

ПРОФОРІЕНТАЦІЙНА СКЛАДОВА СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ НАЦІОНАЛЬНИМ ЛЮДСЬКИМ КАПІТАЛОМ: ЗМІСТ ТА ЗНАЧЕННЯ В СУЧАСНИХ УМОВАХ

Охарактеризовано роль та місце профорієнтаційної роботи в процесі формування національного людського капіталу, досліджено історичні передумови та сучасне значення профорієнтаційних заходів в контексті пріоритетів економічного розвитку України

Постановка проблеми. На думку переважної більшості вчених, відмінною рисою кінця минулого тисячоліття виявився перегляд підходів щодо розуміння ролі людини в економічній системі суспільства. Цьому сприяло безліч факторів: обмеженість природних та енергетичних ресурсів, надпотужний розвиток військово-промислового комплексу переважної більшості країн світу, що спростував доцільність і можливість розв'язання проблем ресурсного забезпечення загальнолюдськими методами, приголомшливий прогрес у сфері інформаційних технологій, який охарактеризував знання, уособлені в людині, з позицій основної детермінанти соціально-економічного благополуччя. Ці та інші чинники зумовили збільшення уваги до проблем управління "людським фактором", спричинили перегляд теоретичних основ економічної науки, сприяли розвитку нових підходів та концепцій. Серед останніх – двічі відмічена Нобелівською премією з економіки теорія людського капіталу, згідно якої саме інвестування в освіту та професійну підготовку, забезпечення психічного та фізичного здоров'я населення поряд із формуванням високої мотивації до продуктивної праці є головною запорукою економічного зростання. Правомірність таких висновків була підтверджена багатьма прикладами "економічних чудес", що спостерігалися в Японії, Китаї та країнах Західної Європи. Як правило, у витоків таких "див" було розуміння надвисокої цінності людини та того потенціалу, носієм якого вона є.

Підтримати людину, розвинути її продуктивні здібності, задовольнити її фізіологічні та психологічні потреби, перекопати її у тому, що саме від неї залежить як власне майбутнє, так і майбутнє нащадків та держави загалом, поєднати таку просвітницьку роботу з відповідними фінансовими впливаннями у гуманітарну та виробничу сферу, активізувати та адаптувати освітній та виховний процес до вимог сьогодення – ось ті пріоритети, нехтування якими наперед обумовить глибокі економічні негаразди у загальнодержавних масштабах. В тому числі, вкрай важливим є проведення виваженої профорієнтаційної роботи, в результаті чого і з'являтимуться певні гарантії стосовно доцільності наступних інвестицій у розвиток людського капіталу.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Тривалий час в Україні профорієнтаційні заходи не відносились до числа пріоритетних напрямів державної політики. Проте сьогодні, коли диспропорції на ринку праці дедалі більше деформують систему соціально-трудова відносин, увага до профорієнтаційних проблем поступово зростає. Стає зрозумілим, що вивчення вітчизняного та світового досвіду застосування профорієнтаційних інструментів є важливим та актуальним напрямом прикладання дослідницьких зусиль. Загалом, науковій розробці відповідних проблем присвячено праці таких вчених як Г. Щокін, В. Савченко, В. Покришук, І. Франдюк, Н. Анішина, К. Бондарчук та інших. Завдяки роботам цих дослідників уточнено зміст та завдання проведення профорієнтаційних заходів, визначено особливості професійної орієнтації у відповідності до специфіки окремих освітніх рівнів, розроблено методики практичної реалізації відповідних наукових напрацювань. Разом з тим, аналіз літературних джерел змушує визнати, що нині проблематика профорієнтаційної роботи не відноситься до переліку популярних. На нашу думку, це великою мірою пов'язано із сприйняттям цієї тематики з позицій відлуння радянських методів управління "народним" господарством. Нині в умовах демократії профорієнтаційні заходи досить часто помилково ототожнюються зі спробами нав'язати той чи інший вибір професійної долі. Молоді люди не згодні з

цим, знову і знову "самостійно" обираючи безпідставно модні професії менеджера, економіста, юриста. Внаслідок цього безліч приватних та державних інвестицій виявляються марними, що в цілому вимагає перегляду сучасної практики профорієнтаційної роботи, загострює завдання, пов'язані із розробкою та удосконаленням практичного інструментарію професійної орієнтації в умовах побудови демократичного суспільства та становлення розвиненої ринкової економіки.

