DOI: [10.32702/2307-2105-2020.12.131](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2020.12.131)

УДК 331.5

О. В. В'юник,

*к. е. н., доцент, доцент кафедри економіки, менеджменту та комерційної діяльності,
Центральноукраїнський національний технічний університет
ORCID ID: 0000-0002-1381-1684*

МЕХАНІЗМИ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНОЮ ОРІЄНТАЦІЄЮ ДОРОСЛОГО НАСЕЛЕННЯ В УМОВАХ ІННОВАЦІЙНИХ ЗМІН

О. Viunyk

*PhD in Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Economics,
Management and Commercial Activity, Central Ukrainian National Technical University*

THE MECHANISMS OF PROFESSIONAL ORIENTATION OF THE ADULT POPULATION MANAGEMENT IN THE CONDITIONS OF INNOVATIVE CHANGES

У статті розглянуто особливості управління професійною орієнтацією дорослого населення в умовах інноваційних трансформацій економіки. Встановлено наявність тенденцій до загального старіння населення, зростання рівня безробіття з-поміж населення старших вікових груп, більш високий рівень безробіття в Україні порівняно із найближчими країнами – членами Європейського Союзу. Розроблено алгоритм вдосконалення механізму управління професійною орієнтацією дорослого населення в контексті інноваційних змін. Визначено сучасні тренди, що чинять вплив на можливості працевлаштування дорослого населення. Наведено суб'єкти, компоненти (професійна інформація, професійний відбір та професійна адаптація) та методи (організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні) механізму управління професійною орієнтацією дорослого населення. Обґрунтовано пріоритети удосконалення механізму управління професійною орієнтацією дорослого населення в умовах інноваційних змін.

The article considers the features of professional orientation of the adult population management in the conditions of innovative transformations of the economy. There were installed the tendencies of the general aging of the population, rising unemployment among the population of older age groups, higher unemployment in Ukraine compared to the nearest countries – members of the European Union. An algorithm for improving the mechanism of professional orientation of the adult population management in the context of innovative changes has been developed. Current trends that affect the employment opportunities of the adult population have been identified. These trends include: development of information and communication technologies, robotics and automation, significant changes in the structure of demand for the profession, the spread of forms of remote and non-standard employment, flexibility of social and labour relations. The subjects of the mechanism include: the government represented by state and local authorities, subdivisions of the State Employment Service of

Ukraine, territorial communities, educational institutions, health care institutions, commercial organizations, personnel and recruitment agencies, etc. The components (professional information, professional selection and professional adaptation) and methods (organizational-administrative, economic and socio-psychological) of the mechanism of professional orientation of the adult population management were given. The priorities of improving the mechanism of professional orientation of the adult population management in the conditions of innovative changes are substantiated. They take into account such measures: improving the legal and regulatory framework in the field of career guidance services, ensuring the acquisition of new professions and specialties, attracting adults to participate in the system of continuing vocational training and self-development, teaching adults the use of modern information and communication technologies, promoting motivational and value guidelines for adults, introduction of a system for forecasting the needs of the labour market, broad informing the population about the situation on the labour market, development of the system of social protection of the unemployed.

Ключові слова: професійна орієнтація; доросле населення; ринок праці; механізм; управління; інноваційна зміна

Keywords: vocational guidance; adult population; labour market; mechanism; management; innovative change

Постановка проблеми. В умовах сучасних реалій загострюється дисбаланс на ринку праці, враховуючи як кількісні, так і якісні аспекти. Неефективна система професійної орієнтації спричиняє проблеми у сфері кадрового забезпечення потреб національної економіки, підвищення рівня безробіття та терміну тривалості пошуку роботи. Негативні тенденції у сфері демографічного відтворення населення, погіршення рівня здоров'я, посилення міграційних тенденцій у поєднанні із загальною фінансово-економічною кризою в економіці призводять до значної сегментації ринку праці та низького рівня соціального захисту громадян. Інноваційні зміни потребують фахівців інноваційного типу, здатних до швидкого опанування сучасних інформаційно-комунікативних технологій та мереж онлайн-взаємодії, продукування інновацій та впровадження їх у практичну діяльність, швидкої адаптації до змін у внутрішньому і зовнішньому оточенні. Як наслідок, доросле населення, й особливо особи старших вікових груп, на сьогодні можна вважати однією із найменш захищених категорій на вітчизняному ринку праці, тому проблеми підвищення ефективності його професійної орієнтації набувають винятково актуального значення.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Різноманітні аспекти професійної орієнтації населення є предметом наукових пошуків таких дослідників, як: Грединарова Я.І. [1], Ільч Л.М. [3], Лісовський В. [4], Панов М.С. [5], Перегончук Н.В. [6], Помаран П.І. [7], Тогобицька В.Д. [8], Шеховцева А.М., Видра О.Г. [9]. Разом з тим, потребують більш детального наукового розгляду питання специфіки забезпечення професійної орієнтації дорослого населення як специфічної категорії на вітчизняному ринку праці.

