

УДК 331.5:377091

Н.В. Шиловцева, М.В. Поплавський

## МІСЦЕ ТА РОЛЬ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ В ІНФРАСТРУКТУРІ РИНКУ ПРАЦІ

*В статті розглядається взаємозв'язок соціально-економічного стану України з ринком праці, удосконаленням системи професійної освіти з напрямки її структурної перебудови, що обумовлено динамікою людського капіталу та формування інноваційного суспільства. У роботі з'ясована необхідність суттєвих змін у системі професійної освіти, що обумовлено переходом до індустріального, інформаційного суспільства та формуванням економіки знань. Такий стан розвитку економічної системи забезпечує конкурентоспроможність окремого працівника, підприємства та держави в цілому. Сьогодні зростає роль людського капіталу, який стає основою національного багатства, об'єктом найвигідніших інвестицій, що зумовлює інтенсивний, випереджальний розвиток освіти як молодого покоління, так і дорослих. Автор підкреслює, що глобалізація економіки суспільного життя, рас ширення масштабів між культурною взаємодією, входження до Європейського освітнього простору вимагає універсалізації й стандартизації індикаторів та методів навчання, розвитку чинників мобільності, комунікабельності й толерантності. У дослідженні підкреслюється, що динамічний розвиток економіки, загострення конкуренції, скорочення сфери малокваліфікованої праці, глибокі структурні зміни в зайнятості зумовлюють постійну необхідність підвищення професійної кваліфікації працівників, їх перепідготовки, самовдосконалення, зростання рівня професійної мобільності. Значна увага приділяється основній причині, що стримує прогресивний розвиток освіти та професійної підготовки в країні - це низький попит на висококваліфіковану працю в умовах труднонадлишкової кон'юнктури ринку праці, нестабільності економічного розвитку відсутності чітких економічних пріоритетів.*

**Ключові слова:** професійна освіта, система професійної підготовки, професійне навчання, управління знаннями, ринок професійних послуг, людський капітал, навчання упродовж життя.

*В статье рассматривается взаимосвязь социально-экономического состояния Украины с рынком труда, совершенствованием системы профессионального образования, с направлением ее структурной перестройки, что обусловлено динамикой человеческого капитала и формирования*

*инновационного общества. В работе выяснена необходимость существенных изменений в системе профессионального образования, что обусловлено переходом к индустриальному, информационному обществу и формированию экономики знаний. Такое положение развития экономической системы обеспечивает конкурентоспособность отдельного работника, предприятия и государства в целом. Сегодня возрастает роль человеческого капитала, который становится основой национального богатства, объектом выгодных инвестиций, что обуславливает интенсификацию производства, опережающее развитие образования как молодого поколения, так и взрослых. Автор подчеркивает, что глобализация экономики общественной жизни, расширение масштабов между культурным взаимодействием, вхождение в Европейское образовательное пространство требует универсализации и стандартизации индикаторов и методов обучения, развития факторов мобильности, коммуникабельности и толерантности.*

*В исследовании подчеркивается, что динамичное развитие экономики, обострение конкуренции, сокращение сферы малоквалифицированного труда, глубокие структурные изменения в занятости обуславливают постоянную необходимость повышения профессиональной квалификации работников, их переподготовки, самосовершенствование, рост уровня профессиональной мобильности. Значительное внимание уделяется основной причине, что сдерживает прогрессивное развитие образования и профессиональной подготовки в стране - это низкий спрос на высококвалифицированный труд в условиях избыточного рынка труда, нестабильности экономического развития отсутствии четких экономических.*

**Ключевые слова:** *профессиональное образование, система профессиональной подготовки, профессиональное обучение, управление знаниями, рынок профессиональных услуг, человеческий капитал, обучение на протяжении жизни.*

