**ВІДНОВЛЕННЯ ПРОМИСЛОВОСТІ НА ОСНОВІ РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ОСВІТНЬО-ПРОФЕСІЙНОГО ПОТЕНЦІАЛУ**

**Мальцев О.Ю.\***

*Інститут економіки промисловості НАН України, Київ, Україна*

\*e-mail: alexmalczev@gmail.com

Проблема кадрового забезпечення економіки України не є новою. Традиційно актуальними є питання балансу між якісними показниками пропозиції з боку працівників та потребами бізнесу, зокрема у старопромислових регіонах. В умовах війни проблемою критичного впливу стає масштабний дефіцит кадрів, обумовлений обмеженими можливостями віддаленої роботи, розташуванням підприємств на територіях, близьких до фронту, наслідками мобілізації. Значний обсяг втрат та руйнувань промислових об’єктів є чинником, що актуалізує проблему збереження промисловості в структурі економіки України. Тому питання повоєнного відновлення виходить за межі галузі та потребує нової політики, спроможної об’єднати та забезпечити вплив широкого кола стейкхолдерів (держава, бізнес, система освіти, громади тощо). У зв’язку з цим, для пошуку напрямів реагування на окреслені проблеми, пропонується оперувати терміном «освітньо-професійний потенціал промисловості», який об’єднує частину економічно активного населення відповідного профілю та мотивації (кадрова складова), мережу закладів освіти технічного профілю та суміжних сфер (освітня складова), інституційний простір державних політик (інституційна складова), трендів поведінки стейхолдерів та суб’єктів ринку (поведінкова складова), а також безпосередньо промисловий сегмент економіки у статусі замовника-роботодавця (інфраструктурна та ринкова складова). Отже, освітньо-професійний потенціал розвитку промисловості формується та розвивається у системі зв’язків між державним, ринковим, громадським впливом на функціонування суспільно значущих сфер.

*Метою дослідження* виступає аналіз структури кадрової складової освітньо-професійного потенціалу розвитку промисловості з урахуванням поточних потреб та перспективи відновлення.

Індустріально орієнтований зміст набуття освіти та професійного розвитку еволюціонував разом із процесами глобалізації, цифровізації, інноваційних перетворень, трансформації результатів процесу праці через впровадження нових технологій, зростання вимог до продуктивності, розвиток соціуму [1]. В суспільстві постіндустріальному організаційний розвиток та швидкість інноваційних перетворень визначаються загальною якістю людського потенціалу, з важливим наголосом на обсяг інвестування у покращення його якості, задоволення потреби у безперервному професійному розвитку, вдосконалення природніх і набутих навичок, здобуття нових знань, і чим краще побудований цей процес, тим вищою буде результативність.

У постіндустріальному суспільстві виокремлюються такі стратегічні напрями розвитку промисловості: сприяння інноваціям та технологічному розвитку, забезпечення сталого зростання й екологічної відповідальності, формування, розвиток і оптимальна реалізація людського потенціалу промисловості, імплементація процесів глобалізації та інтеграції у міжнародні ланцюжки поставок, сприяння здійсненню цифрових трансформацій і реалізації інноваційних бізнес-моделей, формування збалансованої системи управління змінами, набуття гнучкості й адаптивності [2]. Окреслені напрями характеризують цільові орієнтири розвитку освітньо-професійного потенціалу промисловості та його кадрової складової, що має забезпечувати ринок праці фахівцями високої кваліфікації, здатними швидко опановувати нові знання, засвоювати вміння, набувати затребуваних компетенцій і м’яких навичок для ефективної роботи. При цьому процес формування, розвитку й реалізації освітньо-професійного потенціалу промисловості має відбуватись у пришвидшеному форматі через те, що в новітній економіці знання застарівають набагато швидше [3]. Це обумовлює потребу у розвитку освітньо-професійного потенціалу на інноваційній основі, яка передбачає не лише новітні програми та технології навчання, удосконалення управління освітньою галуззю, інновації в навчальному процесі, способах викладання, сучасне лабораторне обладнання і можливості швидкої апробації технологічних рішень, але також поглиблення системи державно-приватного партнерства, перетворення локальних та галузевих гравців промислового сектору на активних суб’єктів забезпечення якості та безперервності професійної підготовки.