Постановка завдання. Метою дослідження є оцінювання передумов зайнятості дорослого населення в Україні та обґрунтування шляхів удосконалення механізму його професійної орієнтації в контексті інноваційних змін в економіці і житті суспільства.

Виклад основного матеріалу. Своєчасне забезпечення потреб економіки у фахівцях у кількісному та якісному вимірах знаходиться у прямій залежності від дії низки соціально-демографічних, економічних та інших чинників. Відзначимо, що загальною демографічною особливістю як більшості розвинених країн світу, так і України, є тенденція до звуженого відтворення населення та зростання частки осіб старших вікових груп (табл. 1). Дані табл. 1 свідчать, що чисельність постійного населення України у віці 16-59 років лише за останні п'ять років зменшилася з 26613,3 тис. осіб (62,2% від загальної чисельності) у 2015 році до 24968,1 тис. осіб (59,8%) у 2019 році. У той же час, чисельність населення віком 60 років і старше збільшилася з 9330,4 тис. осіб (21,8%) у 2015 році до 9978,2 тис. осіб (23,9%) у 2019 році. Отже, тенденція до старіння населення обумовлює потребу пошуку шляхів залучення до продуктивної трудової діяльності осіб старших вікових груп, і в майбутньому така потреба лише посилюватиметься.

Таблиця 1.
Чисельність та вікова структура постійного населення України у 2015-2019 роках

	Розподіл постійного населення за віковими групами						
	всього населення, тис. осіб	0-15 років, тис. осіб	% до загальної чисельності	16-59 років, тис. осіб	% до загальної чисельності	60 років і старше, тис. осіб	% до загальної чисельності
2015	42759,7	6816,0	15,9%	26613,3	62,2%	9330,4	21,8%
2016	42590,9	6856,3	16,1%	26317,4	61,8%	9417,2	22,1%
2017	42414,9	6887,0	16,2%	25982,0	61,3%	9545,9	22,5%
2018	42216,8	6895,7	16,3%	25641,3	60,7%	9679,8	22,9%
2019	41983,6	6862,8	16,3%	25293,7	60,2%	9827,1	23,4%
2020	41732,8	6786,5	16,3%	24968,1	59,8%	9978,2	23,9%

Джерело: побудовано та розраховано за даними [2].

За даними табл. 2 бачимо, що впродовж останніх трьох років у віковій структурі безробітного населення питома вага осіб молодших вікових груп (у відсотках до робочої сили відповідного віку) мала тенденцію до зменшення. Якщо у 2017 році безробітними були 18,9% осіб віком 15-24 роки, то у 2018 році – 17,9%, а в 2019 році – 15,4%. У віковій групі 25-29 років частка безробітних складала 11,3% у 2017 році, 9,8% у 2018 році та 8,4% у 2019 році. Натомість, спостерігаємо погіршення ситуації стосовно рівнів безробіття осіб старших вікових груп. Так, якщо у 2018 році чисельність безробітних у віці 40-49 років складала 359,7 тис. осіб (7,7% осіб відповідної вікової групи), то у 2019 році – вже 393,8 тис. осіб (8,4%). Доволі суттєво збільшилася кількість безробітних віком 50-59 років: з 283,6 тис. осіб у 2018 році (7,4%) до 312,9 тис. осіб у 2019 році (8,0%).

Таблиця 2.
Динаміка безробіття населення за віковими групами у 2017-2019 роках

	січень-грудень 2017 року		січень-грудень 2018 року		січень-грудень 2019 року	
	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку	тис. осіб	у % до робочої сили відповідного віку
Усе населення у віці 15-70 років	1698,0	9,5	1578,6	8,8	1487,7	8,2
у тому числі за віковими групами						
15-24 роки	262,0	18,9	233,7	17,9	210,5	15,4
25-29 років	259,8	11,3	218,6	9,8	178,5	8,4
30-34 роки	267,2	9,8	244,6	8,9	194,7	7,3
35-39 років	206,5	8,4	237,4	9,5	196,5	7,5
40-49 років	398,0	8,7	359,7	7,7	393,8	8,4
50-59 років	303,8	8,1	283,6	7,4	312,9	8,0
60-70 років	0,7	0,1	1,0	0,2	0,8	0,1

Джерело: побудовано за даними [2].