*The article deals with the relationship of the socio-economic state of Ukraine with the labor market, the improvement of the system of professional education in the direction of its structural adjustment, which is conditioned by human capital dynamics and the formation of innovation society. The paper outlines the need for significant changes in the system of professional education, which is preconditioned by the transition to the industrial, information society and the formation of knowledge economy. Such a state of economic system development ensures the competitiveness of individual workers, enterprises and the state as a whole. Today, the role of human capital is growing. It is becoming the basis of national wealth, the object of the most profitable investments, which leads to the intensive, advanced development of education for young generation as well as for adults. The author emphasizes that the globalization of social life economy, the expansion of the scale of cultural interaction, the entry into the European educational space require universalization and standardization of indicators and methods of teaching, the development of factors of mobility, sociability and tolerance. The study emphasizes that dynamic economy development, competition intensification, the reduction of the sphere of low-*

*skilled labor, and profound structural employment changes give rise to the constant need to increase workers' professional qualifications, their retraining, self-improvement, and the growth of professional mobility. Considerable attention is paid to the main reason that hinders the progressive development of education and professional training in the country - it is low demand for highly skilled labor under the excessive conditions of labor market, instability of economic development, the absence of clear economic priorities.*

**Key words:** *professional education, professional training system, vocational training, knowledge management, professional services market, human capital, lifelong learning*

**Постановка проблеми.** Політика держави в галузі професійного навчання повинна передбачати: створення умов для підвищення конкурентоздатності людей на ринку праці шляхом зростання якості робочої сили; формування соціального замовлення на професійну освіту та участь у виявленні обсягів та напрямів підготовки робітників та спеціалістів у професійних освітніх закладах різного рівня, спеціалізації; надання громадянам широкого переліку послуг в галузі профорієнтації, вибору форм навчання; пріоритетний підхід до організації професійного навчання громадян, які потребують соціального захисту.

**Аналіз актуальних досліджень.** В економічній літературі проблеми функціонування ринку праці, визначення чинників його кон'юнктури, формування нових вимог до структури та якості людського капіталу отримали досить детальне освітлення. Вагомий внесок в ці напрямки теорії та практики сучасного ринку праці, в напрями вдосконалення його соціально-професійної структури, визначення прогресивних форм організації професійної діяльності внесли такі науковці як Д. Богиня, В. Герасимчук, О. Грішнова, М. Долішній, Т. Заяць, А. Заиченко, О. Кашепова, Р. Капелюшнікова, А. Колот, Л. Лісогор, М. Лукашевич, А. Никифорова, В. Петюх, В. Секретарюк, Л. Чижова, Л. Шевчук.

**Мета** статті полягає в тому, щоб на основі узагальнення вітчизняного наукового доробку національних інтересів освітньої політики України

врахувати загальносвітові тенденції розвитку, що зумовлюють необхідність суттєвих змін у системі освіти та професійної підготовки.

**Виклад основного матеріалу.** Один з підходів до формування робочої сили є орієнтація на інтелектуалізацію праці, підготовку висококваліфікованої робочої сили на безперервність процесу отримання нових знань, які повинні інтегруватися в систему виробництва.

Ситуація у сфері освіти та професійного навчання потребує впровадження політики навчання через все життя. Сьогодні Україна за середнім рівнем освіти працівників (за кількістю років навчання) значно відстає від США, Японії. В розрахунку на одного працюючого рівень освіти становить 10 років, тоді як в Японії – 14, в США – 15 років навчання [5].

Освіта в Україні потерпає не лише від економічних проблем, що не дозволяють забезпечити високу якість та рівний доступ кожного до навчання. Дослідження у цій сфері свідчать, що до кінця другого десятиліття виробничого стажу темпи фізичного та морального спрацювання запасу знань і кваліфікації починають прискорюватися, та представляє собою початок процесу реального знецінення людського капіталу, подібного до знецінення фізичного. Закінчення трудової діяльності працівника не означає повну амортизацію нагромадженого ним запасу знань і навичок, не означає, що цей запас піддався повному спрацюванню. Амортизація матеріально-речових засобів виробництва будується звичайно таким чином, щоб до кінця строку служби повністю списати їх вартість. Прискорене відтворення фізичного капіталу вимагає постійного «виробництва» та оволодіння новими знаннями є фактором постійного оновлення людського капіталу. Така закономірність характерна для стабільної економічної системи. В умовах трансформаційної економіки прискорене відтворення фізичного капіталу не може бути фактором, який сприяв би якісному оновленню людського капіталу. Фізичний капітал досить спрацьований і потребує повної заміни. Стан його фізичного та морального спрацювання не дозволяють продукувати нові знання та здібності. З цього приводу, слід мати на увазі, розмежування між поняттями «знання» та