Рівні формування кадрового забезпечення в структурі освітньо-професійного потенціалу розвитку промисловості визначають потреби управлінського впливу та напрями розвитку, актуальні у перспективі забезпечення основи для відновлення галузі в Україні:

на першому, індивідуальному (особистісному) рівні, структуру кадрового компоненту освітньо-професійного потенціалу складають отримані знання та навички, здобуті шляхом формальної та неформальної освіти, професійної підготовки, практичного досвіду в системі державної і приватної освіти, освіти дорослих та професійного вдосконалення в межах робочих місць; окремий вплив має якість стратегічного планування територіального розвитку, поточний стан і перспективи стимулювання економіки громад, створення нових робочих місць, в тому числі у сфері промислового виробництва, що у підсумку формують загальні умови оточуючого середовища, які сприймаються носієм потенціалу як високі або прийнятні;

другий рівень являє собою сукупну кваліфікацію, набуті креативні та когнітивні здібності командної роботи, професійні знання та навички всіх працівників підприємства або організації у сфері промисловості; освітньо-професійний потенціал на мікрорівні формується сьогодні під впливом соціально-економічних характеристик найближчого оточення, а також залежить від якості системи управління підприємством, характеристик політики управління персоналом, зокрема системи розвитку й професійного зростання, доступних опцій та ресурсів організації, що направляються на вдосконалення існуючих можливостей працівників, ступеня технологічної оснащеності та залученості представників галузі у процеси дуальної освіти, адресної практичної підготовки та інших елементів системи безперервної освіти;

на третьому локальному (галузевому) рівні сучасні тенденції відображаються в контексті зміни вимог до кваліфікації працівників, структури ринку праці та підходів до освіти і професійної підготовки; активні міграційні процеси, що тепер охоплюють не лише локальні, але глобальні рівні, призводять до нерівномірного розподілу робочої сили, в контексті українських реалій є особливо гострими. Специфічною галузевою проблемою є обмежена можливість зберігати конкурентоспроможність у регіонах із недостатнім рівнем пропозиції якісної робочої сили та некомфортними або загрозливими умовами проживання. Частково можуть бути застосовані гнучкі форми зайнятості та процеси діджиталізації, проте пріоритетний вплив будуть мати державні та регіональні програми диверсифікації економіки, спрямовані на збалансовані зміни й швидке реагування на динаміку ринку;

четвертий рівень дозволяє розглядати кадрову складову у структурі освітньо-професійного потенціалу з позицій загального макроекономічного піднесення та охоплює сукупні накопичені вкладення в такі галузі діяльності, як освіта, професійна підготовка та перепідготовка, формальна та неформальна системи професійного розвитку дорослих, політики й практики підвищення якості освітніх результатів та наближення комплексу професійних компетенцій, що набуваються в системі освіти, до реальних вимог конкурентного ринку й робочих місць відповідно їх технологічної оснащеності й перспектив модернізації.

Результативний вплив на кожному рівні потребує узгодження інтересів усіх перелічених суб’єктів та тривалої партнерської взаємодії між ключовими стейкхолдерами.

**Перелік джерел посилання:**

1. Карп’як М. О., Горбова Х. В. Збереження людського потенціалу як основного стратегічного ресурсу розвитку регіонів України в умовах російської агресії. *Регіональна економіка*, 2022. №2. С. 57-62.
2. Digital Progress and Trends Report 2023. World Bank Group. 177 p.
3. Nicholas C. Burbules, Guorui Fan, Philip Repp. Five trends of education and technology in a sustainable future, *Geography and Sustainability*, 2020. Vol. 1, Iss. 2. pp. 93-97.