

СТАРІ ТА НОВІ ПРОБЛЕМИ СФЕРИ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ В УКРАЇНІ

У статті зроблено огляд стану підготовки кадрів в Україні, у т.ч. для сфери інформаційної безпеки, та викладені основні підходи реформування цієї сфери відповідно до світового та європейського досвіду.

Ключові слова: компетентний підхід, національна рамка кваліфікації, освітньо-професійне законодавство, підготовка кадрів, попит на освітні послуги, професія.

В статье сделан обзор состояния подготовки кадров в Украине, в т.ч. для сферы информационной безопасности, и изложены основные подходы по реформированию этой сферы в соответствии с мировым и европейским опытом.

Ключевые слова: компетентный подход, национальная рамка квалификаций, образовательно-профессиональное законодательство, подготовка кадров, спрос на образовательные услуги, профессия.

The article deals with the state of personnel training in Ukraine and determines basic approaches to the reformation of this sphere in accordance with the World and European experience.

Key words: competency approach, national framework of qualification, educational and occupational legal norms, training of cadres (personnel), occupation, demand for educational services.

Актуальність теми дослідження. Загально-прийнятим є висновок про те, що вітчизняна сфера підготовки кадрів знаходиться у глибокій кризі та вкрай динамічно втрачає показники за кількісними та якісними характеристиками. На сьогоднішній день, превеликий жаль, питаннями реформування системи підготовки кадрів переймаються публіцисти та можновладці, але аж ніяк не науковці. У цій статті робиться спроба актуалізувати вкрай важливу проблему країни.

Аналіз наявних досліджень і публікацій. Загальновизнаним фактом як вітчизняних, так і зарубіжних (міжнародних) експертів, є те, що з кожним роком якість підготовки фахівців ВНЗами стабільно погіршується, їх надлишковість на ринку праці наближається до критичного рівня з позиції формування молодіжного безробіття, а залишковий принцип фінансування та непопулярність робітничих професій серед молоді ставить перед більшістю закладів ПТО на порядок денний загрозу самоліквідації. Це стосується і підготовки фахівців з інформаційної безпеки. У той же час, на сьогодні, окрім публіцистично-полемічних дописів, в Україні практично відсутні наукові дослідження та аналітичні огляди відповідного спрямування. Виключення складають, хіба що результати оцінювання результатів діяльності вищої освіти, проведеного у 2011-2012 рр. Міжнародним фондом досліджень освітньої політики, та матеріали Звіту «Прогнозування

ринку праці в контексті проблеми молодіжного безробіття», підготовленого у 2013 р. Фондом суспільної безпеки.

Формування цілей статті. Метою цієї статті є притягнення уваги владоможців від освіти щодо реалістичності та поміркованості під час реформування, та зацікавлених сторін до дискусій під час формування нової моделі підготовки кадрів.

Викладення основних результатів дослідження. Дивним, на перший погляд, з огляду на багаточисельні освітянські негаразди, є те, що в державі останніми роками досить активно реалізуються заходи, направлені саме на підвищення якості освітніх послуг, збалансування обсягів та напрямків підготовки кадрів та попиту на вітчизняному ринку праці, а саме:

– ЗУ «Про зайнятість населення» за № 5067-VI від 05.07.2012 р. (стосовно працевлаштування молоді, стимулювання роботодавців до цього, введення ваучерів на профпідготовку (перепідготовку) незайнятих осіб у віці старше 45 років (за визначеним щорічно переліком професій і спеціальностей), визнання неформальної освіти тощо); [2]

– ЗУ «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів» за № 5499-VI від 20.11.2012 р.; [5].

– ЗУ «Про організації роботодавців, їх об'єднань, права і гарантії їх діяльності» за № 5026-VI від 22.06.2012 р. (ст. 26 стосовно права організацій роботодавців на участь у розробленні та на погодження професійних, освітньо-кваліфікаційних стандартів тощо); [3]

– ЗУ «Про професійний розвиток працівників» за № 4312-VI від 12.01.2012 р. (стосовно професійної підготовки на виробництві, організації виробничих практик та стажування); [4]

– ЗУ «Про державну службу» за № 4050-VI від 17.11.2011 р. (пп. 7-8 ст. 1, ст. 26, ст. 30 стосовно розробки профілів професійних компетентностей держслужбовців, їх оцінювання); [1]

