специалистов.

Задачи обучения в контексте развивающего методологического подхода – это использование разносторонних знаний теории и практики рыночных отношений как основы формирования специалиста. И осуществляется это преимущественно с помощью активных, тренинговых методов, для получения специфических навыков и умений в профессиональной деятельности.

Следует отметить, что доминируют иные методологические подходы. Наиболее распространен «знаниевый» подход. Он предполагает максимально возможное обеспечение обучаемого знаниями из различных сфер, областей и направлений наук, общеобразовательных дисциплин и курсов. Так построены традиционные системы подготовки специалистов. И до сих пор по любой инженерной специальности, независимо от конечной специализации, все изучают теоретическую механику, сопротивление материалов, начертательную геометрию, теорию автоматического регулирования, автоматизированные системы управления и многие другие курсы, независимо от того, готовят ли механика или электрометаллурга.

Еще один методологический подход, в отличие от «технократической» ориентации, нацелен на «гуманитаризацию» образования. При внешне оправданном стремлении расширить мировоззрение, использовался тот же принцип количественного увеличения учебного времени на общественные дисциплины.

Раньше это сводилось к политизации образования, идеологизации и засилению предметов типа «История КПСС», «Марксистско-ленинская этика», «Исторический материализм», «Научный коммунизм» и пр. Сейчас на смену «политизированной» методологии пришла «национализированная». Но по существу она осталась прежней, только изучать стали историю государства, культуры, языка и т.п.

Главное же, что эти методологические подходы рассматривают обучаемого как «сосуд, который надо наполнить». Цель, соответствующая требованиям современной эпохи, заключается в том, чтобы этот сосуд «зажечь». Иными словами, научить человека не искать подсказки в любых ситуациях в учебниках, а думать самостоятельно и с помощью усвоенных технологий мыслительной деятельности принимать обоснованные решения. Эти инновационные технологии основаны на принципах САМОопределения, -обучения, -проблема-тизации, -мотивации [2, с. 94-100].

Традиционный и инновационные подходы существенно отличаются по многим признакам. ряд из них приведен в таблице 1. Принципиальное же различие сходно с Библиейским: можно «дать голодному рыбу» или «научить его ловить рыбу».

Таблица 1

**Особенности разных подходов к подготовке специалистов**

Значимый признак	Традиционный, «знаниевый» подход (дать голодному рыбу)	Инновационный, развивающий подход (научить ловить рыбу)
<b>Философия</b>	чем больше знаний, тем лучше	лучше уметь, чем иметь
<b>Принцип</b>	создать запас знаний	научить самообучаться
<b>Концепции</b>	дать конкретную специальность, изменить профессию	реформировать мышление, систему ценностей и оценок
<b>Цели подготовки</b>	подготовка к конкретным специальностям, должностям	подготовка к виду деятельности
<b>Методологическая направленность</b>	- ориентация на широту охвата - доминирование источника информации, пассивность обучаемого - всесторонняя знаниевая подготовка «про запас»	- рациональная общетеоретическая подготовка с последующей специализацией - ориентация на интерактивность обучения - акцент на самоорганизацию, и коллективное обучение
<b>Дидактика</b>	- подготовка к конкретной типовой деятельности, рабочим местам - обучение как наилучшие знания о стандартах деятельности	- акцент на осмысленные деятельности - обучение логике поэтапного восхождения как технологии всякого анализа - организация культуры мышления при принятии решений

Наши представления обобщены в табл. 1 и опираются на многолетний опыт методологической, методической и практической деятельности сотрудников Днепропетровского национального университета в области подготовки и переквалификации специалистов. Используются учебные материалы и технологии активных методов обучения (АМО), тренинги, психотехнические упражнения, ролевые и деловые игры, причем последние на основе компьютерного моделирования различных производственных ситуаций.

Методологические принципы *развивающей* подготовки специалистов в нашей редакции реализуют дидактическую схему обучения – последовательное познание по уровням «общее – особенное – частное». Этапность процесса обучения сложно обеспечить для всех курсов (дисциплин), так как содержание их разнообразно.

