

ЕКОНОМІЧНА ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ЕКОНОМІЧНОЇ ДУМКИ

УДК 331.1

DOI: <https://doi.org/10.32840/1814-1161/2021-3-1>

Ульянова Л.П.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародної економіки і світових фінансів
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

Чайка Ю.М.

кандидат економічних наук, доцент,
доцент кафедри міжнародної економіки і світових фінансів
Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара

Ulyanova Ludmila

Candidate of Economics Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of International Economics and Global Finance
Oles Honchar Dnipro National University

Chaika Yuliia

Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor at the Department
of International Economics and Global Finance
Oles Honchar Dnipro National University

НАПРЯМИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КАДРОВИМ ПОТЕНЦІАЛОМ СТАЛОГО ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ СУСПІЛЬСТВА

DIRECTIONS OF ENSURING PERSONNEL POTENTIAL OF SUSTAINABLE ECONOMIC DEVELOPMENT OF SOCIETY

Статтю присвячено дослідженню підходів до створення потужного кадрового потенціалу суспільного виробництва, що є важливою передумовою сталого розвитку країни. Визначено, що відправним моментом у розв'язанні питань, пов'язаних із людським фактором, є процес відтворення робочої сили. Зроблено акцент на тому, що тільки за умов забезпечення високого рівня життя та досягнення достатнього освітньо-професійного рівня людей у сукупності може створюватися комплексність процесу розширеного та якісного відтворення здатності до продуктивної праці. Розглянуто стан освіти у навчальних закладах усіх рівнів. Особливу увагу приділена системі професійно-технічної освіти, запропоновано шляхи поліпшення підготовки робітничих кадрів відповідно до постійно зростаючих вимог інноваційного розвитку.

Ключові слова: сталий розвиток, кадровий потенціал, інноваційний розвиток, відтворення робочої сили, професійно-технічна освіта.

Статья посвящена исследованию подходов к созданию мощного кадрового потенциала общественно-го производства, что является важным условием устойчивого развития страны. Определено, что отправным моментом в решении вопросов, связанных с человеческим фактором, является процесс воспроизводства рабочей силы. Сделан акцент на том, что только при условии обеспечения высокого уровня жизни и достижения достаточного образовательно-профессионального уровня людей в совокупности может создаваться комплексность процесса расширенного и качественного воспроизведения способности к производительному труду. Рассмотрено состояние образования в учебных заведениях всех уровней. Особое внимание уделено системе профессионально-технического образования, предложены пути

улучшения подготовки рабочих кадров в соответствии с постоянно растущими требованиями инновационного развития.

Ключевые слова: устойчивое развитие, кадровый потенциал, инновационное развитие, воспроизводство рабочей силы, профессионально-техническое образование.

The scientific article is devoted to the study of a complex but relevant problem for the period of creating the preconditions for sustainable development - the definition of approaches to providing the economy with strong human resources. It is noted that its formation is always faced with the issues of reproduction of the labor force, the effectiveness of which implies the achievement in total, at the same time high levels of quality of life and vocational training of people. Particular attention is paid to the emergence of new problems that increase the severity of personnel issues in Ukraine: there is a significant increase in labor migration of Ukrainians abroad, reducing the population and working age. However, despite the difficulties of the transition economy, the country has gradual, progressive changes in the entire system of educational infrastructure, attempts are being made to reform the organization of education in educational institutions of all levels: higher education, secondary school, vocational education. In addition to traditional vocational schools in the educational, already competitive environment, there are new educational institutions – technical lyceums, technical schools, colleges. However, a significant part of vocational schools has shortcomings related to the quality of their material and technical base, the level of training of teachers in terms of their mastery of the latest technological concepts and methods of teaching educational material. Improving the system of vocational training should be based on the understanding that innovative development has already become an integral part of the domestic economy and has led to new requirements for personal factors of production. Now there is a need to closely link professional training to specific production conditions of future activities, the entire educational process should be built taking into account changes in the state of production processes, target settings for obtaining the final results of enterprises. Under modern market conditions, the first priority is not the production of more goods and services of one type, but their differentiation and new quality characteristics within one product group. Relevant changes occur in the assessment of the personal factor of production. This is not just about the quantitative certainty of staff, but about the level of training of each employee, his ability to adapt to technical and technological changes. In the process of professional training it is important to form in future employees an awareness of their role and importance in the overall efficiency of enterprises, to bring to their understanding the high probability of losses associated with their possible errors in the production functions. The issue of greening of professional activity should be important in the educational processes of all educational institutions.

