



УДК 378.2
JEL Classification: I2

Ольга Мельничук

Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України,
бульвар Шевченка, 60, м. Київ, 01032, Україна
e-mail: radiola86@mail.ru
здобувач

ОСВІТНЯ СКЛАДОВА ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТА ЇЇ ПРОЯВ В ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТАХ

Анотація. В статті, у відповідності до завдань дослідження результатів навчання та їх відповідності професійним стандартам, викладено авторський погляд на сутність освітньої складової трудового потенціалу, освітні і кваліфікаційні характеристики та ділові якості працездатного населення, які в своїй основі формують кваліфікаційні стандарти. Показано, що профілі кваліфікацій на даному етапі розвитку освітніх реформ та ринкових відносин в державі потребують уточнення заради повної професійної реалізації випускника професійного та вищого навчального закладу, адже у своїй більшості органічні мотиви реалізації базуються на меті узгодження суспільних та індивідуальних інтересів. Підкреслено, що використовувані в даний час кваліфікації не несуть для роботодавців достатню інформацію про отримувані результати навчання і досягнуті професійні компетенції для їх практичного використання. Одночасно широка номенклатура існуючих кваліфікацій в державі, створених на основі компетентнісного підходу в освіті, все ж створює певну проблему у взаємодії системи підготовки спеціалістів та ринку праці. Обґрунтовано, що лише поглиблення сумісної роботи держави і бізнесу в освітній сфері заради високих результатів навчання стане запорукою динамічного розвитку економіки держави.

Ключові слова: освітня складова, трудовий потенціал, кваліфікація, знання, навички, ділові якості, професійні стандарти.

Ольга Мельничук

ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА И ЕЕ ПРОЯВЛЕНИЕ В ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТАХ

Аннотация. В статье, в соответствии с задачами исследования результатов обучения и их соответствия профессиональным стандартам, представлен авторский взгляд на сущность образовательной составляющей трудового потенциала, образовательные и квалификационные характеристики и деловые качества трудоспособного населения, которые в своей основе формируют квалификационные стандарты. Показано, что профили квалификаций на данном этапе развития образовательных реформ и рыночных отношений в государстве требуют уточнения ради полной профессиональной реализации выпускника профессионального и высшего учебного

заведення, ведь в большинстве органические мотивы реализации базируются на цели согласования общественных и индивидуальных интересов. Подчеркнуто, что используемые в настоящее время квалификации не несут для работодателей достаточной информации о получаемых результатах обучения и достигнутых профессиональных компетенциях для их практического использования. Одновременно широкая номенклатура существующих квалификаций в государстве, созданных на основе компетентностного подхода в образовании, все же создает определенную проблему во взаимодействии системы подготовки специалистов и рынка труда. Обосновано, что только углубление совместной работы государства и бизнеса в сфере образования ради высоких результатов обучения станет залогом динамичного развития экономики государства.

Ключевые слова: образовательная составляющая, трудовой потенциал, квалификация, знания, навыки, деловые качества, профессиональные стандарты.

Olga Melnychuk

Ptoukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine,
60 Shevchenko boulevard, Kyiv, 01032, Ukraine
e-mail: radiola86@mail.ru
Researcher

EDUCATION COMPONENT OF LABOR POTENTIAL AND ITS MANIFESTATIONS IN PROFESSIONAL STANDARDS

Abstract. *The article describes the author's views on the nature of the educational component of the labor potential, educational qualifications and professional qualities and characteristics of the working population, which basically forms the qualification standards according to the research problems of learning outcomes and their accordance with professional standards. It is shown that the profile of qualifications at this stage of educational reform and market relations in the country needs to be clarified for the full realization of the graduates of professional and higher education institution, because the majority of organic motifs based implementation aimed at the coordination of public and individual interests. It is emphasized that qualifications that are used now don't represent sufficient information about the learning outcomes and professional competence for their practical use. The wide range of existing qualifications in the country that are based on competence approach to education, still create problems in the interaction of specialist training and labor market. It is proved that only deepen collaboration of government and business in education for learning outcomes will ensure dynamic economic development of the state.*