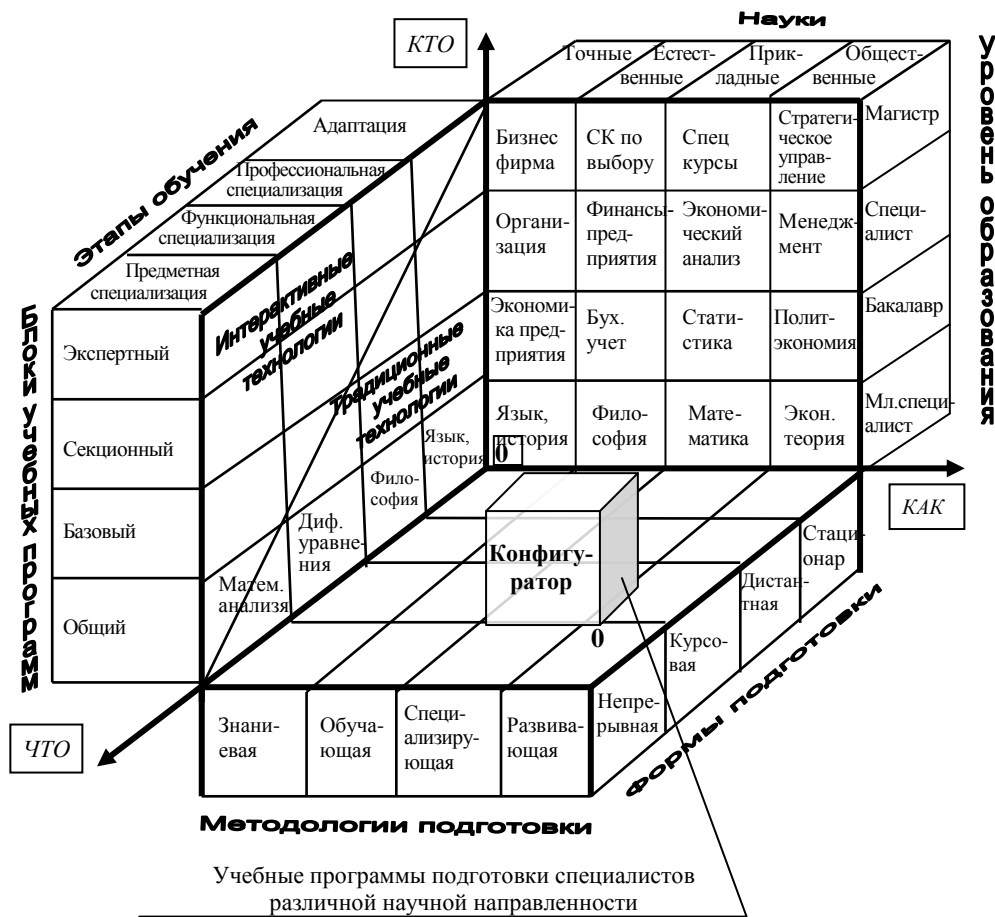
На рис. 1 предпринята попытка наглядной интерпретации высказанных положений. Три условные оси дают объемную картину взаимосвязи методологических компонент подготовки специалистов. По вертикальной оси «КТО» откладываются уровни управления обучаемых – от студентов до менеджеров высшего звена. На горизонтальной оси «КАК» представлена эволюция методологических подходов обучения – от «знаниевого» до «развивающего». Ось «ЧТО» призвана показать этапы обучения – от усвоения основных теоретических положений до предметной специализации, которая реализует принцип обучения «под заказ» [3, с. 232-268].

Рисунок 1 построен таким образом, что в начале осей координат расположены наименее приспособленные к управленческой деятельности. Это студенты стационарных отделений, получающие определенную теоретизированную подготовку по традиционной «знаниевой» методологии. По мере приобретения практического опыта в процессе обучения все более преобладают активные методы на тренинговой основе. Разработка интерактивных технологий обучения основана на блочно-модульном принципе.