Keywords: sustainable development, human resources, innovative development, labor force reproduction, vocational education.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Аналіз проблеми сталого розвитку, в основі якого одним із важливих складників виступають інноваційні засоби виробництва і технології, обов'язково передбачає дослідження якості робочої сили, відповідність її матеріально-технічній основі виробничих ланок. Подолання наявності сучасних «перекосів» у співвідношеннях живої та уречевленої праці, що посилюються національними, регіональними та галузевими особливостями, є найважливішою передумовою підвищення ефективності суспільного виробництва. Не випадково проблема пошуку шляхів досягнення відповідності робочої сили матеріально-технічній основі підприємств, що повною мірою забезпечуватиме формування кадрового потенціалу постіндустріального суспільства, є вельми актуальною та знаходить своє віддзеркалення у багатьох наукових працях зарубіжних та вітчизняних учених-економістів. При цьому її вирішення має не тільки теоретичне, а й практичне значення, оскільки націлена на створення умов для більш якісної та продуктивної життєдіяльності кожної людини.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми і на які спираються автори. У працях З.М. Бурик [1], В.С. Дяченко [2], С.А. Жукова [3], О.В. Захарченко [4] розглянуто теоретичні засади сталого розвитку та його складники, стратегічні напрями сталого розвитку в Україні. Проблеми кадрового потенціалу роз-

глянуто в роботах І.М. Дашко [5], А.А. Дискіної [6], Н.Л. Гавкалової [7].

Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Оpubліковані та проаналізовані нами існуючі наукові розробки дали змогу виокремити недостатність розгляду окремих аспектів загальної кадрової проблеми, наприклад відсутність системності в аналізі усіх фаз процесу відтворення робочої сили, не повне врахування деяких нових вимог до якості професійно-технічної підготовки виробничого персоналу. Необхідно зосередити увагу на їх дослідженні та обґрунтуванні шляхів створення потужного кадрового забезпечення сталого економічного розвитку.

Формулювання цілей статті (**постановка завдання**). Головними завданнями дослідження є: аналіз відтворення робочої сили як необхідного підґрунтя для створення кадрового потенціалу постіндустріального суспільства; розгляд питання досягнення відповідності особистого фактору матеріально-технічній основі виробництва, котра, включаючи інноваційні технології, усе більше змінює зміст та характер праці робітників, підвищує рівень інтелектуалізації трудової діяльності; визначення на підставі узагальнення усіх змін у сучасному та майбутньому економічному розвитку суспільства шляхів удосконалення навчальних процесів у системі професійно-технічної освіти – головного джерела підготовки робітничих кадрів.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових ре-

зультатів. Створення кадрового потенціалу завжди стикається з питанням відтворення робочої сили, яке включає як безперервне відновлення та підтримання фізичних сил і розумових здібностей людей, так і постійне відновлення та підвищення трудової кваліфікації робітників, зростання їхнього освітнього й професійного рівня. Реалізація першого складника безпосередньо пов'язана зі ступенем економічного розвитку країни та її соціальною політикою. Що стосується другого складника, то він є похідною від ступеню реалізації першого та, перш за все, залежить від якості організації системи освіти в країні. Тільки забезпечення високої якості життя та досягнення достатнього освітньо-професійного рівня людей у сукупності можуть створювати комплексність процесу якісного відтворення робочої сили – найважливішого елементу суспільного виробництва. Доцільно згадати, що ще у XIX ст. представники класичної політекономії стверджували, що процес корінного перетворення продуктивних сил відбувається тоді, коли на нову ступінь підіймаються не тільки техніка і технологія, а й людина-працівник. Найвища ступінь розвитку продуктивних сил на кожному історичному етапі пов'язана з «...найбільш багатим розвитком індивідів» [8, с. 34].

В унісон зазначеному представлено й погляди професора Гарвардського інституту міжнародного розвитку Дж. Сакса у праці «Економіка перехідного періоду. Уроки для України». Однією з найважливіших проблем української перехідної економіки він назвав те, що у спадок Україна отримала «дуже нездорову структуру економіки. Величезна кількість людей працює на економічно нежиттєздатних підприємствах і живе в економічно безперспективних регіонах. У майбутньому мають відбутися колосальні зміни в існуючих типах трудової діяльності, якщо Україні випало на долю подолати кризу й досягти зростання рівня життя» [9, с. 8–9]. Для визначення тих докорінних змін у характері виробництва й трудової діяльності, через які Україна має пройти найближчими роками, він ужив поняття «структурне коректування» та велику увагу приділив важливості соціальної підтримки людей у період вимушеного безробіття та організації майбутньої професійної підготовки [9, с. 259–260].