– Указ Президента України «Про Стратегію державної кадрової політики на 2012-2020 рр.» за № 45/2012 від 01.02.2012 р. та План заходів щодо її реалізації у 2013 р. (стосовно всього комплексу реформаторських дій відповідного спрямування);

– Укази Президента України про Національні плани дій на 2011, 2012, 2013 рр. щодо впровадження Програми економічних реформ на 2010-2014 рр. «Заможне суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава» (щодо реформування сфери освіти);

– Постанова КМУ за № 1008 від 15.10.2012 р. «Про затвердження Програми сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року» (стосовно працевлаштування випускників навчальних закладів та стимулювання роботодавців до цього); [8]

– Постанова КМУ за № 1341 від 23.11.2011 р. «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій»; [6]

– Постанова КМУ за № 847 від 05.09.2012 р. «Про затвердження Порядку розроблення, затвердження та внесення змін до галузевих стандартів вищої освіти»; [7]

– Постанова КМУ за № 1238 від 16.11.2011 р. «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження державних стандартів професійно-технічної освіти»; [9]

– Розпорядження КМУ за № 675-р від 05.09.2012 р. «Про схвалення методичних рекомендацій щодо складання регіональних планів створення освітніх округів та модернізації мережі професійно-технічних, загальноосвітніх навчальних закладів, у тому числі шкіл-інтернатів» (стосовно оптимізації мережі ПТНЗів та окремих ВНЗів);

– Спільний наказ МОН та Мінсоцполітики України за № 488/225 від 20.04.2012 р. «Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій»;

– Наказ Мінмолодьспорту України за № 404 від 27.04.2011 р. «Про затвердження Типового положення про підрозділ ВНЗу щодо сприяння працевлаштуванню студентів і випускників»;

– проект Концепції розвитку Національної системи кваліфікацій (розміщено на сьогодні на сайті МОН України);

– проекти ЗУ «Про вищу освіту», перші робочі редакції проектів ЗУ «Про професійну освіту» та «Про освіту» тощо.

Виходячи з цього (далеко не повного), переліку законодавчо-нормативних документів, виникає закономірне питання: «Чому ця кількість і великий обсяг діяльності можновладців та їх партнерів не переростають у якісному вимірі та не виходять на результативний рівень?» Відповіді на поверхні, а саме:

– держава, МОН України, більшість навчальних закладів та роботодавців не готові до реформування, модернізації та оптимізації витрат коштів і зусиль. У держави за умов фінансової кризи та за невизначеності з моделлю соціально-економічного розвитку (соціальна, ринкова (3, 4 чи 5 покоління), інсайдерсько-олігархічна, монополістична, ліберальна тощо) немає ані коштів, ані інших ресурсів на суттєві трансформаційні зміни. У МОН України домінує бажання максимально зберегти функції управління навчальними закладами, перш за все, управління фінансовими потоками (наприклад, у 2013 році ціна питання з розподілу держзамовлення на підготовку кадрів становила майже 30,0 млрд. грн.). У об'єднань роботодавців, вірніше у їх Спільного представницького органу, ключовим мотивом виступає «захоплення» частини державної політики з підготовки кадрів та права участі у розподілу відповідних бюджетних коштів, без будь-яких власних витрат чи втрат. Навчальні ж заклади у цьому процесі займають відведену їм роль «мовчазного спостерігача» та діють за принципом – щоб не було гірше. Крім того, більшість з них не в змозі самотужки перейти на підготовку фахівця чи робітника «під ключ», тобто у повній відповідності до вимог професійних стандартів;

– учасники відповідних змагань не володіють у повному обсязі інструментарієм формування Національної системи кваліфікацій, за якого слід пройти підготовчий (3-5 років) період, у т. ч. й стосовно підготовки відповідних реформаторів (оцінювачів кваліфікацій (компетенцій, компетентностей), професіологів, «стандартизаторів» для сфер праці та освіти та ін.), інвентаризації чинних та створення нових (перереформування наявних) інституцій відповідного спрямування (НДІ, центри з оцінювання тощо), залучення мережі центрів зайнятості, торгово-промислових палат тощо, а вже потім розроблювати та поступово реалізовувати план модернізації підготовки кадрів із фінансовим забезпеченням хоча б теперішнього рівня держзамовлення (близько 30 млрд. грн.). На сьогодні такого підходу немає, а робота здійснюється на безоплатній основі чи шляхом примусової «альтруїстсько-волонтерської» участі профільних освітян, науковців і посадовців, а наявна бурхлива діяльність відповідного спрямування виконує роль «забалакування» проблеми, звітування про виконання, в т. ч. перед міжнародною спільнотою, перш за все, там, де Україна виступає учасником