Возможны различные подходы к составлению учебного плана, позволяющего выдержать общую дидактическую схему. Один из них – создать «базовый» блок обучения, включив в него курсы (модули) с теоретическим уклоном. Курсы (дисциплины) последовательно включать в учебный процесс по семестрам, по мере возрастания их прикладного характера. Другой подход состоит в изучении дисциплин в той последовательности, которая диктуется ключевым курсом, то есть последовательностью раскрытия его тем, который корреспондируется с рядом дисциплин специализации. Он возможен при подготовке функциональных специалистов (например, аудиторов). Наконец, третий подход дает возможность эклектического построения учебного процесса, продиктованного организационными возможностями (загрузка аудиторий, преподавателей и т.п.). Он, к сожалению, наиболее распространен.

Обучение должно опираться на ряд особых методологических принципов, которых нужно придерживаться при проектировании, осуществлении учебных программ и организации курсов, форм и технологий обучения. Но прежде всего, необходимо выполнение требований, которые предъявляют сами условия переходного периода. Реформирование экономики и производственных отношений в целом объективно выдвигает специфические требования к организации обучения специалистов для рыночной экономики. Они определяют новые общие методологические подходы. Их отличает:

- специализация подготовки на основе современных методико-дидактических подходов;
- инвариантность, гибкость и адресность процессов приобретения знаний и навыков, а также учет типовых признаков обучаемых;



- Учебные программы подготовки специалистов различной научной направленности
1. Математика, физика (точные науки)
  2. Химия, биология, геология (естественные науки)
  3. Техника, технология (прикладные)
  4. Информатика (прикладные)
  5. История, философия, языковедение (общественные)
  6. Экономика, право (общественные)

Рис. 1. Концептуальная схема формирования современного «учебного продукта»

- разработка системы курсов и построение курсов на основе инвариантной структурной модели из набора относительно завершённых, взаимодополняющих модулей и субмодулей (курсы как «марочные продукты» с унифицированным дизайном) (рис. 2);

- взаимодополняемость разных технологий обучения путем поэтапной разработки взаимосогласованных компонентов курсовых материалов, включающих все каналы восприятия. К ним относятся письменные учебно-практические пособия, видеофильмы и электронные носители информации, анализ модельных и практических ситуаций, игры по планированию на компьютере, деловые игры, электронные учебники, документы по планированию, контрольные списки и т.п.;

- сосредоточение на сильных и слабых сторонах целевой группы и рассмотрение обучаемого как действующего лица в процессе обучения, исходя из отсутствия опыта обучаемых в области будущей деятельности;

- нацеленность на разные области и уровни деятельности, как отправная точка для учебного программирования;

- ориентация на хозяйственную практику;

- мотивация обучаемых и обеспечение высокой степени их активности путем выбора способствующих этому форм обучения (проектная работа, менеджмент-тренинг в учебных фирмах, стажировка на предприятиях).

Это обеспечивает направленность на решение производственных задач, принятие решений, отработку опера-

ций и действий, и образцов поведения. Так вуз повышает конкурентоспособность выпускников на рынке труда.

**Описание курсовой системы и структуры тем (модулей)**

В рамках нашего проекта предусматривается создание системы подготовки специалистов в разных областях деятельности. Эта система курсов должна максимально приближаться к выполнению трех требований:

- узкая ориентированность на потребности целевой группы;

- быстрое реагирование на потребности в разных областях народного хозяйства;

- целевая подготовка под конкретное рабочее место.

Для этого надо определить особую курсовую структуру. С одной стороны она имеет инвариантные компоненты (модули и подмодули) формальной и функциональной структуры, используемые во всех или во множестве специализаций. С другой стороны, переменные элементы (тренинговые блоки и компоненты), которые поддаются легкой взаимозаменяемости. Это требует создания новых курсов и тренинговых программ, а также быстрой адаптации существующих, опираясь на повторяющиеся блоки и заменяя и адаптируя переменные блоки.

Отправной точкой для разработки курсов и модулей, а также для планирования тренинга должны являться квалификационные требования рабочего места и потенциально выполняемых должностей и функций обучаемого.