Не залишають поза увагою розгляд питання відповідності особистого фактору сучасним виробничим умовам протягом усього періоду становлення ринкових відносин і вітчизняні вчені-економісти. При цьому, і це правильно, дослідники відзначають, що за час побудови ринкових відносин з'явилися і нові проблеми, котрі посилюють гостроту кадрових питань. Наприклад, відбувається значне збільшення обсягів трудової міграції українців за кордон у пошу-

ках більш високої заробітної плати, робочого місця, яке відповідає отриманій професії, фіксується значний відтік із виробництва людей працездатного віку для захисту українського кордону на Сході, зменшується кількісний склад кваліфікованої робочої сили внаслідок карантинних заходів боротьби з пандемією. Не можна обійти увагою і такий важливий факт, що за роки незалежності кількість населення України зменшилася. Так, 1991 р. чисельність населення становила 52 млн осіб, а в 2020 р. чисельність населення без урахування тимчасово окупованої території Донецької області, Луганської області, Автономної Республіки Крим і міста Севастополя становила 41,9 млн осіб [10]. При цьому, і це особливо впливає на процес суспільного виробництва, зменшується чисельність сукупної робочої сили країни, зростає безробіття (табл. 1).

Визначаючи шляхи створення кадрового забезпечення сталого економічного розвитку, не можна, на нашу думку, не вивчати досвід колишнього Радянського Союзу в галузі створення системи підготовки інженерно-технічних фахівців та робітників робочих спеціальностей. Так, відомо, що тоді за умов планової, недостатньо ефективної економіки із застарілим технічним обладнанням, високим рівнем зносу основних фондів усе ж таки існували підприємства, особливо у межах воєнного виробництва, з високими новітніми технологіями. Вони повною мірою були забезпечені висококваліфікованими, з міцним запасом необхідних професійних знань фахівцями усіх рівнів. Цьому, звісно, сприяли можливості директивного державного управління щодо створення можливостей забезпечення ланок воєнно-промислового комплексу необхідними кадрами. Проте й досі ці державні підходи (у галузі централізованого фінансування, створення умов для якісно працюючих навчальних закладів, що готують фахівців для виробництва з інноваційними технологіями) ще недостатньо вивчені і не враховуються під час створення кадрової стратегії сталого розвитку.

Велике значення у розв'язанні зазначеної проблеми має вивчення досвіду розвинених ринкових країн, які вже досить чітко визначилися з пріоритетами у забезпеченні потреб економіки у робочій силі. Так, відомо, що у західних країнах у середньому 80% випускників шкіл націлені на отримання професійної освіти, і тільки 20% – на навчання у вищих навчальних закладах. Таке співвідношення, і про це свідчать дані щодо стану ринків праці, мінімізує дисбаланси у попиті і пропозиції робочої сили. В Україні випускники шкіл здебільшого вступають у вищі навчальні заклади. Складається інша ситуація: існує гостра проблема у працівниках робочих спеціальностей, а вища освіта, по суті, не гарантує отримання висо-

Таблиця 1

Динаміка робочої сили та безробіття в Україні [10]

Показник	Одиниці виміру	Рік		
		2018	2019	2020
Робоча сила працездатного віку	тис осіб	17296,2	17381,8	16992,1
Безробітне населення працездатного віку	тис осіб	1577,6	1486,9	1630,1
	у % до робочої сили відповідного віку	9,1	8,6	9,6

кооплачуваної роботи за фахом. Не можна не відзначити, що у ринкових країнах сформовано більш тісні та ефективні зв'язки навчальних закладів із виробництвом, що значно підвищує продуктивність майбутньої практичної діяльності молодих фахівців.

