

Таблиця

**Компетенції викладача вищого навчального закладу**

Види компетенцій	Змістова характеристика компетенцій	
1. Когнітивні	1.1. Знання теоретичних і методологічних основ предмета, педагогіки, психології	
	1.2. Знання історії та філософії науки	
	1.3. Знання іноземних мов	
	1.4. Знання в області сучасних інформаційних технологій, методів одержання, обробки та зберігання наукової інформації	
	1.5. Знання вимог щодо викладача вищої школи	
	1.6. Знання нормативних документів, що стосуються підготовки науково-педагогічних кадрів	
2. Функціональні	2.1. Уміння вирішувати завдання педагогічної теорії та практики	
	2.2. Уміння визначати індивідуальні освітні стратегії	
	2.3. Уміння визначати адекватність застосовуваних технологій, обраних методів, форм та засобів навчання	
	2.4. Уміння виявляти та приділяти увагу міжпредметним зв'язкам, знанням, що виходять за рамки даного предмета	
	2.5. Уміння здійснювати наукові дослідження, застосовуючи закони формальної логіки та сучасні методи дослідження	
	2.6. Уміння складати службу та навчально-методичну документацію	
	2.7. Уміння готувати публічні виступи, застосовувати адекватні форми ведення дискусії	
	2.8. Уміння обговорювати проблеми загальнонаукового та професійно орієнтованого характеру для досягнення порозуміння зі співрозмовниками	
	2.9. Уміння виконувати аналітичне опрацювання інформаційних джерел для одержання інформації, потрібної для розв'язання певних завдань професійної діяльності	
	3. Особистісні	3.1. Здатність до безперервного розвитку творчого та духовного потенціалу особистості
		3.2. Адекватне сприйняття оточуючих, світу та свого місця в ньому
		3.3. Багатство емоційної сфери та духовного життя
		3.4. Високий рівень моральності та психічного здоров'я
		3.5. Здатність і бажання до безперервної підготовки в професійному плані, а також в особистому та громадському житті
3.6. Ціннісне ставлення до професії		
3.7. Здатність робити навчальний матеріал доступним і цікавим		
3.8. Здатність до творчості в роботі		
3.9. Організаторські здібності		
3.10. Здатність здійснювати педагогічно вольовий вплив на студентів		
3.11. Змістовність, яскравість, образність і переконливість мови		
3.12. Наявність педагогічного такту		
3.13. Здатність пов'язати навчальний предмет із життям		
3.14. Педагогічна вимогливість		

Компетенції формуються поступово, розвиваються в діяльності вузівського фахівця, що є багатогранною та має кілька сторін – педагогічну, наукову, методичну, котрим відповідає комплекс компетенцій, серед яких сьогодні першорядного значення набувають ті, в основі розвитку яких лежать психолого-педагогічні знання, вміння та навички. Володіння сукупністю цих компетенцій допомагає досягти викладачеві вищої школи високого рівня майстерності та впливати на формування особистості студента, його власних компетенцій, що дають можливість самореалізації в нашому складному, суперечливому світі.

Таким чином, у результаті проведеного дослідження обґрунтовано взаємозв'язок якості формування професійних компетенцій випускника і рівня професійної компетентності викладача. Визначено та дано змістовну характеристику компе-

тенцій викладача вищого навчального закладу, що містять когнітивну, функціональну та особистісну складові.

Проведені автором дослідження не претендують на завершеність. У даному напрямку перспективними можуть бути подальші наукові розробки щодо створення методики оцінювання професійної компетентності викладача.

**Література:** 1. [http://www.portal-stat.admin.ch/deseco/deseco\\_report.htm](http://www.portal-stat.admin.ch/deseco/deseco_report.htm). 2. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-Центр, 2002. – 396 с. 3. Садовская Е. А. Профессиональная компетентность будущих преподавателей-исследователей университета. – Оренбург: РИК ГОУ ОГУ, 2004. – 50 с.

Стаття надійшла до редакції  
30.03.2009 р.

УДК 331.5.024.5-057.21

**Корнілов О. О.**

**ФОРМУВАННЯ КВАЛІФІКОВАНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ В СУЧАСНИХ ЕКОНОМІЧНИХ УМОВАХ**

*The article states that in view of Ukrainian conversion to innovative directed economy the concept of human role in it changes also. It is proved that a system of non-stop professional education and development of competence is not an end in itself but a method of living standards and intellectual wealth improvement.*

У зв'язку з переходом України та інших країн СНД до інноваційно орієнтованої економіки трансформується розуміння ролі людини в ній. Саме люди, їхній досвід, знання є вирішальною передумовою формування стратегії виживання корпорацій, компаній, фірм у жорстких умовах ринку. Ця тенденція характеризує перехід від індустріального до інформаційного суспільства, де кваліфікаційні характеристики кадрів – пріоритетна складова бізнесу.