Наша авторская концепция инновационного блочно-модульного построения учебных программ своей отлич-

тельной чертой имела КОНФИГУРАТОР (рис. 2). Он позволяет использовать общие для всех управленческих специальностей базовые модули, теоретическое содержание с последующим усилением роли и места дисциплин, развивающих специализацию. Главным же в конфигураторе является возможность на третьем этапе обучения

использовать «банк спецкурсов» для адресной подготовки специалистов на заказ – либо конкретного работодателя, либо под сложившуюся рыночную конъюнктуру, потребность. Это означает, что мы должны разрабатывать наши курсы с учетом реальных профессиональных требований того или иного вида деятельности.

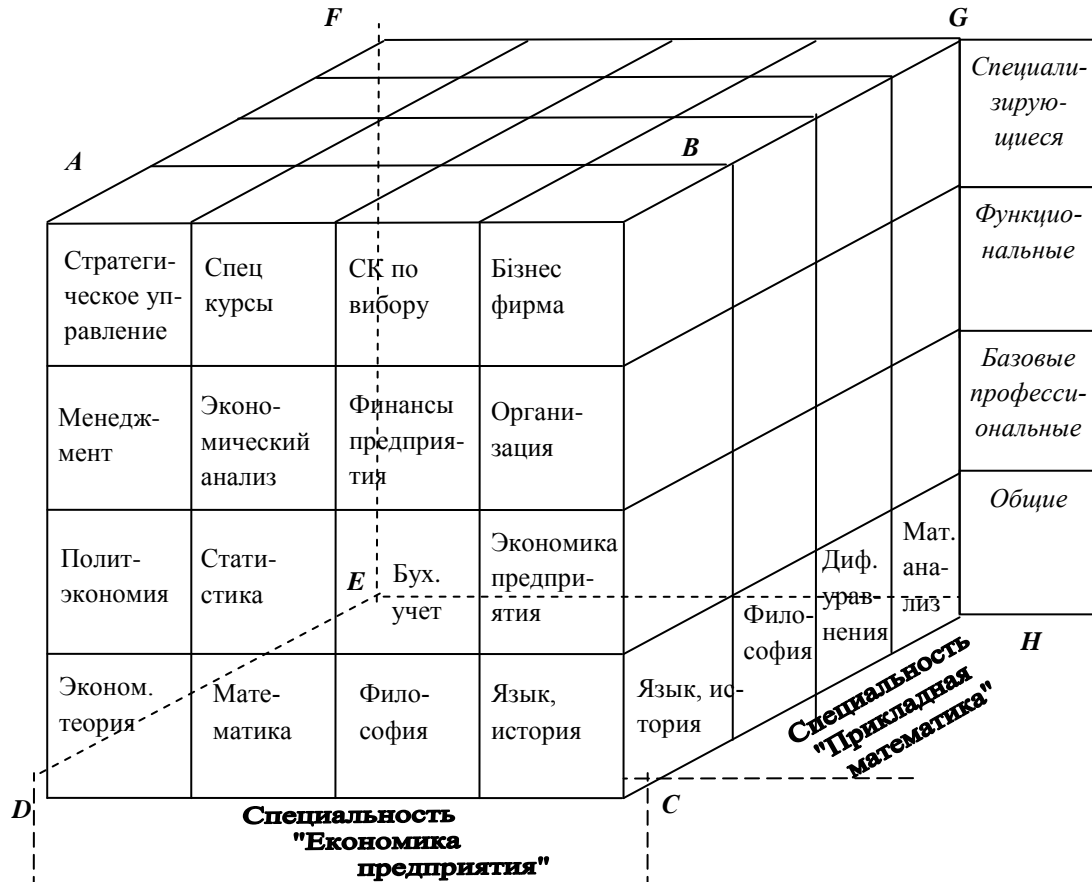


Рис. 2. Конфигуратор учебных программ

Следует еще раз подчеркнуть, что модульные программы создаются для обучения любым профессиям, и позволяют обеспечить любой уровень квалификации. Модульные программы достаточно легко перестроить для использования как в стационарных учебных заведениях, или при ускоренном переобучении в системе последиplomного образования, так и при обучении на предприятиях и фирмах, повышении квалификации и переквалификации. Такая универсальность модульной системы позволяет ей не просто существовать наряду с традиционной системой высшего образования, но и стать ее составной частью, а в перспективе – основой непрерывного экономического обучения персонала.