Мета дослідження. Полягає у спростуванні того негативного та недолугого відтинку з яким, як правило, сполучається сприйняття змісту та ролі профорієнтаційної роботи. У даній статті автори ставлять за ціль сприяти відновленню інтересу широким науковим кіл та суспільства загалом до проблем професійної орієнтації, яка, на нашу думку, виступає вкрай важливою передумовою нагромадження та ефективного використання національного людського капіталу в цілях прискореного соціально-економічного розвитку України.

Викладення основного матеріалу дослідження. Аналізуючи історичні передумови розвитку професійної орієнтації, науковці схиляються до думки, що рушійними силами відкриття перших офіційних профорієнтаційних бюро у Франції (м. Страсбург) та США (м. Бостон) на початку ХХ ст. виявились революційні соціально-економічні зміни, що ознаменували перехід цих країн до іншої економічної формації – індустріального виробництва, що обумовило:

- зростання інтенсивності виробничих процесів та їх технологізацію, поглиблення спеціалізації праці та підвищення вимог до кваліфікації робочої сили;

- необхідність докорінних змін в системі професійної підготовки працівників;

- активізацію зовнішньої та внутрішньої міграції, в результаті чого ринок праці ставав все більш динамічнішим, а у його суб'єктів з'являлися нові можливості вибору: для осіб, зайнятих пошуком роботи – підходящого робочого місця, для роботодавців – кращих серед претендентів на працевлаштування;

- назрівання соціальних криз, пов'язаних із зростанням структурного безробіття та зубожінням значної частини населення.

Внаслідок цього, процеси на виробництві та в суспільстві поступово ставали все більш залежними від людини: її потреб, мотивів та бажань. Працівників почали розцінювати як осіб типологічно різних – з неоднаковими якостями, задатками, схильностями до виконання тих чи інших видів робіт. Водночас виникали й нові труднощі – мовою сучасників, підприємства постали перед завданням профвідбору, а потенційні працівники зіштовхнулись з проблемою професійної самоідентифікації. В тих умовах вперше свобода вибору професійної долі набула над важливого значення, а разом з нею й відповідальність за можливі наслідки від прийнятого рішення перед собою та суспільством. При цьому, з'ясувалося, що переважна більшість працівників виявилася неготовою до зміни традиційних норм поведінки та усталених життєвих стереотипів. Відповідно, деякі дослідники переконані, що саме це й обумовило появу різноманітних психологічних служб, а в їх складі – центрів професійного консультування, що спеціалізувались на вивченні якостей, необхідних для продуктивного виконання виробничих функцій у відповідності до кожного з відомих на той час напрямів фахової спеціалізації.

В такий спосіб відбувалося становлення профорієнтаційної служби як соціального інституту, завдання якого на той час зводилися до визначеності відповідності особистісних якостей людини певним

вимогам, що диктувалися специфікою тієї чи іншої професії. Відомо, що вперше такий підхід був використаний Ф. Парсонсом в процесі організації роботи створеного ним бюро та систематизований у його науковій праці "Вибір професії".

З часом, в результаті розширення меж економічної взаємодії та суттєвих зрушень в структурі виробництва у бік нематеріальної сфери, поступово змінювалося і ставлення роботодавця до працівника, а працівника до процесу трудової діяльності. Це не могло не викликати трансформацію та переорієнтацію освітньо-виховної системи у загальнодержавних масштабах. Якщо раніше основною метою функціонування освітніх закладів була підготовка достатньої кількості фахівців за принципом уніфікації та універсалізації отримуваних ними знань, то надалі розвиток виробництва та прогресивних інформаційних технологій обумовив те, що освіта почала набувати якісно нового змісту та призначення. Сьогодні для будь-якої країни світу важливо забезпечити необхідні умови для індивідуального гармонійного розвитку її громадян, що сприятиме ефективному використанню їх фізичних можливостей та розумових здібностей, дозволить раціонально поєднати їх особисті інтереси з пріоритетами професійної діяльності.