Різним аспектам професійного розвитку кадрів, удосконалення системи професійної освіти приділяло увагу багато вчених зарубіжжя і країн СНД. Серед них: С. Аржавіс, В. Брокбенк, П. Гілберт, Дж. Грехем, М. Лендрю, С. Валентей, Ю. Васильчук, Л. Нестеров, А. Рофе, А. Сидорович, В. Супян, В. Шеметов та ін.

Професійно-кваліфікаційній якості робочої сили, конкурентоспроможності таких спеціалістів на ринку праці присвячено достатньо уваги у вітчизняній економічній науці. Зокрема, найбільш вагомі здобутки були отримані в результаті наукових досліджень таких учених, як І. Бондар, О. Гулевич, Л. Колешня, А. Колот, М. Костенко, М. Корчун, Г. Куценко, О. Левченко, Л. Лісогор, Н. Ничкало, Н. Павловська, В. Савченко, М. Семікіна, Ю. Спасенко, І. Терюханова, О. Цимбал, В. Якобінчук.

Досвід ринкових перетворень свідчить, що продуктивні сили виходять на новий рівень розвитку і до робочої сили висуваються зовсім нові вимоги. Відбувається активне з'єднання робочої сили й робочих місць, яке супроводжує включення в інноваційний процес творчого потенціалу трудящих, підготовку й перепідготовку кадрів, розв'язання проблем соціального захисту.

З переходом економіки до ефективного розвитку очевидним стає процес трансформації індивідуальних якостей людини у реальну продуктивну силу суспільства.

Як вважає український науковець М. Костенко, "нагальною потребою української економіки є підвищення якості людських ресурсів як чинник конкурентоспроможності вітчизняних товарів і послуг на світових ринках, підвищення рівня доходів населення та запобігання масовому безробіттю" [1, с. 32].

У стабільних західних суспільствах основний акцент робиться на формуванні, розвитку й використанні висококваліфікованих кадрів. Цінується індивідуальний, творчий, нестандартний підхід у розв'язанні поставлених завдань, тому що "звільнення" людини від жорстких рамок формалізованої дисципліни має підвищити віддачу при виконанні функціональних обов'язків, що проявляється в збільшенні ефективності виробництва.

Останнім часом українських науковців приваблює проблема економічної активності та зайнятості молоді. Дослідження молодіжного ринку праці, чисельності і складу молоді в Україні, її зайнятості, тенденцій економічної активності молоді як робочої сили в нових трансформаційних умовах розглядаються в роботах С. Бандура, Д. Богині, О. Грішнєвої, Г. Заяць, І. Кравченка, Е. Лібанової, М. Мандибури, Ю. Маршавіна, В. Онікієнка, І. Петрової та ін. Цікавою з цього приводу є монографія В. Онікієнка та Л. Ткаченка [2].

Як вважає український науковець М. Корчун, "залишаються недостатньо розробленими методологічні підходи до вивчення конкурентоспроможності молоді, немає повної інформації щодо прогнозу пропозиції робочої сили на молодіжному ринку праці України з урахуванням потреби роботодавців, не проводиться комплексний економічний аналіз трудового потенціалу молоді та її стану на ринку праці" [3, с. 35]. Інший науковець Ю. Маршавін дає оцінку стану її професійно-кваліфікованих якостей: "незважаючи на постійне зниження реального рівня безробіття в Україні, на обліку в центрах зайнятості останніми роками перебуває 25 – 30 тис. випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів" [4, с. 22]. Говорячи про якісні характеристики робочої сили, систему професійної підготовки кадрів, він підкреслює, що "проблема створення механізму досягнення професійної відповідальності двох ринків – праці і освіти – фактично в науковій літературі не розв'язувалася" [5, с. 26].

Звичайно, не можна стверджувати, що проблеми якості робочої сили ігнорувалися, але й системного підходу як до сукупності економічних відносин не було. І тільки в останнє десятиліття відбулися істотні зміни. Проте вітчизняними вченими ще недостатньо досліджено особливості та напрями формування кваліфікованої робочої сили, зокрема, вітчизняної моделі безперервної професійної освіти. Саме тому метою статті є дослідження вітчизняної системи підготовки кадрів з урахуванням передового світового досвіду і новітніх економічних тенденцій в умовах інноваційних змін в економіці.