Модульную систему профессионального обучения отличает гибкость. Она способна быстро реагировать на структурную перестройку отраслей, смену технологий, инвестиционных приоритетов, а главное – на потребность рынка. Система обеспечивает возможность индивидуального подхода к специализации целых групп, тесный психологический контакт преподавателей и обучающихся.

Таким образом, блочно-модульный подход к обучению – это новый уровень в педагогике, в организации учебных процессов. Во-первых, это продуманное построение из модулей именно тех учебных блоков, которые подготовят к конкретной работе (должности, сфере деятельности). Во-вторых, каждый модуль надо обеспечить новыми учебными технологиями, средствами и инструментами. А это поднимает методический арсенал высшей школы на современный уровень.

И последнее. Наш концептуальный подход прошел

успешную апробацию и реализуется практически. Высшая школа способна адекватно реагировать на потребности рынка. Нам удалось обеспечить достаточную гибкость и скорость специализации, подготовки «под заказ». Но опыт в области переподготовки безработных выявил чрезмерную, на наш взгляд, прагматичность работодателей, которых интересуют исключительно профессиональные качества и умения «новобранцев».

Удовлетворение текущих потребностей решает оперативные, а не стратегические задачи. Шекспировский король Лир дальновидно сказал:

- Сведи к необходимому весь мир,  
И человек сравняется с животным...

О высокой значимости высшей школы, её роли в формировании общекультурной основы нашего общества в ДНУ им. О. Гончара помнят постоянно [1, с. 5-13]. Даже оперативная подготовка специалистов «под заказ» госслужб труда ведется в контексте гуманизации образования. Нравственность должна быть первоосновой в деловых отношениях для реализации которых, естественно, необходим профессионализм.

Наш многолетний мониторинг структуры ценностных ориентаций студентов показывает, что за 20 лет обследований такое качество как порядочность занимавшее лидирующие позиции в рейтинге качества специалиста, скатилось на последние места. Но это предмет особого разговора в силу важности проблемы в целом.

**Список источников**

- Думки, підказані серцем. Роздуми про виховання студентської молоді: (нариси) / Ідея та заг. ред.

- М.В. Полякова: авт. – упоряд. В.В. Иваненко, Н.П. Олійник. – Д.: Вид-во ДНУ, 2011. – 264 с.
2. Кливец П.Г. Проблемы подготовки персонала управления. Вопросы теории и практики. – Днепропетровск, «Системные технологии», 2000 – 240 с.

3. Проблеми формування ринкової економіки: Спец. вип. Трансформація курсу «Економічний аналіз діяльності підприємства». – К.: КНЕУ. 2002 – 587 с.

**В. Ковалев**

академик АЭН України

**Е. Атаева**

г. Харків

## ОПРЕДЕЛЯЮЩАЯ РОЛЬ ЭКОНОМИЧЕСКОГО ЗАКОНА ОПЛАТЫ ТРУДА В ФОРМИРОВАНИИ РАСПРЕДЕЛИТЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В УКРАИНЕ

В переходный период формирования рыночных отношений в Украине зарождаются специфические классово определенные общественные отношения между наемным и собственническим трудом. Эти отношения имеют свою меру и количественное выражение. В этом аспекте перед экономической наукой стоит задача развития концепции общественных отношений на принципах распределения вновь созданной ценности, обеспечения достойного качества жизни занятого населения.

В современной экономической науке и практике Украины распределительные отношения рассматриваются в основном в порядке постановки вопроса. Методы количественной оценки уровня средней заработной платы, который бы соответствовал требованиям объективного экономического закона оплаты труда, не разработаны. Сам закон не раскрыт и не сформулирован, а принятый Верховным Советом Украины в 1995 г. Закон «Об оплате труда» имеет статус юридического закона и отражает практику, которая не вполне соответствует требованиям объективного экономического закона оплаты труда.