З-поміж країн Європейського Союзу – найближчих сусідів України – рівень безробіття населення у нашій державі станом на 2019 рік залишався найвищим (рис. 1). В Україні у 2019 році він складав 8,2%, тоді як у Литві і Латвії – 6,3%, Естонії – 4,4%, Болгарії – 4,2%, Румунії – 3,9%, Польщі – 3,3%, Чехії – 2,0%.

Необхідно констатувати, що поширення пандемії коронавірусу у світі ще більш загострило проблему зайнятості громадян. Відбулося стрімке поширення дистанційної зайнятості, скорочення можливостей працевлаштування за багатьма видами економічної діяльності (транспорт, туризм, готельно-ресторанна справа, культура та відпочинок, сфера обслуговування в цілому). Перехід багатьох підприємств, установ та організацій до режиму дистанційної роботи посилив необхідність застосування новітніх інформаційно-комунікативних технологій у процесі праці, а отже, підвищилася актуальність навчання навичкам дистанційної роботи населення старших вікових груп.

Рис. 1. Динаміка рівня безробіття населення в Україні та окремих країнах Європейського Союзу у 2015-2019 роках

Джерело: побудовано за даними [2].

Тому, існує необхідність вдосконалення механізму управління професійною орієнтацією дорослого населення, адаптованого до сучасних реалій. Алгоритм формування такого механізму відображено на рис. 2.

Рис. 2. Алгоритм формування механізму управління професійною орієнтацією дорослого населення в умовах інноваційних змін

Джерело: побудовано автором.

Метою управління професійною орієнтацією дорослого населення виступає забезпечення поточних і стратегічних потреб цієї категорії громадян в ефективному обранні або зміні виду професійної діяльності, формуванні сучасних знань, умінь та компетентностей, які б відповідали потребам інноваційного розвитку економіки та сприяли досягненню конкурентних переваг на глобалізованому ринку праці.

Професійна орієнтація не закінчується первинним вибором професії або спеціальності у молодому віці, вона є актуальним і затребуваним засобом підвищення конкурентоспроможності на всіх етапах життя людини. Саме тому профорієнтаційна робота має базуватися на таких принципах, як адаптивність, цілеорієнтованість, системність, гнучкість, адресність та комплексність. Важливими її складовими є не лише інформаційно-консультативна підтримка, але й застосування різноманітних прийомів мотивування, сприяння розвитку соціального діалогу між усіма зацікавленими сторонами, націленість на задоволення

поточних, середньострокових і стратегічних запитів ринку праці [7]. Незалежно від віку людини, вона має право на одержання усього спектру профорієнтаційних послуг у комплексі, включаючи соціально-економічний, професійний, психологічний, медико-фізіологічний напрями [4]. Не менш важливе значення має також розвиток ціннісних орієнтацій особистості. Так, особистісно-професійний розвиток людини має бути спрямованим на підвищення власного рівня професіоналізму та прагнення до нових професійних здобутків завдяки участі у системі безперервного навчання, систематичного саморозвитку, ефективній професійній активності та взаємодії у професійній сфері [1].

До складу сучасних трендів, що чинять вплив на можливості працевлаштування дорослого населення, вважаємо за доцільне віднести: стрімкий розвиток інформаційно-комунікативних технологій та їх проникнення у всі сфери економіки та життя суспільства; роботизацію та автоматизацію багатьох рутинних та важких трудових функцій; суттєві зміни у структурі попиту на професії (зникнення або мінімізація попиту на частину «застарілих» професій та поява новітніх професій, попит на які був відсутній буквально декілька років тому); поширення форм дистанційної та нестандартної зайнятості (фріланс, лізинг персоналу, аутсорсинг персоналу, аутстафінг персоналу тощо); гнучкість соціально-трудових відносин та поширення виконання трудових функцій на тимчасовій основі; складність адаптації населення старших вікових груп до потреб цифрової економіки, опанування ними новітніх форм та методів віртуальної взаємодії; загострення загроз життю та здоров'ю населення старших вікових груп як найбільш уразливої категорії в контексті наслідків пандемії коронавірусної хвороби.

До складу суб'єктів управління професійною орієнтацією дорослого населення можуть бути віднесені: держава в особі органів державної та місцевої влади, підрозділи Державної служби зайнятості України, територіальні громади, заклади освітньої сфери, заклади охорони здоров'я, комерційні організації, кадрові та рекрутингові агенції тощо.

Основними компонентами управління професійною орієнтацією населення виступають: професійна інформація, професійний відбір та професійна адаптація [3].