Раніше тривалість професійної діяльності індивіда збігалася з терміном служби засобів виробництва, а їхнє моральне старіння відбувалося дуже повільно, тому знань, вмінь та навичок, отриманих на початку трудової кар'єри, було цілком достатньо до її закінчення. У процесі праці вправність і вміння тільки "шліфувалися", будучи доведеними до автоматизму. Це визначення відповідало низькій динаміці в зміні якісних параметрів застосовуваних засобів виробництва й практично статичному стану якості самої робочої сили.

З ускладненням виробництва отримана кваліфікація, знання вже не можуть бути раз і назавжди даними, а необхідність інтенсифікувати працю, підвищувати її продуктивність змушує індивіда вживати активні дії щодо встановлення відповідності між засобами виробництва й власною робочою силою.

Рекомендована Міжнародною організацією праці система класифікації населення ділить його на економічно активне й економічно неактивне. У кількісному вираженні економічно активне населення не збігається із трудовими ресурсами, тому що в нього не включаються деякі категорії – особи, яким немає необхідності працювати, але, які мають легальний при-

буток. Тому скасування примусової праці робить безглуздим використання терміна "трудові ресурси". Не можуть відноситися до трудових ресурсів особи, які можуть не працювати. Резюмуючи, відзначимо, що в основі всіх категорій – трудові ресурси, трудовий потенціал, особистий фактор, людський фактор – лежить щось загальне. Такою субстанціональною основою, безперечно, є робоча сила.

Говорячи про якість робочої сили, варто розуміти сукупність відносин, що виникають між працівником і суспільством, трудовим підприємством й колективом, самими членами трудового колективу з приводу ступеня розвитку продуктивної здатності робочої сили, що забезпечує максимальне використання засобів виробництва, їх організацію й форму керування як вирішальні умови підвищення ефективності суспільного виробництва, його якості й всебічного розвитку особистості.

Сама робоча сила неоднорідна і можна розглядати три рівні її розвитку. По-перше, проста робоча сила, що засвоїла кодекс поведінки, необхідний для збереження соціальних зв'язків, що має здатність користуватися благами сучасної цивілізації, виконувати рутинну працю. По-друге, складна робоча сила, яка здатна швидко навчатися й перенавчатися, самостійно використовувати нові знання, міняти вид і місце роботи. Накопичення знань тут є засобом, а не метою. Мета ж – особистісний розвиток людини, її мобільність, засвоєння нею світової культури. По-третє, професійна науково-технічна робоча сила, що не тільки опанувала світовою наукою, але й здатна до її творчого застосування в інноваційній практиці [6, с. 77].

Таким чином, робоча сила та її якість – багатогранні категорії. Якість робочої сили з боку її фізіологічної субстанції характеризується рівнем психофізіологічного розвитку: природні задатки, тип нервової системи, слух, зір тощо, які детермінуються статевовіковою структурою працівників, станом їхнього здоров'я, умовами праці, її інтенсивністю. Вони є основою, що визначає ознаки якості її професійно-функціональної форми – це обсяг і структура знань, вмінь та навичок до праці, які повинні безупинно поповнюватися. Якість робочої сили завжди є професійно-кваліфікаційною якістю. А професійне навчання, що охоплює первинну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації, є одним з головних заходів активної політики зайнятості населення, інструментами відновлення й розвитку трудового потенціалу.

Розвиток ринку праці кваліфікованої робочої сили є нагальною потребою для забезпечення сталого людського розвитку. Для цього професійно-кваліфікаційна та освітня структури попиту – пропозиції мають відповідати потребам ефективного функціонування економіки. А становлення інноваційно орієнтованої економіки обумовило відповідні зміни на ринку праці України, зокрема щодо професійно-кваліфікаційного складу попиту і пропозиції робочої сили, здатної забезпечити випуск конкурентної високотехнологічної продукції, рівня оплати праці. Основним мотиваційним стимулом, що заохочує економічну активність, прагнення набути високого рівня професійно-освітньої підготовки, є гідна винагорода за працю [7, с.15; 8, с. 40, 45].

Серед якісних характеристик освітньо-кваліфікаційного потенціалу робочої сили існує певна ієрархія, де первинні такі фактори: загальний культурний рівень кожного заgonу робочої сили, сформований всім комплексом життєвих умов – економічних, соціальних, побутових; рівень загальної й фахової освіти, отриманої протягом всього життя працівників; накопичений виробничий досвід.