Аналіз сучасної української дійсності показує, що, незважаючи на труднощі транзитивної економіки, відбуваються поступові прогресивні зміни у всій системі суспільно-економічних відносин. Уже сьогодні в Україні здійснюються спроби реформування організації освіти у навчальних закладах усіх рівнів. У сфері ВНЗ відбуваються процеси реорганізації та централізації існуючих вишів під кутом зору оптимізації навчальних процесів. Так, у м. Дніпро вже на початку 2021 р. на підставі пропозиції Міністерства освіти і науки було утворено Український державний університет науки і технологій, у який увійшли реорганізовані Дніпровській національний університет залізничного транспорту імені академіка В. Лазаряна та Національна металургійна академія України. Такі процеси здійснюються у руслі західноєвропейських тенденцій. У всій Німеччині, наприклад, університетів було менше, ніж до реорганізації вишів у Дніпропетровській області. Не обійшло реформування й середню школу. Заплановані та поступово здійснювані зміни, за задумкою авторів реформи, повинні посилити профорієнтаційну роботу з учнями, допомогти їм раніше визначитися з майбутньою сферою навчання та трудової діяльності. Звісно, що ефективність зазначених змін в освітянському процесі буде визначена практикою через певний проміжок часу.

Система професійно-технічної освіти є головним джерелом підготовки робітничих кадрів. За період побудови ринкових відносин в Україні вона суттєво змінилася, наочно проявилися результати здійснюваних процесів децентралізації та диверсифікації. Окрім традиційних професійно-технічних училищ у навчальному просторі функціонують нові освітні заклади: технічні ліцеї, технікуми, коледжі. Таке різноманіття форм, безсумнівно, сприяє створенню конкурентного середовища у сфері кадрової підго-

товки, є двигуном удосконалення навчальних процесів. Проте сучасні навчальні заклади, як свідчить аналіз, мають певні недоліки, які стосуються якості матеріально-технічної бази закладів, рівня підготовки викладачів, їх володіння новітніми технологічними концепціями та методиками викладання навчального матеріалу. Вирішення нерозв'язаних питань і подальший розвиток усіх форм професійно-технічної освіти повинні бути націлені на досягнення європейського рівня освітніх стандартів.

Для поліпшення системи професійно-технічної підготовки необхідно, на нашу думку, враховувати такі моменти. По-перше, період переходу до сталого розвитку є поступовим, тривалим, поетапним і потребує розв'язку суспільством проблем, які є нагальними в межах того чи іншого етапу. Аналіз сучасного стану матеріально-технічного озброєння вітчизняної виробничої сфери показує неоднорідність озброєння підприємств та галузей. Деякі виробництва знаходяться на високому технологічному рівні та відповідають світовим стандартам так званого п'ятого технологічного укладу і вже націлені на екологічну реконструкцію, а у інших може переважати третій або четвертий укладу. Усе це свідчить про складність здійснення процесів модернізації технічного обладнання та втілення інноваційних розробок. Ситуацію у змінах у техніко-технологічній основі промисловості України певною мірою характеризують показники часток кількості промислових підприємств з інноваційними перетворюваннями у загальній кількості вітчизняних промислових підприємств (рис. 1).

Наведені та наочно представлені зміни показників на рис. 1 показують їх хвилеподібну мінливість та відсутність, на жаль, чіткої тенденції до зростання обсягів впроваджених інновацій у виробничі процеси, що зумовлено нестабільністю сучасного економічного стану в Україні, недоліками державної інноваційної політики.

Проте, і це є безсумнівним фактом, інноваційний розвиток уже став невід'ємною частиною вітчизняної економіки та зумовив нові вимоги до особистих



Рис. 1. Частка кількості промислових підприємств, що впроваджували інновації, у загальній кількості промислових підприємств, % [10]

факторів виробництва, професійно-кваліфікаційного рівня працівників.

Виходячи із цього, професійне навчання кадрів, окрім надання базових теоретичних засад, повинне тісніше прив'язуватися до конкретних виробничих умов майбутньої діяльності. І це вже зараз стає частково можливим завдяки прив'язки закладів професійної освіти до конкретних підприємств. Так, у місті Дніпро підготовку робітничих кадрів для Дніпровського металургійного заводу, Південного машинобудівного заводу, Дніпропетровського заводу металургійного обладнання та тепловозремонтного заводу здійснюють професійний залізничний ліцей, Дніпровський індустріальний коледж, технікум зварювання та електроніки імені Є.О. Патона, машинобудівний коледж Дніпровського національного університету імені Олеся Гончара та інші навчальні заклади. У місті Кам'янському для ПАО «Дніпровський металургійний комбінат», ПАТ «Дніпровагонмаш», ПАО «ДніпроАзот» кадри готують Кам'янський державний енергетичний технікум та Придніпровський державний металургійний коледж. У Кривому Розі, де знаходяться ПАТ «Криворізький залізрудний комбінат», ПАТ «Південний гірничо-збагачувальний комбінат», ПАТ «Інгулецький гірничо-збагачувальний комбінат» та інші промислові підприємства, серед закладів професійно-технічної освіти можна виділити гірничий та гірничо-електромеханічний технікуми Криворізького національного технічного університету, коксохімічний технікум Національної металургійної академії України, професійний гірничо-металургійний ліцей, професійний гірничо-технологічний ліцей, професійний транспортно-металургійний ліцей [11].