Професійна інформація являє собою комплекс заходів щодо формування й поширення відомостей щодо характеристик і перспектив розвитку певних професій, освітньо-кваліфікаційних та інших вимог до претендентів на опанування відповідних видів професійної діяльності, способи і методи здобуття певних спеціальностей, шляхи професійного і кар'єрного росту, попит на ринку праці, розвиток професійних інтересів та мотиваційних настанов людини з урахуванням специфіки професійної діяльності [9].

Професійний відбір має забезпечувати вирішення таких пріоритетних завдань: оцінювання придатності претендентів на зайняття певним видом діяльності чи опанування відповідної професії за сукупністю показників (станом здоров'я, особистими та діловими якостями, психологічними особливостями тощо); ідентифікація спроможності конкретної особи до оволодіння знаннями, вміннями та навичками з певної спеціальності; прогнозування ефективності трудової діяльності фахівця у довгостроковій перспективі [8].

Професійна адаптація має на меті не тільки пристосування до умов, форм та специфіки певної трудової діяльності, але й активну участь у її виконанні. Первинна професійна адаптація передбачає опанування необхідних професійних і соціальних функцій, входження до трудового колективу у якості повноправного його учасника [6].

Проте, маючи на увазі доросле населення, мова йде переважно про вторинну професійну адаптацію, або ж «реадаптацію». Її слід розглядати як засіб пристосування людини до кардинальної зміни умов трудової діяльності у професійному, організаційному чи соціальному вимірах. Найчастіше причинами професійної реактації виступають: перерва у трудовій діяльності (безробіття, декретна відпустка, служба в армії, участь у діяльності АТО/ООС, зміна місця проживання), зміна профілю трудової діяльності (реструктуризація підприємств, впровадження новітніх технологій, засобів і прийомів праці, відсутність попиту на фахівців певної професії чи спеціальності) [5].

Стосовно методів управління професійною адаптацією дорослого населення, до їх складу доцільно віднести: організаційно-адміністративні, економічні та соціально-психологічні.

Показниками ефективності функціонування механізму управління професійною орієнтацією населення можуть виступати: рівень зайнятості та безробіття осіб відповідних вікових груп; обсяг послуг, наданих структурними підрозділами Державної служби зайнятості України для таких осіб; рівень працевлаштування дорослого населення після одержання профорієнтаційних послуг; продуктивність, результативність та ефективність праці дорослого населення; частка осіб з числа дорослого населення, що започаткували власну справу; обсяг витрат на надання профорієнтаційних послуг дорослому населенню та ін.

На наше переконання, до складу пріоритетів удосконалення механізму управління професійною орієнтацією дорослого населення в умовах інноваційних змін слід запропонувати:

- поліпшення вітчизняної законодавчо-нормативної бази у сфері надання профорієнтаційних послуг, приведення її у відповідність до світових норм і стандартів;
- забезпечення ефективної системи набуття нових професій і спеціальностей особами старших вікових груп;
- залучення дорослого населення до участі у системі безперервного професійного навчання та саморозвитку;

- навчання дорослого населення навичкам використання сучасних інформаційно-комунікативних технологій, засобів та мереж онлайн-взаємодії;
- сприяння підвищенню мотиваційних та ціннісних настанов дорослого населення щодо ефективного виконання трудових функцій, забезпечення інноваційного характеру праці;
- запровадження системи прогнозування потреб ринку праці у поточній, середньо- і довгостроковій перспективах у розрізі професій і спеціальностей, визначення вимог роботодавців до якісних характеристик людських ресурсів;
- широке інформування населення щодо ситуації на ринку праці, включаючи засоби масової інформації, соціальні мережі тощо;
- забезпечення тестування та інтерв'ювання осіб старших вікових з метою визначення їх професійних можливостей та якостей;
- розвиток системи соціального захисту безробітних та орієнтація діяльності структурних підрозділів Державної служби зайнятості України, насамперед, на якомога більш швидке залучення безробітних до продуктивної трудової діяльності, а не на виплату допомоги з безробіття;
- запровадження гуманістичного підходу у сфері соціально-трудових відносин із визнанням найвищим пріоритетом у суспільстві людини, її життя та здоров'я;
- сприяння забезпеченню гідної праці та високої якості життя громадян.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, сучасний ринок праці функціонує під впливом низки тенденцій цифровізації та інноваційної трансформації економіки, включаючи поширення інформаційно-комунікативних технологій, роботизації та автоматизації, різних форм дистанційної праці. Така ситуація погіршує конкурентні позиції на ринку праці населення старших вікових груп, зважаючи на наявність проблем їх адаптації до новітніх умов. Дієвим шляхом вирішення питання ефективної зайнятості дорослого населення виступає механізм управління його професійною орієнтацією. З цією метою доцільно застосовувати ряд методів впливу (організаційно-адміністративних, економічних, соціально-психологічних), приділяти особливу увагу питанням вторинної адаптації осіб старших вікових груп у разі зміни місця роботи чи перерви у виконанні трудових функцій, здійснювати систематичний моніторинг ефективності функціонування механізму управління професійною орієнтацією за низкою показників-компараторів.