Активізація ролі інноваційних складових економічного розвитку країн, нерозривно пов'язаних із розвитком інформаційних технологій, зумовлює необхідність підготовки висококваліфікованих спеціалістів, бо інформаційні технології привносять у життя корінні зміни, які, стрімко змінюючи одна одну, впливають на робочу силу. Тому однією зі складових якості робочої сили є трудова мобільність, що стає необхідною умовою виживання людини в умовах конкурентного середовища. Коли трансформується галузева структура виробництва і деякі галузі перестають бути потрібними, тоді варто говорити про галузеву мобільність і бажання переміщуватися з однієї

сфери виробництва в іншу. З галузевою мобільністю тісно пов'язана професійна мобільність, що припускає зміну професій і перехід до виконання якісно інших виробничих функцій.

Кваліфікаційна мобільність дозволяє здійснити не тільки горизонтальний рух, але й переміститися зі страти в страт, підвищуючи професійно-кваліфікаційний і соціальний статуси. При сучасному динамічному ритмі життя мобільність, як горизонтальна, так і вертикальна, робить робочу силу найбільш привабливою й конкурентоспроможною. Наявність властивості мобільності ще не означає її фактичної реалізації, головне, щоб людина була внутрішньо готова до цього й використовувала б шанс, що дає їй можливість, вільно переміщуючись на ринку праці, забезпечити собі і своїй родині більш високу якість життя.

Проблема руху трудових ресурсів досліджується досить давно. Українські економісти вказують на неефективність блокування цього процесу впливом деяких факторів, об'єктивних для командної економіки. Територіальний рух був обмеженим через відсутність вільного й доступного ринку житла й убогості засобів, необхідних для таких переміщень, галузевий – через десятиліттями устояну структуру виробництва, професійну й соціальну мобільність – не був досить мотивованим. Унаслідок цього економіка і при сприятливій демографічній ситуації постійно зазнавала то брак робочої сили в працедефіцитних регіонах, то її надлишок у регіонах з високою народжуваністю, то дефіцит кадрів робочих спеціальностей, то надвиробництво фахівців з вищою освітою, які не знаходили собі гідного застосування, поступово деградуючи.

Соціальну мобільність можна розглядати не тільки як значущу складову якості робочої сили і складне соціально-економічне явище, реалізація якого припускає раціональне використання людського фактора, але і як фактор адаптації працівників до конкурентного середовища.

Прийняти те, що вже створене до нової ситуації не завжди є можливим. У якихось випадках нове і старе виступають як антагоністи, і спільне їх існування є важким. Ця проблема характерна й для питання, що розглядається. Напевно, не буде успішною спроба повного переносу наявного запасу знань, вмінь та моделей економічної поведінки в нові умови. На думку автора, більш продуктивним був би підхід, відповідно до якого варто багато неминущих цінностей праці, таких, як творче ставлення до праці, відповідальність, дисципліна, взяти у нову епоху, але при цьому "довести" уже наявні якісні характеристики знаннями про нове середовище, інформацією про поведінку в умовах ринку, особливо коли вже існує ринок праці, резервна армія праці, і роботу знайти дуже важко особливо в умовах світової фінансово-економічної кризи. Таке "доведення" може бути продуктивним у всіх сенсах. По-перше, з економічної точки зору, тому що руйнування, деградація робочої сили – втрата непоправна й важко відновлювана. По-друге, з погляду самого індивіда перехід до ринку й ламання колишніх підвалин та традицій пройде з меншими витратами. Тому закони й характер ринкової економіки в сукупності з новими знаннями могли б сприяти м'якій адаптації працівника до ринку.

Законірно те, що в умовах кризи, якщо держава не живає активних зусиль, то цілком логічним виглядає рух униз соціальними сходами, що свідчить про втрату або деградацію накопиченого людського потенціалу. У такій ситуації опиняються люди інтелектуальної праці: науковці, вчителі, лікарі, інженери та ін. Для того щоб задовольнити лише первинні матеріальні потреби, вони змушені залишити свою звичну роботу й займатися діяльністю, їм не властивою, ніяк не пов'язаною з їхньою професією й кваліфікацією: "човниковий" бізнес, ручна, фізична, відносно високооплачувана праця тощо. Невластива працівникам з вищою кваліфікацією діяльність є частиною проблеми люмпенізації трудових ресурсів. На сьогоднішній день ця тенденція скоріше поглиблюється, ніж вирівнюється. Неможливість для відносно великої частини населення реалізувати і зберегти свій потенціал, зафіксувати суспільний і професійно-кваліфікаційний статус робить неефективними значною мірою проведені реформи. Отже, наяв-

ність мобільності у всіх її проявах – професійної, галузевої, кваліфікаційної, соціальної – можна зарахувати до властивостей, або елементів якості робочої сили.