Keywords: *educational component, labor potential, qualifications, knowledge, skills, competencies, professional standards.*

Постановка проблеми. Економіка держави представляє собою складну багатовимірну систему, в якій одним із найбільш чутливих елементів є її трудовий потенціал. Будь-яка за інтенсивністю та направленістю дія по відношенню до нього може суттєво позначитись на векторі та динаміці розвитку підприємства, регіону і країни в цілому. Тісний зв'язок трудового потенціалу з категоріями «робоча сила», «трудові ресурси» та «людський капітал» формувався історично і зумовив утвердження його як самостійної економічної категорії. На сьогодні трудовий потенціал економічно активного населення являє собою найбільш повно збалансовану сукупність його здібностей та можливостей до праці, які отримані спадково і розвинуті в процесі навчання впродовж життя та власної практичної діяльності. Посилення впливу *освітньої складової* трудового потенціалу з поміж інших його

складових на розвиток вітчизняної економіки стало особливо відчутне на фоні вичерпування традиційних ресурсно-енергетичних джерел та в умовах демографічної кризи. Вітчизняний ринок праці на сьогодні потребує працівників, освітні та професійні характеристики яких відповідають державним та галузевим стандартам. Водночас навіть висококваліфіковані спеціалісти не завжди забезпечені робочими місцями з відповідними їх рівню нормами соціального захисту. Це зумовило посилення міграційних потоків за межі держави в своїй більшості з числа осіб, що володіють новітніми знаннями та технологіями. В цьому контексті особливої ваги набуває проблема реалізації освітньої складової трудового потенціалу на усіх рівнях при узгодженні індивідуальних і суспільних інтересів. Рішення актуальної проблеми має лежати в площині відповідальності держави і бізнесу за результати освіти у відповідності до вимог професійних стандартів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. На думку науковців багато позитивних рішень для суспільства лежить у площині проблем освіти. В цьому контексті особливо важливими для нашої держави стали пошук і реалізація інноваційних механізмів впливу *освіти* на вдосконалення продуктивних компонентів трудового потенціалу і вироблення прийнятних рішень щодо ефективного його функціонування на основі раніше отриманих і нових знань. В форматі розвитку *освітньої складової трудового потенціалу* навчання не являється єдиним способом досягнення позитивних цілей, але завжди являється *базовим* інструментом процесу. Важливими в цьому контексті є напрацювання Д. П. Богині, О. А. Грішної, В. В. Онікієнко, С. І. Пирожкова, М. В. Семикіної, Л. В. Шаульської та інших вчених пострадянських країн, які аргументували визначальну роль якісних характеристик людини (стан здоров'я, загальні та спеціальні знання, уміння, навички, громадська свідомість, соціальна зрілість тощо) для суспільних процесів. На сьогодні найбільш узагальнено завдання для нашої держави та бізнесу у сфері вітчизняної освіти викладені в роботі [5, с. 148], де, зокрема, наголошено на першочергові потреби:

– «забезпечення відповідності рівня кваліфікації та профілю професійної підготовки випускників поточним та перспективним потребам національного та регіонального ринків праці;

– забезпечення відповідності змісту та результатів освітнього процесу соціальним та культурним запитам суспільства;

– фінансова підтримка не лише навчально-педагогічних заходів, але й тих, які стосуються виховної, науково-пошукової та дозвільно-оздоровчої складової функціонування закладів освіти та професійної підготовки».

Одночасно на передньому плані економіки позначилась відсутність сучасних професійних стандартів і хоча Національна рамка кваліфікацій [3] до певної міри врегулювала взаємовідносини освітян та працедавців, поява великої кількості кваліфікацій (деякі з них взагалі не знайдуть застосування) спричинила нові проблеми: різна кількість кваліфікацій для різних напрямків підготовки, присвоєння кваліфікації закладом освіти, який надає освіті послуги тощо. Цим та іншим питанням на сьогодні немає адекватних рішень, хоча науковцями, представниками бізнесу та менеджерами освіти вносяться розумні пропозиції.