«людський капітал». Знання можна уявити як «неживий людський капітал». Для трансформування його в «живий людський капітал» необхідні певні затрати для перетворення цих уявлень у практичні трудові навички. За сучасних умов економічне багатство буде в того, хто володіє якісним людським капіталом. В індустріальному суспільстві ключовими факторами виробництва є праці і капітал, а у постіндустріальному суспільстві – знання та людський капітал. Стратегія розвитку підприємств з урахуванням концепції людського капіталу вимагає зміщення акценту вирішення проблем з використанням неявних людських ресурсів підприємств на створення якісно-нових потрібних у виробництві людських ресурсів, які мають постійно оновлюватися. Для ефективної роботи працівників в умовах постійних інноваційних змін необхідно забезпечити випереджаючий ефект професійного навчання працівників на виробництві. Працівник, який пройшов навчання, має отримати результат – кваліфікацію, яка дозволить йому виконувати виробничі завдання, які будуть актуальні упродовж подальшої перспективи [6, с.95].

Розвиток науки і техніки вимагають відповідного стану професійно-кваліфікаційного рівня трудових ресурсів. Зростає потреба в кваліфікованих працівниках, які мають високий загальноосвітній рівень, широкопрофільну професійну підготовку, спроможність швидко оволодіти новими технологіями, орієнтуватися у виробництві, яке динамічно змінюється, готові до постійного вдосконалення своїх знань і вмінь, конкурентоспроможних на ринку праці. За офіційними даними, у 2016 році потреба в робочій силі становила 199,1 тис. Державна служба зайнятості зареєструвала вакантні робочі місця – 153,2 тис. Кількість безробітних на ринку праці становить 9,7%. Надання допомоги по безробіттю не небезпечно, якщо в стані безробіття перебувають тривалий час, що спричиняє втрату кваліфікації, трудових навичок. Перебування у стані безробіття впливає не тільки на професійний, а й на життєвий рівень, оскільки сума допомоги з безробіття (1509 грн.) на порядок менше ніж рівень мінімальної заробітної плати (1600 грн.) і прожиткового мінімуму (1550 грн.) [4].

Стратегія інноваційного розвитку обумовлює забезпечення потреб виробництва у кваліфікованих кадрах, що повинні працювати в умовах інформаційної економіки. Це потребує приведення системи професійного навчання у відповідність з міжнародними стандартами. Основою вдосконалення професійного навчання є його безперервний випереджаючий темп.

Ринок послуг системи професійної підготовки і підвищення кваліфікації кадрів пов'язаний, з одного боку, з ринком праці, а з іншого – з ринком науково-технічної продукції, ринком інвестицій. Незбалансованість між структурою підготовки і потребами економіки у працівниках та спеціалістах ускладнює працевлаштування випускників навчальних закладів. Відставання якості робочої сили від потреб економіки (тільки 9% облікової кількості штатних працівників (1 млн. осіб) охоплюється системою професійної підготовки та перепідготовки. Дисбаланс між попитом та пропозицією робочої сили за всіма групами професій, особливо нестача кадрів на високотехнологічних промислових виробництвах (у середньому по Україні наприкінці 2016 року на 1 вакансію претендувало – 8 осіб). Суттєвий рівень безробіття серед молоді (у 2016 році безробіття у віковій категорії становив майже – 2,7%) тощо [5].

Якщо провести аналіз обсягів підготовки кваліфікованої робочої сили у вищих та професійно-технічних закладах та наявності вакансій за інформацією ДСЗ, то бачимо чисельність студентів у вищих навчальних закладах I-IV рівнів акредитації постійно зростає (у 2015 – 24,3%, а у 2016 – 27,1%), а чисельність учнів професійно-технічних навчальних закладів, навпаки, зменшилась (у 2015 – 17,6%, а у 2016 – 14,8%). Ураховуючи потребу в робочій силі – до 50 тис. осіб, та обсяг випущених фахівців і робітників за відповідний період – до 45, 4 тис. осіб, можна сказати, що на одну умовну вакансію припадатиме 4,3 особи [4].