Зрушення в галузевій структурі, поява й поширення високих технологій робить необхідним слідом за цією трансформацією "підтягування" до неї структури самої робочої сили. Якщо у доінформаційний період один раз придбаної спеціальності було досить, щоб з нею й закінчити трудову кар'єру, то в інформаційному суспільстві галузева структура змінюється швидко, що викликає необхідність не тільки перенавчання в межах професії, але й її зміни. Тому професійна мобільність є фактором і передумовою структурних перетворень. Однак, ступінь навченості не завжди тотожна практичному освоєнню отриманих знань. Уміння й навички виробляються людиною в міру включення її до виробничого процесу, де й реалізуються. Інтеграція теоретичних знань і виробничого досвіду й складе той рівень кваліфікації, що дозволяє віднести працівника до відповідного кваліфікаційного розряду.

Еволюція кваліфікації робочої сили пов'язана з НТР. Комп'ютеризація поняття кваліфікації працівника поповнила такими характеристиками: розширення й ускладнення необхідних знань, здатностей до виконання нових функцій, що вимагають більш високих інтелектуальних, психологічних якостей. Від робітника стали потрібні здатності до власних суджень, до самостійності в праці, уміння опанувати нову техніку, методи праці. Вузька спеціалізація втрачала зміст, а кваліфікація в її новому розумінні все більше ставала синонімом цілісного типу людини-працівника.

Професійно-кваліфікаційна структура робочої сили швидко еволюціонує. Наприклад, у США переважаючою категорією стали працівники здебільшого розумової праці. Уже у 1995 р. вони склали більше 58% всієї зайнятої робочої сили. Особливо швидко зросла чисельність фахівців нових професій: аналітиків систем, фахівців в області генної інженерії, комп'ютерних технологій. У той же час комп'ютеризація скорочує потребу в конторських службовцях і нижнього управлінського персоналу. Для робочої сили 70-х – 90-х років було характерним зростання її освітнього рівня. Так з 1970 по 1996 р. у США частка осіб, які одержали середню освіту, зросла в структурі робочої сили з 52% до 89%, а вищої – з 21% до 56% [9, с. 6].

Сьогодні зростає потреба розширити кваліфікацію, результатом чого стало прагнення мати не вузьку, а універсальну спеціалізацію, що сполучає відразу декілька професій. Ці вимоги диктуються сучасним виробництвом, де все більш застосовуваними стають новітні знання й оперативна інформація. Таке виробництво продукує умови, за яких воно не тільки використовує вже наявну робочу силу, але й саме створює працівників із заданими якісними характеристиками, що включають у себе загальний культурний рівень, який припускає наявність знань про закони розвитку суспільства, ціннісні орієнтації, нестандартне мислення, творчість, ініціативність тощо.

Підвищення кваліфікації не є безмежним, що обумовлено низкою причин. До економічних причин можна віднести рівень кваліфікації, що задається рівнем розвитку засобів виробництва й застосовуваних технологій. Об'єктивно не існує необхідності прагнути до кваліфікаційних висот при наявності значної питомої ваги ручної, фізичної, некваліфікованої праці. До соціальних причин належать стимули, що задаються суспільством до одержання або підвищення кваліфікації.

Отже, кваліфікація – складна категорія, представлена комплексом економічних, технічних, соціальних елементів, що мають виражену динаміку, а також загальними й спеціальними знаннями, інтегрованими у практику, що уможливорює реалізовувати працю різної складності, інтенсивності. Робоча сила, що володіє новаторським потенціалом, стає більш важливим фактором розвитку виробництва, ніж передові технології, які коштують дорого й швидко застарівають, а робоча сила, що володіє творчими здатностями, обходить корпораціям порівняно недорого, прагне до подальшого інтелектуального зростання й забезпечує випуск високоякісної, постійно оновлюваної й порівняно недорогої продукції в удосконалюваних нею ж умовах виробництва, приносячи чималий прибуток.

Кваліфікація – це безумовна складова якості робочої сили. Основою ж кваліфікації та її динаміки є міцна освіта, як загальна, представлена основами накопичених людиною знань про природу й суспільство, так і спеціальна, оволодіння якою дозволить виконувати різні трудові операції, що утворюють професійну визначеність.

Майбутнє країни вирішальною мірою визначає інтелектуальний потенціал. Саме він і перетворює ресурси держави – природні багатства, чисельність населення, вільні капітали – в "ресурси" у справжньому значенні цього слова. Найважливіші складові інтелектуального потенціалу суспільства – наявність власної науки, високого рівня освіти, розвинутої інфраструктури науки й освіти, кваліфікація робочої сили – виступають основними критеріями інвестиційної привабливості країни або регіону. Цей потенціал формує в людини широту кругозору, здатність зрозуміти суть суспільних трансформацій, бачити перспективи й знайти застосування своїм силам.