Однак, і це необхідно розуміти, зазначені взаємовідносини навчальних закладів та виробництва не набули ще досконалої форми, що зумовлено існуючими та відзначеними вище недоліками системи професійно-технічної освіти.

По-друге, весь освітній процес, навчальні та практичні заняття повинні будуватися з урахуванням змін у стані виробничих процесів, технічного переозброєння виробництва, цільових установок щодо отримання кінцевих результатів діяльності підприємств, що відбувається під час переходу від індустріального до постіндустріального суспільства, котре базується на розвинених ринкових відносинах із суттєвими змінами у споживчих перевагах. За цих умов на перше місце виходить не завдання виробництва більшої кількості товарів та послуг одного виду, а їх диференціація та все нові й нові якісні характеристики у межах однієї товарної групи. Відповідні зміни відбуваються і в оцінці особистого фактора виробництва. Тут йдеться не просто про кількісну визначеність персоналу, а про рівень професійної підготовки кожного працівника, його здатність адаптуватися до техніко-технологічних змін, схильність до перепідготовки та вдосконалення кваліфікаційних навичок. Якісні зміни у виробничих процесах і робочій силі об'єктивно зумовлюють і нову сутність виробничих відносин. Розумінню та більш чіткому виконанню управлінських рішень робітниками сприятиме включення в освітні програми таких відносно

нових для професійно-технічних закладів дисциплін, як менеджмент, маркетинг, основи мікроекономіки.

По-третє, актуальною, і про це свідчать численні теоретичні дослідження, є проблема соціально-економічної безпеки, котра в узагальненому вигляді трактується як достатня (або висока) ступінь захищеності від негативного впливу всіх потенційно існуючих небезпек на певний період часу. Соціально-економічна безпека – складне явище, що проявляється на всіх рівнях життєдіяльності суспільства. У контексті питання формування кадрового потенціалу проблема безпеки торкається рівня існування економічної людини, яка виступає у таких головних іпостасях: виробник, суб'єкт економічних (і перш за все виробничих) відносин та споживач благ (товарів і послуг). Іпостась «людина-виробник» є найважливішою у механізмі функціонування суспільного виробництва, тому в процесі професійної підготовки важливо сформулювати у майбутніх працівників усвідомлення їхньої ролі та значимості у загальній ефективності діяльності підприємств, довести до їх розуміння високу ймовірність утрат, пов'язаних саме з їхніми можливими похибками у процесі виконання виробничих функцій. Світовий досвід свідчить, що за деякими розрахунками до 70–80% матеріальних збитків отримують підприємства від прорахунків та збоїв у діяльності власного персоналу. Основними причинами таких утрат дослідники вважають недостатню кваліфікацію або досвід для виконання тих чи інших операцій, низьку виконавчу дисципліну, відсутність умінь оперативно відреагувати на неординарні виробничі ситуації та своєчасно приймати самостійні рішення, нечесність або непорядність поведінки тощо.

Зрозуміло, що деякі негативні риси у процесі праці майбутніх робітників можуть бути проявом фізіологічних та психологічних особливостей людини, її вроджених властивостей (наприклад, неможливість адекватно сприйняти та запам'ятати необхідний обсяг інформації, передбачити та об'єктивно оцінити ступінь виробничих небезпек). Усе це важливо виявляти вже в процесі навчання і проходження виробничої практики та, якщо можливо, у результаті індивідуальної роботи вносити певні корективи у виявлену поведінкову специфіку майбутнього працівника. В іншому разі доцільно переорієнтувати людину на отримання іншої професії, що відповідає її фактичним можливостям та здатностям. Значення та результативність такого підходу підвищується за умов інноваційного переозброєння підприємств, що зумовлює зовсім інші вимоги до змісту та характеру праці виробничих кадрів. Важливою характеристикою трудової діяльності все більше стає підвищення її інтелектуального рівня.