Важливо відмітити, що, як і раніше, визначальним чинником сталого розвитку країн продовжує залишатися капітал. Втім, особливістю сьогодення є те, що поряд із його уречевленою та грошовою формами неабиякої ваги набуває інша, зміст якої характеризується терміном "людський капітал". Наприкінці ХХ століття людство нарешті усвідомило, що орієнтуючись виключно на маніпулювання матеріальними складовими продуктивних сил воно позбавляє прийдешні покоління можливостей гармонійного соціально-економічного розвитку, оскільки більшість стратегічно важливих природних ресурсів вичерпується безповоротно. Необмеженими в часі та просторі є лише людські знання, завдяки яким і виникають підстави для створення деякого надсучасного техніко-економічного базису виробництва, який би ґрунтувався на найраціональнішому способі природокористування, що дозволило б забезпечити необхідні умови для життєдіяльності сучасників та, по-можливості, зберегти важливі фактори виробництва для наступних поколінь. Питання лише в тому, чи буде добра воля політичних лідерів прислухатись до таких висновків та чи перейматимуться проблемами майбутнього ті, кому не вдалося реалізувати власний трудовий потенціал сьогодні, хто через безвихідь та матеріальну скруту працює будь-де та будь-ким, зневірившись у власних силах та збайдужівши не лише до перспективних, але й до поточних суспільних проблем. Відповідь очевидна. Саме тому розв'язок глобальних завдань, спрямованих на подолання бідності, збереження навколишнього середовища, примноження людського капіталу слід розпочинати з особистісного рівня. Важливу роль у цьому випадку відіграватиме ефективно побудована система професійної орієнтації, адже людина, займаючись улюбленою справою, буде особисто зацікавленою в постійному оновленні спеціалізованих знань, удосконаленні професійних навичок та поглибленні трудового досвіду. Крім того, в силу професійної компетентності та загальної обізнаності, вона розумітиме важливість зміцнення власного здоров'я та здоров'я близьких, буде мотивованою для продуктивного виконання виробничих функцій.

З огляду на викладене стає зрозумілим, що держава не повинна усуватися від проблем вибору професійної долі її громадянами. Такий процес є стратегічно орієнтованим, ефекти від якого тривалий час мультиплікативно впливатимуть на переважну більшість показників соціально-економічного розвитку країни. При цьому, як зазначалося вище, саме якісна профорієнтаційна робота є передумовою ефективності інвестицій, спрямованих на розвиток людського капіталу на всіх рівнях економічної системи суспільства.

На основі вивчення зарубіжного досвіду можна зробити висновок, що економічно розвинені країни Заходу вже не одне десятиліття традиційно включають профорієнтаційні заходи до складу пріоритетів державної політики зайнятості. Це забезпечує формування збалансованої системи працевлаштування молоді, позитивно позначаючись на структурі національного ринку праці. Проаналізуємо досвід США, Франції та Німеччини, беручи до уваги й той факт, що підходи до проведення профорієнтаційної роботи та працевлаштування в цих країнах різняться за багатьма принциповими ознаками. На думку авторів, це виступить фундаментом для удосконалення власне української моделі профорієнтаційної роботи, дозволить забезпечити її ефективність за сучасних умов розбудови демократичного суспільства та становлення ринкової економіки.

Характерною ознакою функціонуючої у США системи профорієнтації та працевлаштування є високий рівень децентралізації її структур, доволі різноманітних за формою та характером виконуваних робіт. В Німеччині ж, навпаки, створено єдиний державний центр, що займається плануванням, організацією та контролем за виконанням профорієнтаційної роботи на всіх рівнях. Відмінною особливістю профорієнтаційної системи Франції є розподіл усіх функціональних напрямів роботи між трьома паралельно діючими агентствами. Перелік основних організаційних структур, діючих в межах цих країн, систематизовано за рівнем керуваності й підпорядкованості інститутам державної влади від найвищого до найнижчого та наведено в таблиці [1].

З наведених в таблиці даних можна зробити висновок, що організаційним центром профорієнтаційної роботи у США, Франції та Німеччині є державна служба зайнятості у її різноманітних інституційних модифікаціях. Проте, що важливо, ряд профорієнтаційних функцій виконують і неурядові громадські організації. Так, в Німеччині найбільшою з них – за обсягом послуг та територією охоплення – є Інтернаціональний союз. Його діяльність спрямовується на допомогу молодим людям, які в силу життєвих обставин опинилися в складі проблемних чи соціально вразливих верств населення. Роботу організації сплановано так, щоб її функції на початковому етапі обмежувалися інформуванням та консультуванням. Відповідно до задуму, кожному, хто звертається за допомогою, надають можливість відчувати переваги від активної життєвої позиції в процесі розв'язання власних проблем. В цілому Інтернаціональний союз в Німеччині забезпечує надання освітніх та профорієнтаційних послуг, сприяє формуванню пропозиції житла, планує та реалізує різноманітні соціальні проекти. Ця громадська організація спрямовує зусилля на те, щоб допомогти молодим особам, які опинилися в скрутному становищі, самостійно визначитися із своїм подальшим професійним та соціальним життям.