Основними недоліками сучасного стану національної системи професійної освіти, підготовки та перепідготовки кадрів є:

- відсутність державної стратегії щодо професійної підготовки кадрів з урахуванням галузевої специфіки, особливостей функціонування великих, середніх та малих підприємств та забезпечення їх конкурентоспроможними кадрами;
- фінансова неспроможність роботодавців їх незацікавленості здійснювати професійну підготовку кадрів та підвищення їх кваліфікації;
- низький рівень стимулювання професійного розвитку працівників особливо матеріального, що зменшує зацікавленість у продуктивній праці та підвищенню професійно-кваліфікаційного рівня найманих працівників (в Україні у сфері оплати праці домінує передусім галузева та регіональна диференціація в оплаті праці, а не диференціація за критеріями, посади, відповідної освіти та професійного кваліфікаційного рівня робочої сили);
- відсутність єдиної системи професійної кваліфікації та стандартів із професійної підготовки;
- відсутність інфраструктури щодо професійної підготовки кадрів на підприємстві [6, с. 132].

З цього приводу державне регулювання взаємодії освіти, бізнесу та ринку праці повинне здійснюватися в таких напрямках:

- сприяння доступу більшої кількості людей до освітньо-професійних навчальних закладів;
- забезпечення людей професійним навчанням упродовж усього життя, приділяючи особливу увагу працівникам з низькою кваліфікацією, літнім працівникам та співробітникам малих і середніх підприємств, які не спроможні витратити достатньо коштів на навчання своїх кадрів;
- створення досконалої системи планування й визначення кваліфікацій, що мають найбільший попит на ринку праці;
- постійний аналіз стану ринку праці через інвестиційні плани підприємства, цільові державні програми регіонального розвитку. Визначення попиту і пропозиції на регіональному ринку робочої сили (сучасний стан і перспективи);

- забезпечення служби зайнятості й освітніх структур висновками такого аналізу з метою проведення професійного навчання громадян у тому числі і безробітних, відповідно до поточних і перспективних потреб підприємств у кадрах у професійному та кваліфікаційному розрізі;
- забезпечення молоді гарантованим першим робочим місцем;
- встановлення та ефективне використання методичних супроводів «Профорієнтаційних терміналів» у навчальних закладах;
- організація виробничої практики на підприємствах-замовниках підготовки кваліфікованих робітничих кадрів у професійно-технічних навчальних закладах;
- забезпечення взаємодії освіти і ринку праці у розподілі витрат та відповідальності за збільшення інвестування у людські ресурси між суб'єктами взаємодії – держава, навчальні заклади, представники бізнесу [1].

Підготовка кадрів робітних професій здійснюється в професійно-технічних закладах, навчальних комбінатах, безпосередньо на виробництві та в середньоосвітніх школах. В умовах ринку підготовка робітничих кадрів має різну спрямованість – від орієнтації на сьогодення, підготовку у вузькоспеціалізованих працівників, які можуть виконувати – одну-дві конкретні операції до орієнтації на перспективні інтереси, навчання працівників широкого профілю.

Підготовка кадрів робітничих професій безпосередньо на робочому місці має оперативний характер, завжди конкретний, оскільки орієнтований на засвоєння конкретного трудового процесу, виконання конкретної роботи, не вимагає великих витрат, скорочує період адаптації.

Система професійно-технічної освіти має значення у забезпеченні економіки кваліфікованими працівниками, можливість молодому поколінню обирати професію та самореалізуватися як особистість. В умовах ринку, майже 3-4 роки, працівники змушені освоювати нові професії [2, с. 20].