Невирішені раніше частини загальної проблеми. На сьогодні освітня складова трудового потенціалу є найбільш вагомою з інших його складових – здоров'я, соціальна позиція, професійна мотивація та ін., яка в значній мірі формує кваліфікацію особи, що навчається. Однак якість отримуваної освіти і присвоєні кваліфікації самим навчальним закладом не завжди відповідають вимогам професійних стандартів. Власне і самих кваліфікацій, навіть внесених до Національної рамки, повинна бути розумна кількість для різних напрямків підготовки. З огляду на викладене не вирішеною до кінця частиною загальної проблеми є повне впровадження освітньої складової трудового потенціалу в професійних стандартах та їх реалізація в масштабах країни.

Постановка завдання. Мета даного дослідження полягає у встановленні відповідності результатів навчання вимогам професійних стандартів і потребам вітчизняного ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Освіта як галузь відноситься до сфери соціальної інфраструктури, націленої на забезпечення умов життєдіяльності особи, бізнесу та суспільства в цілому. Поліфункціональний характер і значення освіти визначається специфікою її послуг, до яких в першу чергу варто віднести *формуючу і розвиваючу* рівні знань, умінь, навичок, моральних якостей населення тощо задля досягнення комфортних умов життєдіяльності та господарювання, що пов'язують одночасно людину, виробництво та державу. Глибокі трансформації у світі зумовили становлення економіки знань та інформаційного суспільства, а нова парадигма «Освіта впродовж усього життя» за своїми пріоритетами поступово витісняє стару – «Освіта – на усе життя». На сьогодні інформація, знання, новітні технології являються головними чинниками оновлюючої сили вітчизняної економіки. Словосполучення «*освітня складова*» в науковій літературі використовують досить часто, однак у багатьох випадках навіть без особливого намагання пояснити його сутність. Ряд науковців у своїх публікаціях використовують «освітню складову» в певній мірі відокремлено від основного об'єкту та дещо узагальнено, вміщуючи в неї одночасно чи не усі результати навчання і не тільки, або використовують як певний штамп без змістовного наповнення. Зрозумілими і прийнятними є категорії на зразок «освітня складова соціального партнерства», «освітня складова економічної системи суспільства», «освітня складова демографічних проблем» тощо, у яких наголошено на впливовість освітнього чинника функціонування окремо взятого об'єкта дослідження. Запозичене з Національної рамки кваліфікацій формулювання [1] – «Освітня складова професійного стандарту – документ установленого зразка, який визначає обсяг знань, умінь і навичок, яким особа має оволодіти для відповідності вимогам професійного стандарту», – хоч і містить розширене тлумачення, але, на думку автора, дещо дискусійне. Власне, чому документ, а не «...обсяг знань, умінь і навичок, яким особа має оволодіти для відповідності вимогам професійного стандарту»? Документ може лише засвідчити такі вимоги. Разом з тим, *освітня складова* безумовно є частиною будь-яких систем – стандарту, партнерства тощо – і одночасно являється одним з основних комплексних чинників їх розвитку. Логіка її використання при вирішенні окремо взятих питань в таких випадках повинна базуватись на чітко окреслених за певними критеріями якісних характеристиках осіб, набутих в результаті отриманої освіти і досвіду, або опосередковано описувати окремі процеси в суспільстві за допомогою поняття «освітня складова», яке в таких випадках носить соціально-філософський характер без претензій на глибоке розкриття сутності. Така дилема не повинна стояти в разі дослідження трудового потенціалу економічно активного населення держави як найбільш чутливого елемента економіки з його кількісними оцінками і якісними характеристиками.