Особливе місце у загальній соціально-економічній безпеці працівника займає рівень безпеки праці. За сучасних умов, на жаль, фіксується значна кількість нещасних випадків та травм на підприємствах, ліквідація наслідків яких значною мірою відбувається за рахунок державних коштів, котрі, з одного боку, не в повному обсязі компенсують потерпілій людині витрати на повне відновлення здоров'я, а отже, і повноцінної життєдіяльності, а з іншого – втрачається

альтернативне використання коштів для підвищення суспільного добробуту. Тому, на нашу думку, у ході навчальних процесів закладів професійно-технічної освіти необхідно посилити увагу до дисциплін, присвячених охороні праці на виробництві, особливо увагу приділяти роз'ясненню суті різного роду виробничих небезпек та ризиків, відштовхуючись при цьому від більш містких понять «соціально-економічна безпека» та «безпека економічної людини».

По-четверте, «червоною стрічкою» у навчальних процесах усіх закладів освіти повинне проходити питання екологізації професійної діяльності, яке набуло актуальності в останній третині ХХ ст., коли прийшло чітке усвідомлення, що збалансований розвиток обов'язково повинен орієнтуватися на відновлення навколишнього середовища більшою мірою, ніж його руйнування. У ХХІ ст. техногенні та економічні види стійкості стали набувати все більшого значення як важливі складники сталого розвитку національної економіки [12; 13].

Екологізацію у широкому розумінні необхідно розглядати як процес утілення технологічних, управлінських, правових рішень, що дасть змогу підвищувати ефективність використання природних ресурсів на тлі збереження та поліпшення якості природного середовища. При цьому необхідно використовувати такий інструментарій екологізації розвитку національного господарства, який би допоміг установити паритет у головних інтересах суспільства (економічних, соціальних, екологічних). Саме під таким кутом зору важливо здійснювати екологізацію виробничої діяльності. Цьому, зрозуміло, повинен передувати процес підготовки майбутнього персоналу підприємств, котрий чітко усвідомив значення економічних та соціальних утрат від екологічних порушень, небереження та невідновлення навколишнього середовища.

Якісна підготовка кадрового складу для суб'єктів господарювання у світлі екологізації зумовить, що є вельми важливим, дію мультиплікативного екологічного ефекту, оскільки знання та навички майбутні фахівці та вже працюючі робітники перенесуть у суспільні відносини (наприклад, сімейно-побутові). Таким чином, хвилі екологічної спрямованості дій отримують розповсюдження, що допомагатиме суспільству захищати природні ресурси та розв'язувати екологічні проблеми.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок. Підведення підсумків здійсненого дослідження дало змогу зробити такі висновки та пропозиції. Перш за все необхідно зазначити, що важливою проблемою сучасності є необхідність подолання існуючих невідповідностей у робочій силі і матеріально-технічній основі виробництва, котра швидко, у руслі науково-технічної революції кардинальним чином змінюється. Останнє зумовлює необхідність нових, комплексних підходів до відтворення робочої сили, урахування того, що його результативність може бути отримана тільки у сукупності забезпечення високої якості життя та достатнього освітньо-професійного рівня людей. Досягнення відповідності особистого фактору сучасним виробничим умовам є важливою передумовою створення кадрового потенціалу сталого економічного розвитку.