Перспективи подальших досліджень у даному напрямі полягають у необхідності чіткого розмежування функцій, прав та обов'язків суб'єктів управління професійною орієнтацією дорослого населення, розроблення шляхів налагодження взаємодії соціальних партнерів у сфері забезпечення ефективної зайнятості населення на всіх етапах його життєвого циклу.

Список літератури.

1. Грединарова Я.І. Теоретичне обґрунтування взаємозв'язку ціннісних орієнтацій та професійної самоактуалізації особистості. *Проблеми сучасної психології*. 2019. №1. С. 23-29.
2. Державна служба статистики. Офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (дата звернення: 15.11.2020).
3. Ільч Л.М. Професійна орієнтація населення в умовах глобалізаційних процесів на ринку праці. *Молодий вчений*. 2019. №8(2). С. 304-309.
4. Лісовський В. Інформаційний простір як джерело – детермінант у розв'язанні проблеми кореляції професійної орієнтації молоді України. *Гілея: науковий вісник*. 2020. Вип. 153. С. 451-456.
5. Панов М.С. Професійна адаптація та реадaptaція в контексті професійної реалізації особистості в умовах сучасного соціуму. *Психологічний часопис*. 2019. Т. 5, №11. С. 177-190.
6. Перегончук Н.В. Професійна адаптація й особистісний розвиток педагога. *Вісник післядипломної освіти*. 2010. Вип. 1(2). С. 317-327.
7. Помаран П.І. Організація профорієнтаційної роботи в закладах професійно-технічної освіти. *Професійна освіта: проблеми і перспективи*. 2016. Вип. 11. С. 81-86.
8. Тогобицька В.Д. Особливості професійного відбору до професій екстремального профілю діяльності та проблема його ефективності. *Проблеми екстремальної та кризової психології*. 2013. Вип. 13. С. 234-241.
9. Шеховцева А.М., Видра О.Г. Розробка і використання професійної інформації з елементами реклами у профорієнтаційній діяльності вищого педагогічного навчального закладу. *Вісник Чернігівського національного педагогічного університету. Педагогічні науки*. 2013. Вип. 108.1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2013_1_108_38. (дата звернення: 10/11/2020).

References.

1. Hredynarova, Ya.I. (2019), "Theoretical substantiation of interrelation of value orientations and professional self-actualization of the person", *Problemy suchasnoi psykholohii*, no. 1, pp. 23-29.
2. The official site of State Statistics Service of Ukraine (2020), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>. (Accessed 15 November 2020).
3. Il'ich, L.M. (2019), "Vocational orientation of the population in the context of globalization processes in the labour market", *Molodyj vchenyj*, no. 8(2), pp. 304-309.

4. Lisovs'kyj, V. (2020), "Information space as a source – a determinant in solving the problem of correlation of professional orientation of the youth of Ukraine", *Hileia: naukovyj visnyk*, vol. 153, pp. 451-456.
5. Panov, M.S. (2019), "Professional adaptation and readaptation in the context of professional realization of the personality in the conditions of modern society", *Psykhologichnyj chasopys*, vol. 5, no. 11, pp. 177-190.
6. Perehonchuk, N.V. (2010), "Professional adaptation and personal development of the teacher", *Visnyk pisladyplomnoi osvity*, vol. 1(2), pp. 317-327.
7. Pomaran, P.I. (2016), "Organization of career guidance work in vocational education institutions", *Profesijna osvita: problemy i perspektyvy*, vol. 11, pp. 81-86.
8. Tohobyts'ka, V.D. (2013), "Features of professional selection to professions of extreme profile of activity and the problem of its efficiency", *Problemy ekstremal'noi ta kryzovoi psykhologii*, vol. 13, pp. 234-241.
9. Shekhovtseva, A.M. and Vydra, O.H. (2013), "Development and use of professional information with elements of advertising in career guidance activities of higher pedagogical educational institution", *Visnyk Chernihivs'koho natsional'noho pedahohichnoho universytetu. Pedahohichni nauky*, vol. 108.1, available at: http://nbuv.gov.ua/UJRN/VchdpuP_2013_1_108_38. (Accessed 11 November 2020).

Стаття надійшла до редакції 20.12.2020 р.