На думку автора, категорія «*освітня складова трудового потенціалу*» – це його базова складова, яка являє собою органічну єдність освітніх та кваліфікаційних характеристик і ділових якостей працездатного населення, набутих в процесі навчання, що дають змогу реалізовувати власні трудові здібності і трудові можливості з метою узгодження суспільних та індивідуальних інтересів на основі інноваційних підходів і технологій. *Освітні характеристики* осіб з числа працездатного населення в повній мірі визначаються показниками якості знань осіб, які здобули певний освітній рівень – середню, професійно-технічну або вищу освіту, а категорія «знання» залишається єдиною формою існування і систематизації результатів пізнавальної діяльності людини, враховуючи логічний ланцюг «грамотність – освіченість – компетентність – культура – менталітет». У відповідності до [1] – «знання – осмислена та засвоєна суб'єктом наукова інформація, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності». Сухарніков Ю.В. [6] визначає знання, як «...цілісну, систематизовану й структуровану сукупність інформації у формі суб'єктивного образу, як результат пізнавальної діяльності індивіда». Зважаючи на різні погляди науковців сьогодні не існує загальноприйнятої системи класифікації знань. Запропоновані в науковій

літературі підходи в основному базуються на найбільш ранній класифікації знань Аристотелем. С.В. Мельник [4] у відповідності до сучасних підходів класифікує знання про факти як інформацію, що зберігається і передається; знання про принципи й закони функціонування і розвитку природи та суспільства; знання, що належить до вмінь і навичок та відіграють важливу роль для усіх видів людської діяльності; знання поглибленого рівня у зв'язку із ростом складності вироблюваної продукції, інноваційністю технологій. На думку автора, принципових відмінностей щодо категорії «знання» у наведеній та інших класифікаціях немає. В практиці може використовуватись будь-яка класифікація, однак головним в цьому контексті для особи має бути повнота кожного рівня знань.

Кваліфікаційні характеристики осіб з числа працездатного населення представляють собою основні вимоги до професійних якостей, знань і умінь фахівців різних видів діяльності, які необхідні для успішного виконання професійних функцій робітником, молодшим спеціалістом, бакалавром, спеціалістом, магістром. Набуті впродовж навчання якісні характеристики і кількісні показники у відповідності до вимог кваліфікаційної характеристики працівника з професійною або фахівця з вищою освітою дають можливість, з однієї сторони, визначити його місце в структурі соціальної та професійної діяльності, встановити їх відповідність до виробничих функцій та узагальненим типам професійних і соціально-службових задач, засобів та методів праці, приймати рішення щодо посад та посадових навантажень (завдання та обов'язки), оцінити перспективи підвищення кваліфікації; з іншої – вдосконалювати на основі інноваційних підходів зміст навчання та новітні системи діагностики якості освіти. Основною кваліфікаційною характеристикою є категорія *уміння* як засвоєна особою здатність відповідним чином та з високою якістю свідомо аналізувати, узагальнювати, контролювати інформацію, будувати гіпотези, теорії та виконувати будь-які дії, що засновані на доцільному використанні набутих нею знань і навичок їх використання, задля гарантовано планового результату. Виходячи з положень НРК [3] *уміння* (когнітивні і практичні) варто кваліфікувати як здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язанні задач і проблем та вносити зміни (при необхідності) в послідовність виконуваних робіт чи наданні послуг заради позитивних наслідків. Інша кваліфікаційна характеристика – *«навички»* – характеризує здатність особи виконувати окремі компоненти фізичної чи розумової діяльності або усю роботу на основі дій, сформованих шляхом повторення, освоєння та контролю заради досягнення свідомо поставленої мети. Високі професійні навички значно підвищують здатність до росту продуктивності праці, рівня зайнятості та розвитку трудового потенціалу. Навички не можуть бути оцінені за дворівневою шкалою – або вони є, або їх немає. В ряді країн існують багаторівневі системи професійних навичок, які розраховані для навчання на робочих місцях, в коледжах та університетах. У цьому контексті особливо вагомими є практичні навички працювати в умовах конкуренції й інновацій, які забезпечують особі з відповідним рівнем професійної підготовки (широта і глибина теоретичних знань, уміння їх практично використовувати тощо) ефективну діяльність. Не менш важливими для особи є загальносуспільні навички розвитку та самоосвіти шляхом отримання та засвоєння нових професійних, ділових, соціальних знань і умінь. Наявність усіх інших «корисних» навичок у своїй сукупності сприяє прийняттю раціональних рішень і їх реалізації.