Окрім цього, вже традиційним для німецької молоді став проект "Трудового року", постійними організаторами та інвесторами якого виступають земельні органи соціального забезпечення, благодійні й церковні організації. Він є класичним прикладом застосування проектної діяльності в цілях професійного самовизначення, засвоєння універсальних та спеціальних професійних компетенцій. Суть зазначеного проекту полягає в тому, що всі учасники, які пройшли конкурсний відбір, отримують можливість протягом року виконувати потрібні в тому чи іншому місці громадські роботи, часто змінюючи вид діяльності. При цьому, рівень оплати праці не розглядається в якості визначального фактора, головне – спробувати свої сили, отримати досвід роботи, перші професійні навички.

Схожий підхід до активізації трудового потенціалу молоді та проведення профорієнтаційних заходів застосовує Франція. В країні діє програма "Літні роботи", організована Національним агентством зайнятості спільно з Міністерством охорони здоров'я, молоді, спорту.

Таблиця 1. Організація профорієнтаційної роботи у деяких країнах Заходу

США	Франція	Німеччина
<p>1) Трудові біржі (підпорядковані Міністерству праці):</p> <ul style="list-style-type: none"> – досліджують динаміку попиту та пропозиції робочої сили, розробляють програми структуризації зайнятості; – надають послуги професійного консультування, тестування; – підбирають кандидатів на вакантні посади; – навчають новим професіям осіб, що не витримують конкуренції на ринку праці. <p>2) Приватні агентства (контрольовані місцевими органами влади):</p> <ul style="list-style-type: none"> – виконують функції консультантів у сфері зайнятості; – створюють банки даних, в яких зосереджена інформація про специфічні вимоги до кандидатів на вакантні місця, умови оплати праці, перспективи розвитку компанії, ділової кар'єри претендентів 	<p>1) Бюро найму (у складі Національного агентства зайнятості): займаються працевлаштуванням населення різних вікових груп</p> <p>2) Національне бюро з освітньої та професійної інформації (підпорядковане Міністерству національної освіти):</p> <ul style="list-style-type: none"> – розробляє методичні рекомендації, посібники; – готує аналітичні огляди; – організовує та сприяє проведенню досліджень для отримання повнішої інформації щодо професій; – складає прогнози стосовно майбутньої потреби в профконсультах <p>3) Центри професійної інформації та орієнтації</p> <ul style="list-style-type: none"> – координують профорієнтаційну роботу в школах; – керують роботою шкільних вчителів та організацій батьків; – приймають безпосередню участь в профорієнтаційних заходах; – здійснюють діагностику психофізіологічних та особистісних якостей випускників 	<p>1) Федеральний Інститут зайнятості (підпорядкований Міністерству праці):</p> <ul style="list-style-type: none"> – досліджує ринок праці та його кон'юнктуру; – сприяє працевлаштуванню населення; – здійснює профорієнтацію учнів та студентів; – забезпечує державні органи влади даними за підсумками проведених досліджень, виконаних робіт <p>2) Федеральна комісія зі зв'язків: координує діяльність Інституту зайнятості та шкіл з питань профорієнтації та працевлаштування учнів</p> <p>3) Інтернаціональний союз (найбільша громадська організація):</p> <ul style="list-style-type: none"> – реалізує різноманітні соціальні проекти для забезпечення зайнятості та професійної підготовки молоді; – сприяє забезпеченню житлом проблемних підлітків, що розпочинають загальне чи професійне навчання; – проводить роботи по соціальній та професійній орієнтації

Аналізуючи досвід Німеччини, зазначимо, що в країні функціонують центри професійної освіти – аналоги вітчизняних професійно-технічних навчальних закладів (ПТНЗ). Та їх схожість полягає більшою мірою у семантиці назви, ніж у моделі організації освітнього процесу. Головним принципом функціонування подібних навчальних закладів на Заході є забезпечення відповідності між освітніми запитами населення та пріоритетами загальнодержавного розвитку. Тому в німецьких закладах професійно-технічної освіти студентам дозволено впродовж першого року почергово навчатися за всіма діючими напрямками підготовки задля остаточного визначення кінцевої фахової спеціалізації. За схожим принципом функціонує й більшість навчальних закладів у США. Натомість, в українських ПТНЗ студенти першого курсу опановують навчальні дисципліни за програмами 10–11 класів загальноосвітньої школи, що навряд сприяє якісному розв'язанню профорієнтаційних завдань та набуттю елементарного професійного досвіду.