Інтерес до освіти став стійким у міру нарощування її значення для ефективності економіки. У доіндустріальну епоху їй була властива просвітительська роль, тому що превалювала ручна праця, що вимагало не глибоких знань, а вправності, моторності, фізичного здоров'я. Після промислової революції ситуація змінюється й для того, щоб обслуговувати верстатний парк, необхідно стає елементарна грамотність.

Освіта на сьогоднішній день для країн СНД має більше значення, ніж для країн Заходу, тому що багато проблем, які для них залишилися позаду, у країнах СНД перебувають у початковій стадії розв'язання, основним засобом для якого і є освіта. По-перше, гостра демографічна ситуація, супроводжувана погіршенням стану здоров'я населення через несприятливу екологічну ситуацію, що ускладнюється соціально-економічною кризою, роблять украї скрутним процес повноцінного відтворення трудових ресурсів. Саме тому збереження накопиченого нацією інтелекту за допомогою освіти й визначає її активну роль. По-друге, перехід до ринку може бути більш тривалим без адекватної інформації про закони його існування. По-третє, країни СНД раніше або пізніше будуть інтегровані до світогосподарчої системи. Але стати повноправними її учасниками можна у випадку, якщо рівні розвитку економік скільки-небудь порівнянні, а не залишитися на світовому економічному узбіччі можливо при залученні й реалізації саме потенціалу освіти, яка є складовою якості робочої сили і через неї опосередковано впливає на якість праці. Для людини, як носія освітнього потенціалу, її наявність має означати гідну оплату. Низькі доходи працівників з вищою освітою у країнах СНД знецінюють її, приносячи власникові скоріше моральне задоволення, ніж економічний ефект. Суспільство нерационально використовує засоби, відпущені бюджетом на освіту, тому що його носії шукають іншу, більш високооплачувану роботу, не пов'язану з отриманою професією.

Протягом усього ХХ століття головним імпортером робочої сили були США. Наприкінці 90-х років у країну кожен рік приїздило 660 тис. емігрантів. Зараз великими імпортерами робочої сили залишаються Німеччина (600 тис.) і Франція (110 тис.) [10, с. 58]. Мотивацію населення України до міждержавної трудової міграції, яка коливається в межах 5 – 7 млн осіб, перемищені на рік, пов'язують зі станом внутрішнього та зовнішнього ринків праці. Оскільки в умовах зниженого попиту на робочу силу, монопольного становища роботодавців, коли вони антиринковими засобами підтримують низьку оплату праці, підвищується бажання населення до міждержавної трудової міграції на ті ринки праці, де пропонують вільні робочі місця або вигідні умови працевлаштування. Зараз, наприклад у західних областях України, важко знайти кваліфікованого працівника, навіть якщо пропонувати йому значну заробітну плату. Люди не можуть нормально працювати за умов корупції, свавілля, соціальної незахищеності, що є несумісним зі способом життя нормальної людини. Надзвичайно гострою є проблема інтелектуальної міграції. За різними оцінками, ще в 90-ті роки минулого століття в результаті еміграції найбільш кваліфікованої робочої сили Україна втратила від 15 до 20% свого інтелектуального потенціалу.

Сучасні соціальні, політичні, економічні чинники підтримують існування в Україні великого за обсягами безробіття. Рівень безробіття – один з найважливіших рушійних факторів у намірах щодо трудової міграції. Сьогодні Україна посідає місце країни-донора робочої сили, оскільки виїзд перевищує в'їзд. Більшість з тих, хто схильний до переїзду (33%), виявили бажання переїзду в пошуку роботи в країні далекого зарубіжжя, у місто або село своєї області – 26%, регіони України – 24%, Росію – 21%, країни СНД – до 5% [11, с. 37]. Ця проблема має й інший зріз. Інтелектуальний потенціал може бути безповоротно загублений. Криза стимулює відтік висококваліфікованих кадрів зі сфери науки до інших видів діяльності в країнах СНД (внутрішній витік), або як постійний, або на тривалий час від'їзд за кордон (зовнішній витік). В обох випадках результати однакові: загибель наукових шкіл, гальмування наукових розробок та їх впровадження, зниження ефективності фундаментальної науки, дезорганізація ринку наукових кадрів.

Освітній потенціал формується не тільки фундаментальною й прикладною наукою, свою роль має зіграти й гуманітарна освіта, тому що цивілізований світ іде шляхом гуманізації. Варто виробити такий варіант соціально-гуманітарної освіти, що запобіжить загрози новій однобічності, коли замість колишнього підходу, орієнтованого на сприйняття світу на базі марксистської ідеології, буде сформований ще більш однобічний, без урахування своєрідності процесів, що протікають, наприклад, у Росії [12, с. 326].