Ділові якості осіб з числа працездатного населення необхідні і обов'язкові для успішного виконання роботи, до яких автор відносить:

– *якості діяльності* – здатність реалізувати свою професійну підготовку на різних етапах кар'єри завдяки діловитості, майстерності, працездатності, послідовності, точності, ретельності, далекоглядності, старанності у своїх діях досягнення цілі своєї роботи та роботи інших;

– *якості професійного спілкування та комунікативна компетентність* – здатність контактувати з людьми, враховувати думку інших, знаходити компроміси, переконувати, критикувати та сприймати критику, підтримувати завдяки набутих особою у процесі

навчання відповідальності, відвертості, справедливості, вимогливості, обов'язковості, терплячості тощо;

– *якості поведінки* – здатність проявляти отримані особою в процесі її освітньої та професійної підготовки ініціативність, активність, рішучість, настійливість, впевненість, самостійність і принциповість як видиму реакцію на необхідність прийняття рішень у трудовій діяльності.

Діловим якостям особистості властиве вдосконалення і покращення в процесі освіти впродовж життя та професійної діяльності. В певній мірі поняття «ділові якості особистості», на думку автора, є синонімом «професійного менталітету» як сукупності професійних цінностей – свідомого сприйняття дійсності, адекватного мислення, прояву розумових здібностей, використання психологічних настанов та ціннісних орієнтацій тощо задля здійснення цілей, визначених специфікою професії.

Освітня складова трудового потенціалу у єдності освітніх і кваліфікаційних характеристик та ділових якостей працівника дозволяє визначити його кваліфікацією, яка в своїй більшості розглядається як результат формального визнання отриманої освіти і те, що її носій володіє певними професійними знаннями та вміннями; в окремих випадках – як синонім компетентності та як офіційне право допуску особи до діяльності в певній сфері. У відповідності до європейської термінології, кваліфікація – це формальне відображення професійних і технічних компетенцій працівника, визнаних на міжнародному, національному або галузевому рівні [2]. Так як кваліфікація для її отримання повинна бути підтверджена відповідними документами (дипломами, сертифікатами тощо), мають бути і чітко визначені вимоги до результатів навчання в сукупності з іншими офіційно встановленими нормами або стандартами. Не дивлячись на те, що кваліфікації розробляються за активної участі представників бізнесу, в багатьох випадках нові кваліфікації та професійні компетенції (результати навчання) не використовуються взагалі, або використовуються в обмежених випадках, наприклад, при присвоєнні кваліфікації чи наданні освітніх послуг. Очевидна складність на сьогодні полягає в тому, що використовувані в даний час кваліфікації не можуть нести для роботодавців та освітніх закладів інформації про отримані знання та межі їх використання без закріплення за кожною кваліфікацією чітко сформульованих результатів навчання та досягнутих професійних компетенцій. Одні кваліфікації досить вузькі, інші – перевантажені критеріями. В міжнародній практиці використовуються також «професійні стандарти», «стандартні одиниці», «стандартні компетенції», «галузеві стандартні компетенції» та інші, які, зокрема, формують вимоги до процесу навчання та отримання освіти, хоча, в принципі, означають одне і те ж. Переважно більша частина усіх кваліфікацій в провідних країнах світу зведена до єдиного «реєстру кваліфікацій», а відмінності в кваліфікаційних стандартах пов'язані з особливостями національних систем освіти і підготовки з врахуванням професійного та галузевого сегментів національних економік [7]. До числа держав, які мають власну Національну рамку кваліфікацій, належить і Україна. Однак просте використання будь-яких кваліфікаційних стандартів, в тому числі і Національної рамки кваліфікацій, не зможе забезпечити швидких і простих рішень щодо проблем освіти, розвитку професійних навичок та використання трудового потенціалу. Адже роботодавцям не стало легше орієнтуватися з пропозиціями від освітніх закладів, а рівень мобільності студентів може понизитись у зв'язку з особливостями кваліфікаційних стандартів різних країн. Широка номенклатура існуючих кваліфікацій – так звані «джунглі кваліфікацій» – не дає можливостей створювати прозорі підходи до інформаційної взаємодії в системі підготовки спеціалістів та ринку праці. Якщо дескриптори (перелік та опис знань, які потрібні для досягнення певного рівня в процесі навчання) кваліфікаційних стандартів не зорієнтовані на чітко сформульовані результати навчання і прогнозовані в результаті компетенції, позитивних результатів від їх використання може бути мало навіть в межах однієї країни.