Незважаючи на труднощі української транзитивної економіки, які проявилися в діяльності усіх інфраструктурних елементів та ринкових механізмів господарювання, не можна не відзначити поступові прогресивні зрушення в усій системі соціально-економічних відносин та регулятивних державних діяч. У контексті досліджуваної проблеми необхідно виокремити спроби реформування організації освіти у навчальних закладах усіх рівнів, націлене, як проголошують реформатори, на досягнення європейського рівня освітніх стандартів. Проте, як відомо, кінцева ефективність змін буде визначена тільки практикою суспільно-економічного життя через певний час. Основну увагу у статті приділено системі професійно-технічної освіти, де відбувається підготовка робітничих кадрів. За останнє десятиліття вона суттєво змінилася. Окрім традиційних професійно-технічних училищ, з'явилися нові освітні заклади: ліцеї, технікуми, коледжі. Створення конкурентного середовища у сфері кадрової підготовки позитивно вплинуло на вдосконалення діяльності навчальних закладів. Однак, як свідчить аналіз, система професійно-технічної освіти сьогодні ще має певні недоліки, які стосуються якості матеріально-технічної освітньої бази, рівня підготовки викладачів, їх володіння новітніми технологічними концепціями та методиками викладання навчального матеріалу, не всі заклади враховують інноваційні зміни у технічній основі виробництва, що зумовлює все зростаючі вимоги до професійно-кваліфікаційного рівня працівників, змісту та характеру їхньої праці. Для поліпшення підготовки виробничих кадрів необхідно, на нашу думку, враховувати такі моменти. Професійно-технічна підготовка повинна тісніше прив'язуватися до конкретних виробничих умов майбутньої діяльності, чому сприятимуть зв'язки з конкретними підприємствами. У процесі організації навчання обов'язково необхідно враховувати зміну цільової орієнтації виробничої діяльності. Зараз на перше місце виходить не завдання виробництва більшої кількості товарів та послуг одного виду, а їх диференціація та все нові й нові якісні характеристики у межах однієї товарної групи. Відповідні зміни відбуваються й у вимогах до особистого фактора виробництва. Тут йдеться не просто про кількісну визначеність персоналу, а про рівень професійної підготовки кожного працівника, його здатність адаптуватися до техніко-технологічних змін, схильність до перепідготовки та вдосконалення кваліфікаційних навичок. У процесі професійної підготовки необхідно сформувати у майбутніх працівників усвідомлення їхньої ролі та значимості у загальній ефективності діяльності підприємств, довести до їх розуміння високу ймовірність утрат, пов'язаних саме з їхніми можливими помилками у процесі виконання виробничих функцій. Важливо усвідомити, що деякі негативні риси у процесі праці майбутніх робітників можуть бути проявом фізіологічних та психологічних особливостей людини, її вроджених властивостей (наприклад, неможливість адекватно сприйняти та запам'ятати необхідний обсяг інформації, передбачити та об'єктивно оцінити ступінь виробничих небезпек). Усе це можливо виявляти вже в процесі на-

вчання або проходження виробничої практики та, якщо можливо, у результаті індивідуальної роботи внести певні корективи у виявлену поведінкову специфіку майбутнього працівника. В іншому разі доцільно переорієнтувати людину на отримання іншої професії, що відповідає її фактичним можливостям та здатностям. Важливу увагу у сучасних дослідженнях набуває проблема підвищення рівня соціально-економічної безпеки в усіх аспектах життєдіяльності суспільства та людини. Особливе місце у загальній соціально-економічній безпеці працівника займає безпосередньо рівень безпеки праці. Тому, на нашу думку, у навчальних закладах професійно-технічної освіти доцільно посилити увагу до дисциплін, присвячених охороні праці на виробництві, робити наголос на роз'ясненні суті різного роду виробничих небезпек та ризиків, відштовхуючись при цьому від більш містких понять «соціально-економічна безпека» та «безпека економічної людини». Якісна підготовка кадрового складу для суб'єктів господарювання у світлі екологізації виробничої діяльності зумовить, що є вельми важливим, дію позитивного мультиплікативного екологічного ефекту, оскільки знання та навички майбутні фахівці та вже працюючі робітники перенесуть у суспільні відносини (наприклад, сімейно-побутові). Таким чином, екологічна спрямованість у діях отримає розповсюдження за межі безпосереднього виробництва, що допомогає суспільству захищати природні ресурси та розв'язувати екологічні проблеми.

Бібліографічний список:

1. Бурик З.М. Прогнозування показників сталого розвитку України. *Демократичне врядування*. 2017. Вип. 20. URL: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnyk20/index.html (дата звернення: 22.04.2021).
2. Дяченко В.С. Особливості механізму забезпечення сталого розвитку регіонів. *Економічний вісник Донбасу*. 2019. № 1(55). С. 90–93.
3. Жуков С.А. Стратегія сталого розвитку України: аналіз національного, регіонального та підприємницького рівнів забезпечення. *Управління економікою: теорія та практика*. Київ : ІЕП НАНУ, 2018. С. 2–20.
4. Захарченко О.В. Наукові основи сталого розвитку. *Наукові праці національного університету харчових технологій*. 2015. № 4. С. 68–75.
5. Дашко І.М. Кадровий потенціал: сутність та фактори його розвитку. *Економіка та держава*. 2017. № 1. С. 65–68.
6. Дискіна А.А. Кадровий потенціал – важливий чинник економічного розвитку підприємств. *Інтелект XXI*. 2018. № 2. С. 67–71.
7. Гавкалова Н.Л. Кадровий потенціал як основа розвитку кадрового менеджменту. *Економіка та управління підприємствами машинобудівної галузі: проблеми теорії та практики*. 2014. № 3(27). С. 4–14.
8. Маркс К., Енгельс Ф. Сочинения ; изд. 2-е. Москва : Госполитиздат, 1968. Т. 46. Ч. II. 460 с.
9. Сакс Дж., Пивоварський О. Економіка перехідного періоду. Уроки для України / пер. з англ. Київ : Основи, 1996. 345 с.
10. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2021).
11. Головне управління статистики у Дніпропетровській області. URL: <http://www.dnprstat.gov.ua/> (дата звернення: 26.04.2021).
12. Ульянова Л.П., Чайка Ю.М. Про деякі підходи до аналізу забезпечення умов сталого розвитку української економіки. *Таврійський науковий вісник. Серія «Економіка»*. 2020. Вип. 4. С. 7–15.
13. Ульянова Л.П., Щетинін А.І., Чайка Ю.М. Про підходи до екологізації структурної перебудови економіки. *Актуальні проблеми соціально-економічних систем в умовах трансформаційної економіки* : зб. наук. статей за матер. VII Всеукр. наук. практич. конф., м. Дніпро, 15–16 квітня 2021 р. Дніпро, 2021. С. 76–80.