Логічним наслідком і продовженням високого (або низького) рівня освіти й кваліфікації, всіх видів мобільності (з її рухом не тільки вгору, але й униз), загальної й економічної культури є ціннісні орієнтації працівника й той мотиваційний механізм, що складається на їхній основі. Ціннісні орієнтації працівників диференційовані і впливають на розвиток самої робочої сили.

Якість робочої сили не існує ізольовано, автономно від зовнішнього світу. Вона перевіряє на собі вплив зовнішнього середовища, яке можна визначити як соціум. Чим багатший соціум, тим вище віддача працівника, почуття задоволеності роботою, тим сильніше стимули до зміцнення відношень з виробництвом. Якість робочої сили тим вище, чим доступніші соціальні блага за інших рівних умов, тому що домінантою відтворення робочої сили є соціум. Якість робочої сили – це комплексна категорія, представлена як система економічних відносин, яка має складну структуру, де як взаємообумовлені елементи представлені здатності людини до одержання освіти й кваліфікації, мобільність у всіх її проявах, адаптаційні можливості, рівень економічної культури й мотиваційний механізм індивіда. Припускаємо, що в міру наростання складності й змісту праці перелік елементів, що характеризують якість робочої сили, може бути викладений у більш розширювальному трактуванні.

Таким чином, підтверджується теза про те, що головним фактором відтворення є не накопичення матеріальних благ і послуг, а накопичення знань, досвіду, вмінь, здоров'я й інших характеристик якості робочої сили [13, с. 91 – 92]. Головною особливістю професійної освіти, підготовки кваліфікованої робочої сили в інформаційному суспільстві є значне скорочення життєвого циклу професійних знань, що, як підкреслює український економіст О. Левченко, "обумовлює необхідність у країнах, які хочуть конкурувати на світових ринках та бути здатними обстоювати свої інтереси на власних ринках в умовах тотальної експансії процесу глобалізації, формувати національні системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів" [14, с. 30]. Цю думку продовжує Л. Лісогор: "аналіз стану професійної підготовки та підвищення кваліфікації кадрів в Україні протягом останніх років свідчить про недостатній рівень охоплення програмами підготовки та підвищення кваліфікації кадрів, зайнятих у національній економіці" [15, с. 31 – 32].

У підсумку можна зазначити: по-перше, в умовах переходу до ринкової економіки акценти в оцінці якості робочої сили зміщуються до аналізу не тільки професійно-освітнього

рівня, але й таких властивостей робочої сили, як її мобільність, адаптаційні здатності, економічна культура; по-друге, саморозвиток якісних характеристик робочої сили становить об'єктивну потребу сучасного виробництва і є рухом вгору професійними і соціальними сходами; по-третє, процес формування, розвитку, руху робочої сили знаходить відбиток у категорії "якість робочої сили", що має не застиглий зміст, а модифікується і визначається динамікою економічного розвитку; по-четверте, узгоджені заходи на ринку праці і ринку освітніх послуг повинні зайняти чільне місце в реалізації державної політики зайнятості і професійної підготовки кваліфікованої робочої сили; по-п'яте, система безперервної професійної освіти, підготовки й перепідготовки кадрів в Україні в умовах розбудови соціально-орієнтованої економіки має бути не самоціллю, а засобом підвищення як матеріального, так і духовного добробуту населення.

Подальше дослідження і розвиток цієї проблеми повинні йти у напрямку, по-перше, розробки концепції державної системи освітньо-професійного ринку праці, створення якою дозволило б максимально знизити професійний дисбаланс між попитом ринку праці в кваліфікованих спеціалістах та їх підготовкою різними навчальними закладами. По-друге, визначення основних вад та принципових засад розвитку вітчизняної системи безперервної професійної освіти та підготовки кадрів з урахуванням передового світового досвіду.