Однак кваліфікаційні стандарти мають сприйматися в значній мірі як засіб вирішення значного числа проблем в освіті задля її ефективності та здійснення пошуку більш тісних

зв'язків між економікою та освітою, переходу права користування кваліфікаціями від постачальника освітніх послуг до працевластувачів. В більшості систем кваліфікаційних стандартів вбачається допомога людям незалежно від їх віку і обставин отримувати доступ до належної освіти протягом усього життя з ціллю реалізації особистісного, соціального та трудового потенціалу. Методологічні та методичні основи реформи вітчизняної освіти на рівні освітніх стандартів були закладені у роботах цілої низки вітчизняних вчених, менеджерів освіти та державних установ, зокрема «Науково-дослідного інституту соціально-трудових відносин Міністерства соціальної політики України», в яких піднімаються актуальні проблеми не лише адаптації національної системи кваліфікації до світових стандартів, але і питання, пов'язані зі співвідношенням професійних, кваліфікаційних та освітніх стандартів.

Професійним стандартом України, який нормує професійні назви робіт за класифікаційними угрупованнями та служить джерелом визначення кваліфікації, що вказується в документі про вищу освіту, є класифікатор професій. Однак на даному етапі розвитку освітніх реформ в державі ці документи не завжди узгоджені, а іноді створюють основу для протиріччя, які вимагають аналізу відповідностей між здобутими у процесі навчання освітньо-кваліфікаційного рівня і кваліфікації та пошуку шляхів можливої повної професійної реалізації випускника вищого навчального закладу.

Стандарти вищої освіти держави є основою оцінки як освітнього, так і кваліфікаційного рівня громадян, а відповідність освітніх послуг стандартам є гарантією якості науково-освітньої діяльності вищих навчальних закладів та відповідності знань і умінь фахівця професійним вимогам. Нове (третє) покоління галузевих стандартів вищої освіти України реалізує компетентістний підхід для підготовки фахівців і ґрунтується на використанні Державного класифікатора професій [3]. Назви кваліфікацій можуть застосовуватися лише в межах одного освітньо-кваліфікаційного рівня у певній відповідності між переліками напрямів та спеціальностей і назвами професій.



Рис. 1. Розподіл галузей знань та напрямів підготовки за основними групами
(Джерело: побудовано за даними Держкомстату України)

На рис.1 наведено розподіл галузей знань та напрямів підготовки за основними групами. Відповідно до переліку напрямів, за яким готують бакалаврів, 153 напрями підготовки згруповані у 45 галузей знань за винятком специфічних категорій, які мають особливі умови бакалаврської підготовки. Найбільша кількість напрямів підготовки та галузей знань представлена в інженерії та серед соціальних наук, бізнесу і права. Навіть проста чисельна невідповідність ускладнює визначення кваліфікації і призводить до того, що

частина професій, які вимагають професійної підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра, може залишитися за межами відповідних освітніх програм.