References:

1. Buryk Z.M. (2017) Prohnozuvannia pokaznykiv staloho rozvytku Ukrainy [Forecasting Ukraine's Sustainable Development Indicators]. *Democratic Governance (electronic journal)*, vol. 20. Available at: http://www.lvivacademy.com/vidavnitstvo_1/visnyk20/index.html (accessed 22 April 2021).
2. Diachenko V.S. (2019) Osoblyvosti mekhanizmu zabezpechennia staloho rozvytku rehioniv [Personalities of the mechanism of ensuring sustainable development of regions]. *Economic Bulletin of Donbass*, no. 1 (55), pp. 90–93.
3. Zhukov S.A., Malinoshevska K.I. (2018) Stratehiia staloho rozvytku Ukrainy: analiz natsionalnoho, rehionalnoho ta pidpriemnytskoho rivniv zabezpechennia [Sustainable Development Strategy of Ukraine: Analysis of National, Regional and Entrepreneurial Levels of Support]. *Economic management: theory and practice*, pp. 12–20.
4. Zakharchenko O.V. (2015) Naukovi osnovy staloho rozvytku [Scientific bases of sustainable development]. *Scientific works of the national university of food technologies*, no. 4, pp. 68–75.
5. Dashko I.M. (2017) Kadrovyy potencial: sutnistj ta faktory jogho rozvytku [Human resources: the essence and factors of its development]. *Economy and state*, no. 1, pp. 65–68.
6. Dyskina A.A. (2018) Kadrovyy potencial – vazhlyvyj chynnyk ekonomichnogho rozvytku pidpriemstv [Human resources are an important factor in the economic development of enterprises]. *Intelligence XXI*, no. 2, pp. 67–71.
7. Ghavkalova N.L. (2014) Kadrovyy potencial jak osnova rozvytku kadrovogho menedzhmentu [Personnel potential as a basis for personnel management development]. *Economics and management of machine-building enterprises: problems of theory and practice*, no. (27), pp. 4–14.
8. Marks K., Engel's F. (1968) Sochineniya [Works]. Vol. 46, part II, Moscow: Gospolitizdat, 460 p. (in Russian)
9. Saks Dzh., Pyvovarskyj O. (1996) Ekonomika perekhidnogho periodu. Uroky dlja Ukrainy [Economics of transition. Lessons for Ukraine]. Kyiv: Foundations. 345 p. (in Ukrainian)
10. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/> (accessed 26 April 2021).
11. Gholovne upravlinnja statystyky u Dnipropetrovskij oblasti. Available at: <http://www.dnprstat.gov.ua/> (accessed 26 April 2021).
12. Uljjanova L.P., Chajka Ju.M. (2020) Pro dejaki pidkhody do analizu zabezpechennja umov stalogho rozvytku ukrainskoji ekonomiky [On some approaches to the analysis of ensuring the conditions for sustainable development of the Ukrainian economy]. *Taurian Scientific Bulletin. Series: Economics*, vol. 4, pp. 7–15.
13. Uljjanova L.P., Shhetynin A.I., Chajka Ju.M. Pro pidkhody do ekolohizacijy strukturojy perebudovy ekonomiky [On approaches to the greening of structural adjustment of the economy]. *Proceedings of the Aktualni problemy socialjno-ekonomichnykh system v umovakh transformacijnoj ekonomiky*: Zb. nauk. statej za mater. VII vseukr. nauk. praktych. Konf. Dnipro. April 15–16, 2021, Dnipro, 2021, pp. 76–80.