**Література:** 1. Костенко М. Професійне навчання безробітних як засіб відновлення та розвитку трудового потенціалу // Україна: аспекти праці. – 2007. – №2. – С. 32 – 39. 2. Онікієнко В. В. Молодіжний ринок праці України: проблеми та шляхи рішення / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України; Український інститут соціальних досліджень, 2003. – 160 с. 3. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України // Україна: аспекти праці. – 2008. – №1. – С. 35 – 39. 4. Маршавін Ю. Професійна незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідальності попиту та пропозиції на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2008. – №2. – С. 20 – 24. 5. Маршавін Ю. Шляхи врегулювання професійно-кваліфікованого дисбалансу на ринку праці // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С. 26 – 29. 6. Васильчук Ю. Постиндустриальна економіка і розвиток человека // МЭ і МО. – 1997. – №9. – С. 74 – 86. 7. Спасенко Ю. Ринок праці кваліфікованої робочої сили: стан та умови ефективного розвитку // Україна: аспекти праці. – 2007. – №4. – С. 15 – 21. 8. Якобінчук В. Актуальні питання професійної підготовки кваліфікованих робітничих кадрів // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 40 – 45. 9. Супян В. Б. Сфера труда в США: новые тенденции // США: экономика, политика, идеология. – 1998. – №6. – С. 3 – 16. 10. Вишнева Н. Рынок рабочей силы в ретроспективе XX столетия // МЭ и МО. – 2001. – №9. – С. 52 – 61. 11. Варецька О. Соціально-економічне підґрунтя трудової міграції населення України // Україна: аспекти праці. – 2005. – №5. – С. 34 – 39. 12. Сидорович А. Соціально-гуманитарне образование в меняющейся России // Общество и экономика. – 1999. – №3 – 4. – С. 323 – 325. 13. Валентей С. Человеческий потенциал: новые измерители и новые ориентиры / С. Валентей, Л. Нестеров // Вопросы экономики. – 1999. – № 2. – С. 90 – 102. 14. Левченко О. Сучасна безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду // Україна: аспекти праці. – 2006. – №1. – С. 30 – 35. 15. Лісогор Л. Освітні детермінанти розвитку людських ресурсів в Україні // Україна: аспекти праці. – 2008. – №8. – С. 29 – 33.

Стаття надійшла до редакції  
15.05.2009 р.

УДК 130.2

Стрижко В. А.

## ФИЛОСОФИЯ В КОНТЕКСТЕ КУЛЬТУРЫ XXI ВЕКА

*Below is the brief information on recently held XXII Worldwide philosophy congress (Seul, 2008) and on philosophy analysis of modern society via view of participants of philosophical seminar in KhNEU.*

Прошедшие тысячелетия после возникновения философии не могли ни отменить, ни ослабить значимость того круга вопросов и проблем, которые были ею очерчены. Этот круг, это проблемное поле философии могли только, хотя и медленно, расширяться и углубляться, что подтвердили последующие эпохи.

Особая роль и значимость философии в духовной культуре людей, во всей своей истории человеческой цивилизации, состоит как раз в ее способности выявлять, "высвечивать" и теоретически формулировать вопросы и проблемы универсального уровня – те, которые затрагивают всех людей без исключения.

В этой способности "увидеть" и "озвучить", "назвать", "поставить" реально существующую в действительности универсальную проблему или вопрос и заключается и сокровенная тайна, и предназначение философии как неповторимого феномена культуры, и в этом ее самодостаточность.

Современный этап развития общества в наибольшей степени обусловлен явлением глобализации, которое определяется аналитиками как многофакторный синергетический процесс по созданию глобальных экономических, финансовых, коммуникационных и информационных сетей. Именно такие сети, пронизывая все пространство Земли, интегрируют цивилизацию в единую целостную систему. Естественно, что это – главная объективная стратегическая тенденция, которая только прокладывает себе путь и сопровождается массой противоречий, неравномерностей, глубоких диспропорций, жесткого экспансионизма различных институтов более развитых стран по отношению к слаборазвитым.

Помимо различных (иногда волюющих) форм социальной несправедливости, характеризующих данный период, который вслед за М. Вебером можно назвать "дикой глобализацией", исследователи акцентируют внимание еще на одном важнейшем феномене современности – а именно – глубоком "тектоническом сдвиге" (В. В. Миронов), который произошел в сфере духовной культуры. Речь идет о том, что в условиях исключительно интенсивного формирования единого коммуникативного пространства Земли в силу целого ряда весомых причин возник и стал молниеносно распространяться принципиально новый глобальный не смысловой, а символический (картинный, клиповый, знаковый) язык и **такой же тип мышления**. В результате, духовное пространство общества стало быстро деформироваться под влиянием лавинообразно расширяющегося царства стереотипных рассуждений и действий, одинаковых стилей поведения, предпочтений, мнений и ценностных установок.

Сутью произошедших изменений стало то, что **коммуникация подчинила себе культуру** и приобрела неограниченные возможности **манипулирования сознанием большинства людей**. Наряду с уже известными и крайне обострившимися в настоящее время глобальными проблемами (ядерной, экологической, сырьевой, демографической, СПИДа, наркомании и др.) манипулирование сознанием превращается сейчас едва ли не в самую острую из них. Активно формирующийся в этих условиях "клиповый" "мозаичный" "бездумный" (М. Хайдеггер)