На жаль, сучасна вітчизняна модель управління соціально-трудовими процесами не враховує важливість професійного самовизначення молоді. Відсутність ефективної системи профорієнтаційної роботи виступає однією з основних причин подальшого нарощування диспропорцій у професійно-кваліфікаційній структурі робочої сили. Так, традиційно найвищою залишається потреба підприємств у кваліфікованих робітниках з інструментом (19,1 % від загальної кількості вакантних робочих місць на кінець червня 2010 р.), у працівниках найпростіших професій у сфері торгівлі, послуг, промисловості, будівництва та транспорту (17,2 %), у робітниках з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (13,5 %). Відповідні спеціальності традиційно перебувають на другорядних позиціях рейтингів, які формують за підсумками вступних компаній. Натомість, найбільшим попитом продовжують користуватися спеціальності, пов'язані з правом, менеджментом, міжнародними відносинами, філологією. Це призводить до того, що Україна й надалі залишається заручницею масштабних структурних диспропорцій, що формуються як між окремими освітньо-кваліфікаційними рівнями, так і в середині кожного з них. Важко не погодитися з думкою про те, що у випадку довготривалості подібних тенденцій українська економіка та соціальна сфера зітхнуться з неабиякими труднощами, каталізатором чого виступить:

- неефективне використання державних та приватних грошових коштів внаслідок підготовки непотрібних ринку праці фахівців та їх наступного перенавчання;

- переобтяження фондів соціального спрямування внаслідок забезпечення життєдіяльності непрацевлаштованих осіб;

- порушення пропорцій економічних процесів внаслідок відсутності кваліфікованої робочої сили за тими чи іншими "непрестижними" спеціальностями;

- зниження якості освітніх послуг, а відтак і якості робочої сили, внаслідок підкорення справжніх пріоритетів розвитку ВНЗ (ПТНЗ) специфікою ринкової кон'юнктури, зокрема, ажіотажним попитом за окремими напрямками підготовки, що часто супроводжується відсутністю необхідної матеріальної та науково-технічної бази, сучасної інноваційної інфраструктури, навчальних приміщень, бібліотечного фонду, і головне, професорсько-викладацького складу відповідної кваліфікації;

- створення численних приватних навчальних закладів, які природно зорієнтовані на отримання прибутку, а тому й – на відкриття виключно "модних" та малозатратних спеціальностей. Тут важливо відмітити, що саме завдячуючи "профорієнтаційній роботі" таких закладів освіти, які найбільш активно вступають в контакт з майбутніми абітурієнтами, у сучасній молоді й формуються спотворені уявлення стосовно доцільності того чи іншого вибору професійної долі;

- зростання маргалізованої групи молодих спеціалістів, які фактично позбулися власної професійної ідентичності внаслідок відсутності робочих місць за спеціальністю або заниженого рівня оплати праці;

- посилення міграційних намірів молоді, яка зневірилася у можливості працювати та отримувати гідну винагороду за працю на батьківщині;

- надмірне зростання обсягів тійової зайнятості тощо.

Здавалося б, зазначені явища формуються відокремлено одне від одного. Та, насправді, між ними існує суттєва причинно-наслідкова й часова залежність. Наприклад, збільшення у віковій структурі мігрантів частки молодих осіб є закономірним наслідком диспропорцій в межах національного ринку праці, які виникають в результаті неефективної освітньої політики за відсутності грамотної, проведеної у відповідності до пріоритетів державного розвитку профорієнтаційної роботи. Наведений приклад вдало ілюструє той факт, що заходи з професійної орієнтації населення формують загальні передумови розв'язання складних економічних проблем, в тому числі й тих, що пов'язані із забезпеченням збалансованості соціально-трудових процесів. Відповідно, сьогодні варто зосередити увагу на удосконаленні практики профорієнтаційної роботи на кожному з рівнів – від школи до виробництва, уточнити зміст відповідних заходів в залежності від конкретних етапів професійного становлення фахівця – від початку навчання

до працевлаштування. Інакше профорієнтація втрачатиме свій зміст, виявляючись простою формальністю випадкового характеру, що, власне, й спостерігається в Україні сьогодні.