цих процесів (Болонський процес (з 2004 року), Європейська рамка кваліфікацій (з 2008 року), Європейська асоціація оцінювання якості освіти (з 2008 року) тощо);

– перетворення прийнятої Національної рамки кваліфікацій у «мертворожену дитину» через непорозуміння авторами її головної цілі, яка полягає у прийнятті на державному рівні «мозаїки, матриці, дороговказу», необхідного для визначення (співставлення, оцінювання) її рівня сотням (тисячам) професійних, а в подальшому і академічних, кваліфікацій. З урахуванням вітчизняних особливостей та нісенітниць, коли із 1286 напрямів підготовки та спеціальностей з підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційними рівнями молодшого спеціаліста, бакалавра, спеціаліста та магістра лише 56,0 % виходять на професійні кваліфікації, а близько 80,0 % від загалу не зорієнтовані на положення професійних стандартів, перш за все, через їх відсутність – дескриптори (описи) рівнів Національної рамки кваліфікацій повинні бути наддеталізованими та зрозумілими для користувачів, а не скопійованими з Європейської мета-рамки. Як наслідок, українська Національна рамка кваліфікацій за 10 кроками (критеріями) процедури приведення національних рамок кваліфікацій до Європейської рамки кваліфікацій, «топчеться тільки на другій сходинці»;

– вітчизняна професійно-кваліфікаційна система через згортання до неї фінансової уваги з боку держави не відповідає вимогам сьогодення. Іншими словами, на теперішній час потребує переробки більшість кваліфікаційних характеристик професій працівників шляхом їх реформатування за компетентнісним підходом, у т.ч. стосовно чітких вимог до конкретних знань, умінь та навичок за професією, її диференціації на складові (одиниці профстандарту чи часткові професійні кваліфікації). Таким чином, роботу із створення

Національної системи професійних кваліфікацій слід починати з повної (на першому етапі – вибіркової за найбільш перспективними та новими професіями) переробки кваліфікаційних характеристик у профстандарті за компетентнісним підходом (розробки останніх для нових професій, чи професій, для яких на сьогодні відсутні кваліфікаційні характеристики). Наступний крок після розробки, погодження та затвердження профстандартів (у рамках сегменту видів економічної діяльності за фінансового сприяння та участі роботодавців чи їх об'єднань) – це підготовка освітньо-кваліфікаційних стандартів за компетентнісним підходом на базі профстандартів нового типу з визначенням чітких критеріїв оцінювання результатів навчання. На цьому етапі також вкрай важлива участь роботодавців, як споживачів освітнього продукту.

І вже «останнім кроком» розробники освітньо-кваліфікаційних стандартів шляхом співставлення отриманих результатів навчання із деталізованими дескрипторами (описами) Національної рамки кваліфікацій присвоюють відповідним їм частковим чи повним кваліфікаціям рівні Національної рамки кваліфікацій. Усі отримані за 1, 2 та 3 кроками матеріали накопичуються в електронній базі даних та є обов'язковими для їх застосування учасниками процесу.

Виходячи з викладеного, можна зробити **висновок** про те, формування Національної системи кваліфікацій за сприяння «розгорнутої» Національної рамки кваліфікацій потребує тривалого періоду (не менше 10 років), є вкрай витратним заходом, зорієнтоване на застосування комплексного та системного підходу, залучення коштів та інших ресурсів роботодавців, проведення підготовчих дій, в т.ч. щодо кадрового, законодавчо-нормативного, програмного та організаційно-інституціонального забезпечення.

ЛІТЕРАТУРА

1. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4050-17>
2. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5067-17>
3. <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/5026-17>
4. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/4312-17>
5. <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/5499-17>
6. <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>
7. <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/847-2012-%D0%BF>
8. <http://www.kmu.gov.ua/kmu/control/uk/cardnpd>
9. <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1238-2011-%D0%BF>

Рецензенти: Дерега В. В. – к.політ.н., доцент;
Коваль Г. В. – к.політ.н., доцент.

© Мельник С. В., 2013

Дата надходження статті до редколегії 28.09.2013 р.

МЕЛЬНИК Сергій Вікторович – кандидат економічних наук, доцент, директор ДУ «НДІ соціально-трудових відносин» Мінсоцполітики України, м. Луганськ.

Коло наукових інтересів: професійні та освітні стандарти, підготовка кадрів.