Механізм взаємодії ринку праці та ринку освіти потребує забезпечення високого рівня професійного навчання економічно активного населення за

рахунок впровадження інноваційних методів професійної освіти. Це в свою чергу потребує оновлення професійного і освітньо-професійних стандартів основаних на компетенціях для професійно-технічної освіти. В організації системи професійної освіти доцільно використовувати такі підходи: формування учнів ПТНЗ необхідних для ринку, праці, практичних умінь і навичок; реагування на зміни потреб роботодавців; використання під час професійної підготовки прогресивних технологій праці; створення гнучких навчальних програм за модульною системою; інтегрування окремих видів діяльності в межах певної професії; підняття престижності робітничих професій; формування професійної етики тощо [3].

Результативність професійної освіти має не тільки економічні параметри, а й соціальні. Професійна освіта стає важливим фактором особистісного розвитку, активною життєвою позицією особистості та умовою індивідуального самовираження і сприяє формуванню професійних, ключових та наскрізних компетенцій кваліфікованих робітників. Перелічені обставини вимагають зміни у підходах до освітніх стандартів. Сьогодні мова йде вже не тільки про розроблення навчальних програм, а й професійних стандартів (вимоги трудової діяльності).

Професійне навчання розуміється як процес поступового засвоєння складових фахових знань, понять, категорій за принципом наростаючої складності, а також умінь, навичок, що у сукупності визначають професійні компетенції працівників. Оцінка професійних компетенцій робітничих професій включає як теоретичне знання (тести), так і практичні уміння (практичне завдання). Їх розробниками можуть стати фахові методичні центри.

Професійна освіта забезпечує здобуття громадянами професій, перепідготовку, підвищення їх виробничої кваліфікації. Професійними навчально-виховними закладами є: професійно-технічні училища, професійне училище, навчально-виховні заклади [3].

Представники системи ПТО – навчальний персонал (викладачі, майстри виробничого навчання), повинні проходити періодичну атестацію з метою

підтвердження свого компетентнісного рівня, вміти демонструвати відповідний стандартний рівень володіння з метою підтвердження свого компетентнісного рівня. Оцінка їхньої діяльності здійснюється за такими напрямками: оцінка технологічного (професійного) рівня; оцінка педагогічної майстерності.

Компетентнісний рівень керівників, спеціалістів та службовців характеризується рівнем освіти, досвідом роботи на тій, чи іншій посаді. Вирізняють спеціалістів найвищої кваліфікації (працівники, що мають наукові ступені, звання), спеціалісти вищої кваліфікації (працівники з вищою спеціальною освітою та значним практичним досвідом), спеціалісти середньої кваліфікації (працівники з середньою освітою та деяким практичним досвідом), спеціалістів-практиків (працівники, що займають відповідні посади – інженерні, економічні, але не мають спеціальної освіти).

Робітники за рівнем кваліфікації поділяються на чотири групи: висококваліфіковані, кваліфіковані, малокваліфіковані і некваліфіковані. Вони виконують різні за складністю роботи і мають неоднакову професійну підготовку [6, с. 150].

Одним із елементів механізму взаємодії ринку праці та ринку освіти є налагодження соціального партнерства між усіма учасниками ринку праці та ринку освітніх послуг щодо цільової підготовки кадрів у навчальних закладах відповідно до потреб розвитку економіки України.

В процесі формування власної моделі соціального партнерства національної економіки доцільно враховувати зарубіжний досвід договірного регулювання взаємодії освіти та ринку праці з метою узгодження взаємних соціально-економічних інтересів. Відносини між суб'єктами партнерства будуються у європейських державах на підставі взаємної домовленості та узгодженості дій в межах чинного законодавства під час консультацій та переговорів.

Таким чином, на мікрорівні (між навчальними закладами і роботодавцями) укладаються договори, а на макрорівні – відповідні угоди. Наприклад, у Великобританії механізмом співробітництва між роботодавцями і

державою у сфері професійної освіти є укладання Галузевих угод щодо професійних знань, умінь та компетенцій, згідно з якими представники бізнесу беруть активну участь у визначенні переліку загальних умінь, знань та навичок, орієнтованих на вирішення виробничих завдань, у формуванні варіативних планів навчання. Така форма соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством називається «прихованою» (на відміну від американської – «відкритої») [2, с.84].