Ще складнішою виглядає ситуація зі спеціальностями освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр». Аналіз переліку спеціальностей, за яким проводиться підготовка фахівців освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» свідчить, що всього в Україні пропонується 533 загальних спеціальностей та 495 магістерських спеціальностей за специфічними категоріями, що більш ніж вдвічі перевищує кількість можливих професійних назв робіт (кваліфікацій).

На сьогодні роботодавці, які приймають на роботу випускника вищого навчального закладу, мало знайомі зі змістом освітньо-кваліфікаційних характеристик. Для них документом державного зразка є диплом про освіту, в якому вказується лише одна кваліфікація. Крім суто практичної неузгодженості вказані вище колізії можуть мати серйозні соціально-економічні наслідки. Невідповідність отриманої освіти і робочого місця (посади) нівелює можливості особи та в певній мірі сприяє зростанню соціально-економічної нерівності в суспільстві.

Враховуючи, що окремі бакалаврські напрями мають особливі умови вступу до магістратури, були проаналізовані 150 напрямів та 495 відповідних спеціальностей. Результати досліджень свідчать про вкрай нерівномірне співвідношення між освітньо-кваліфікаційними рівнями (табл. 1). Більшість напрямів підготовки (59 – 39,3 %) мають лише 1 магістерську спеціальність («Право», «Економіка та підприємництво» та ін.), деякі напрями є базою для дуже великої кількості магістратур, зокрема напрям «Хімічна технологія» – 17 магістерських спеціальностей, напрям «Машинобудування» – 21 спеціальність. Це не просто відсутність гармонічного поєднання напрямів та спеціальностей, а причина, що створює серйозні перешкоди для реалізації права випускника на перше робоче місце і ускладнює присвоєння більш широкої кваліфікації.

Таблиця 1

Кількість спеціальностей в межах одного напрямку підготовки

Відповідність між напрямом та спеціальністю	Кількість напрямів	% від загальної кількості напрямів
1 напрям – 1 спеціальність	59	39,3
1 напрям – 2 спеціальність	21	14,0
1 напрям – 3 спеціальність	21	14,0
1 напрям – 4 спеціальність	10	6,7
1 напрям – 5 спеціальність	10	6,7
1 напрям – 6 спеціальність	10	6,7
1 напрям – 7 спеціальність	9	6,0
1 напрям – 8 спеціальність	3	2,0
1 напрям – 9 спеціальність	1	0,7
1 напрям – 10 спеціальність	1	0,7
1 напрям – 12 спеціальність	1	0,7
1 напрям – 13 спеціальність	2	1,3
1 напрям – 17 спеціальність	1	0,7
1 напрям – 21 спеціальність	1	0,7

Джерело: сформовано автором за даними НРК

При цьому зміст підготовки в межах вказаних галузей знань відрізняється мало. Занадто велика кількість магістерських спеціальностей, які відповідають одному бакалаврату, також ускладнює майбутню професійну адаптацію випускника вищого навчального закладу. Зміст підготовки за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» повинен забезпечувати відповідні професійні компетенції для здобуття повної вищої освіти. Натомість дуже широкий перелік спеціальностей магістрів та короткий термін підготовки (від 1 до 1,5 року) унеможливує якісне оволодіння кваліфікаційними навичками, особливо

в інженерній сфері. На думку автора, для якісної фахової підготовки фахівців, яка б забезпечувала набуття достатніх професійних компетенцій, є підготовка 4 – 7 магістерських спеціальностей в межах одного напрямку. Така відповідність дотримується лише для 26,1 % напрямів підготовки.

Відмічаючи на сьогодні інноваційність Національної рамки кваліфікацій, сформованої на основі компетентнісного підходу в освіті, все ж варто звернути увагу на необхідності більш глибокої реалізації результатів навчання через систему професійних стандартів.