Варто зазначити, що формуючи систему професійної орієнтації, необхідно брати до уваги те, що сучасна молодь, яка зростає в період активного поглинання українською культурою елементів західної суспільної ідеології, багато в чому не подібна до своїх батьків. Їй притаманні індивідуалізм та самостійність у прийнятті рішень, амбітність та прагнення значних кар'єрних звершень. Тому й вимоги до майбутньої професії відповідні: високий соціальний престиж та перспективи матеріального комфорту. Разом з цим, так вже склалося в українському суспільстві, що гарантом професійного успіху прийнято вважати вищу освіту. Втім, це не тільки стереотип мислення, а й досвід, підтверджений життєвою практикою, адже випускникам з дипломом вищого навчального закладу набагато простіше працевлаштуватися, ніж тим, хто закінчив ПТНЗ. Для вирішення подібних проблем недостатньо інституційних змін. Потрібна комплексна програма дій, що буде ініційована державою задля поступового збільшення вступників до навчальних закладів I–II рівнів акредитації, базисом чого виступить підвищення престижності відповідних спеціальностей. До складових інформаційної підтримки такої програми необхідно віднести:

- перелік спеціальностей, яким можна навчатися в сучасних освітніх закладах різних рівнів акредитації;
- вимоги до психологічних та фізіологічних якостей людини, які потрібні для ефективного виконання функціональних обов'язків за тим чи іншим професійним спрямуванням;
- дані про банк вакансій в територіальному й професійному розрізах, а також експертний прогноз стосовно можливих змін кон'юнктури ринку праці у майбутньому;
- відомості про систему функціонуючих навчальних закладів – окремо за місцем проживання випускника та в цілому по Україні, діючі напрями підготовки у кожному з них, вартість освітніх послуг;
- дані про функціональні зв'язки між різноманітними спеціальностями, про можливе працевлаштування та рівень оплати праці.

Запропонований підхід до організації профорієнтаційної роботи дозволить раціоналізувати професійно-кваліфікаційну структуру робочої сили в Україні, забезпечити раціональність інвестиційних процесів у сфері формування та використання національного людського капіталу.

Висновки та перспективи подальших досліджень. Таким чином, в результаті проведеного дослідження з'ясовано, що якісна профорієнтаційна робота є фундаментом та основною передумовою ефективності

формування національного людського капіталу. Проте, рівень сучасної уваги до теоретичних та практичних проблем професійної орієнтації населення викликає суттєві занепокоєння. На жаль, переважна більшість державних програм та процедур у сфері молодіжної політики, ухвалених за період незалежності, не торкалася проблем професійного самовизначення молоді, залишаючи їх поза увагою управлінців всіх рівнів. В результаті цього, механізм профорієнтаційної роботи тривалий час залишався предметом поодиноких наукових досліджень та дискусій, не підкріплених системними діями практичного характеру, адже впродовж тривалого періоду часу профорієнтацію розцінювали як пережиток радянського минулого. Лише останніми роками переваги професійного орієнтування й консультування молоді знову почали розглядати в розрізі інтересів всіх суб'єктів національного ринку праці: працівників, роботодавців й самої держави. Стало зрозумілим, що ефективно організована профорієнтаційна робота з молоддю означатиме й значну економію приватних та державних коштів, скорочення тривалого адаптаційного періоду на виробництві, зменшення плинності кадрів, поліпшення відносин у трудових колективах. Саме тому найважливішим завданням сучасної освітньої політики та політики у сфері праці необхідно вважати удосконалення та практичне застосування інноваційних профорієнтаційних механізмів, що виступить передумовою оптимізації процесів, пов'язаних з формуванням та використанням національного людського капіталу, а відтак – і запорукою соціально-економічного розвитку України.

Список використаної літератури:

1. Щокін Г.В. Професійна орієнтація, підготовка і оцінка персоналу: Оглядова інформація / Під ред. Г.В. Щокіна. – К: МАУП, 1995. – 120 с.

МЕЛЬНИЧУК Дмитро Петрович – кандидат економічних наук, доцент, завідувач кафедри управління персоналом і економіки праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика;
- управління персоналом та психологія управління

КОРОВЧУК Любов Ігорівна – студентка V курсу спеціальності управління персоналом і економіка праці Житомирського державного технологічного університету

Наукові інтереси:

- проблеми управління персоналом, регулювання ринку праці та професійної орієнтації населення