Вопросу о сущности, методах оценки уровня и стимулирования труда в Украине в постсоветский период посвящено много ценных научных работ. Их авторами являются такие отечественные ученые, как А.М. Колот, Д.П. Богиня, А.Л. Еськов, Н.Д. Лукьянченко, А.В. Калина, Е.А. Гришнова, В.Ф. Андриенко, А.С. Афонин и др., а также российские ученые: Р.П. Колосова, Н.А. Волгин, Р.А. Яковлев, Ю.П. Кокин, А.Л. Мазин, Б.Г. Мазманова, А.А. Волосский и др. В работах этих ученых рассматриваются преимущественно направления развития социально-трудовых отношений или методы стимулирования труда в производстве. Методы количественного выражения социально-трудовых отношений не разрабатываются. Зависимость оплаты труда и социальных распределительных отношений пока остается за пределами интересов экономической науки.

Наиболее близко к решению проблемы распределительных отношений в современных условиях подошел известный российский ученый – профессор Б.М. Генкин [1, с. 307-353]. Предложенная им схема заслуживает внимания и осмысления. Согласно его взглядам, основу формирования уровня оплаты труда наемного работника составляет не стоимость рабочей силы, как об этом писал К. Маркс, а уровень трудового потенциала, что с определенными оговорками можно признать как научное положение, наиболее соответствующее современной экономической ситуации в Украине.

Следует, однако, уточнить, что трудовой потенциал Б.М. Генкин представляет как потенциал личностных качеств работающего (знания, опыт, умение, навыки, здоровье и др.) без соединения их в процессе труда со средствами производства, а это, по существу, выражает не трудовой потенциал совокупности работающих, а человеческий (личностный) потенциал трудовых ресурсов. Такой

потенциал, выраженный в стоимостной форме, проявляющийся в определенных общественных (производственных) отношениях между наемным работником и собственником средств труда по поводу создания, реализации, распределения, присвоения и потребления вновь созданной ценности, представляет уже человеческим капиталом. Поэтому, в нашем представлении, категория человеческого капитала должна раскрываться как наличие комплекса сформированных и развитых в процессе жизнедеятельности человека полезных его качеств: биофизического состояния организма (здоровья), умственных и физических способностей, общих и профессиональных знаний, опыта и мотивов, выраженных в стоимостной форме и пригодных для его трудовой деятельности, неотделимых от человека, собственником и носителем которых он является и которые приносят ему и обществу доход. Накопленные на протяжении жизни затраты на эти качества человека превращаются в капитал лишь со временем по фазам их капитализации. Тогда сущность категории трудового потенциала может рассматриваться как потенциальная или реальная величина ресурса труда, способного обеспечивать необходимый производственный и социальный результат на разных уровнях управления экономикой в определенных общественных и технологических условиях, стоимостный эквивалент которого составляют затраты на формирование жизненного цикла человеческого капитала, средств производства и энергетических ресурсов на технологические нужды.

В этом аспекте в ряде публикаций нами сделана попытка разработать методологию стоимостной оценки человеческого капитала, трудового потенциала, соответствующего им уровня оплаты труда в сложившихся экономических условиях, сформулировать сущность экономического закона оплаты труда [2; 3; 4].

В работе [2] сущность экономического закона оплаты труда применительно к современному этапу рыночных преобразований экономики Украины нами раскрыта как равновесие между экономическим потенциалом хозяйствующего субъекта и порогом социальной оскутлости уровня оплаты труда наемных работников (принцип весов), центром которого или точкой опоры является стоимость человеческого капитала.

В тоже время известно, что в экономической теории не определены критерии оценки уровня оплаты труда, который бы соответствовал указанным требованиям, кроме известной установки на необходимость соблюдения преимущественных темпов роста производительности труда по сравнению с темпами роста номинальной заработной платы, но не определено каким должно быть это соотношение.

Отсюда, целью данной работы является разработка методологического подхода к количественной оценке возможного повышения среднего уровня оплаты труда наемных работников в зависимости от экономических возмож-