Висновки та перспективи подальших досліджень в даному напрямку. Освітня складова трудового потенціалу потребує постійної уваги щодо її динамічного посилення у зв'язку з надшвидкими темпами оновлення знань і комунікаційних можливостей. Відповідальною за усі дії повинна бути держава при консолідованій співучасті бізнесу. Сучасні професійні стандарти не можуть бути досконалими постійно і потребують своєчасного оновлення. Перебуваючи у залежності від результатів навчання (освітньої складової) нове покоління професійних стандартів має забезпечувати повну реалізацію трудового потенціалу на усіх рівнях, не зважаючи на будь-які кризові явища у країні та світі.

Використана література:

1. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: постанова Кабінету Міністрів України від 23 листопада 2011 р. № 1341.
2. Глосарій основних термінів з навчання та підготовки кадрів для роботи / Міжнародний навчальний центр МОП. – Турін, Італія, 2006. – 74с.
3. Класифікатор професій ДК 003:2010: Національний класифікатор України від 01.11.2010.
4. Мельник Ю.М. Економіка та управління знаннями / Мельник Ю.М. – Суми: Видавництво Сум. ДУ, 2010. – 148 с.
5. Мельничук Д.П. Модернізація освітньої функції держави у ракурсі пріоритетів формування національного людського капіталу / Д.П. Мельничук // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2013. – Т.1 (№3). – С. 177 – 182.
6. Сухарніков Ю.В. Концептуальні підстави розробки і впровадження Національної рамки (академічних) кваліфікацій України // Ю.В. Сухарніков // Вища школа. – 2012. – №3. – С.16–38
7. Реалізація та вплив національних кваліфікаційних рамок: доповідь дослідження, проведеного в 16 країнах / Стефані Аллі; Міжнародне бюро праці, Відділ кваліфікації та працевлаштування. – Женева: МОП, 2010. 137 с.

REFERENCES

1. About approval of the National Qualifications Framework: resolution of Cabinet of Ministers of Ukraine from November 23, 2011 № 1341. [*Pro Zatverdzhenna Natsionalnoi Ramky kvalifikatsii: postanova Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 23 lystopada 2011 r. No1341*].
2. Glossary of key terms of education and training for work. International Training Centre of the ILO. [*Glossariy osnovnyh terminiv z navchannia ta pidgotovky dlia roboty / Mizhnarodnyi navchalnyi tsentr MOP*]. Turin, Italia, 2006, p. 74.
3. Classification of professions NC 003:2010:National Classification of Ukraine from 01.11.2010 [*Klasyfikator profesii DK 003:2010 Natsionalnii Klasifikator Ukrainy vid 01.11.2010*].
4. Melnyk U.M. Economics and Knowledge Management [*Ekonomika ta upravlinnia znannamy*]. Sumy, Sum DU, 2010, p. 148.
5. Melnychuk D.P. The modernization of the educational functions of the state in the light of national priorities for the formation of human capital [Modernizatsia osvitnoi funktsii derzhavy u rakursi priorytetiv formuvanna natsionalnogo liudskogo kapitalu]. *Visnyk Khmel'nitskogo natsionalnogo universitetu. Ekonomichni nauky – Journal of Khmel'nitsky National University. Economics*, 2013, Vol. 1, No.3, pp. 177-182.
6. Sukharnikov U.V. Conceptual bases of development and implementation of the National Framework (academic) qualifications of Ukraine [*Kontseptualni pidstavy rozrobky i vprovadzhenna Natsionalnoi Ramky (akademichnyh) kvalifikatsiy Ukrainy*]. *Vyshcha shola – High School*, 2012, No.3. pp.16–38.
7. Stephanie Allais. *The implementation and impact of national qualifications frameworks: report of a study in 16 countries*. International Labor Office, Skills and Employability Department, Geneva, ILO, 2010. 137 p.

Рецензія: д.е.н., проф. Олійник О. В.

Reviewed: Dr., Prof. Oliynyk O. V.

Received: February, 2014

1st Revision: March, 2014

Accepted: May, 2014