В Україні розвиток партнерських зв'язків між закладами професійної освіти і роботодавцями практично не здійснюється, оскільки не мають законодавчу та фінансову бази. З цього приводу актуальним є використання досвіду на прикладі Франції, де існують такі поширені форми взаємодії між навчальними закладами і представниками бізнесу:

- організація стажувань на підприємстві;
- допомога в модернізації навчального обладнання;
- участь професіоналів у процесі навчання;
- програма спільної підготовки спеціалістів ВНЗ і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу);
- участь роботодавців певної галузі в управлінні державними ліцеями (сільськогосподарська освіта);
- упровадження структури інформації (Союз вугільної та металургійної промисловості організовує «уроки виробництва»);
- створення професійно-консультативних комісій до яких входять представники промисловості, навчальних закладів, органів управління освіти, місцевих адміністрацій, робітників підприємств, які розробляють зміст навчальних програм за різними спеціальностями;
- сприяння працевлаштуванню випускників шляхом розподілу за допомогою служб працевлаштування ВНЗ, пошук місця для стажування студентів самим навчальним закладам [2, с.59-62].

Руйнування дисбалансу між структурою робочої сили та робочими місцями пов'язано з мобільністю освітньої системи в цілому і особливо системи

професійної підготовки. Досягається це передусім за рахунок фундаменталізації освіти, яка забезпечує швидке перенавчання, тобто пристосування працівників до умов ринку.

Основні напрямки фундаменталізації освіти – це підвищення загальної підготовки учнів і студентів, чітке відслідковування в навчальних планах і програмах суттєвіших змін в науці, техніці, технологіях, організації праці та управління за галузями та сферами діяльності [6, с. 151].

Ринок професійних освітніх послуг відіграє активну роль у формуванні перспективної зайнятості, що пов'язана з перенавчанням працівників, які залишилися без роботи в зв'язку зі структурною перебудовою економіки і науково-технічним прогресом. Оскільки ринок професійних освітніх послуг пов'язаний з ринком науково-технічної продукції та інвестиційним ринком, то він відіграє досить прогностичну роль та повинен випереджати наявний в даний момент ринок праці. Ринок професійно-освітніх послуг має тенденцію пристосування до ринку праці, але практично, професійна освіта досі не регулюється ринком [2, с. 62].

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Проблема забезпечення вітчизняної системи професійної освіти полягає в тому, що вона суттєво відстає від світових реалій, особливо від тенденцій дедалі ширшого використання наукоємних технологій, інформаційних ресурсів суспільства, досягнень у галуз інформатики й електроніки, комп'ютерних, інформаційно-телекомунікаційних систем тощо. Стратегічним завданням держави у цьому напрямі є забезпечення умов для ефективного використання й адекватної оцінки висококваліфікованої праці: збереження існуючих та створення нових робочих місць, висококваліфікованої праці, створення для впровадження на підприємствах усіх секторів економіки виваженої, успішної й ефективної концепції якості робочої сили.

## СПИСОК БІБЛІОГРАФІЧНИХ ПОСИЛАНЬ

1. Луцька А. Професійна освіта: бути чи не бути? / А. Луцька // Голос України. – [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.golos.com.ua/article/272829><http://www.golos.com.ua/article/272829>
2. Петрова І. Л. Ринок праці та освіти: пошук взаємодії: [зб. наук. ст. / наук. ред. І. Л. Петрова]. К. : Таксон, 2007. – 200 с.
3. Професійно-технічна освіта. Національний інформаційний центр академічної мобільності ENIC UKRAINE. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://enic.in.ua/index.php/ua/systema-osvity/profesijno-tehnicna-osvita>
4. Сайт Державної служби зайнятості. [Електронний ресурс]. Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350793>
5. Сайт Державної служби статистики. [Електронний ресурс]. Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/so\\_ek\\_r\\_u/soekru\\_u/soekru0217.zip](http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/so_ek_r_u/soekru_u/soekru0217.zip).
6. Чернявська О. В. Ринок праці: навчальний посібник 2-го вид. перероб. та доп. / О. В. Чернявська – К. : «Центр учбової літератури», 2013. – 522 с.