

## ІННОВАЦІЙНА ПОЛІТИКА ВИЩОЇ ШКОЛИ ЯК ВІДПОВІДЬ НА ВИКЛИК РИНКУ ПРАЦІ СУЧАСНОГО ГЛОБАЛІЗОВАНОГО СВІТУ

**Олентьєв Р. В.,**

*аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків*

Вивчено проблему якості професійної освіти з підготовки фахівців вищими навчальними закладами для ринку праці. Означено основні причини вказаної проблеми та запропоновано шляхи її вирішення.

**Ключові слова:** ринок праці, фахівець, роботодавець, вища освіта, працевлаштування.

**Olientiev R. V.,**

*Postgraduate student of Social and Humanitarian Policy Department, KRI NAPA, Kharkiv*

### INNOVATION POLICY OF HIGH SCHOOL AS A RESPONSE TO THE CHALLENGES OF THE LABOR MARKET OF MODERN GLOBALIZATION WORLD

The existing problem of vocational education quality for training specialists by higher educational institutions for the labor market has been studied. The main causes of this problem have been determined, and the ways to solve it proposed.

**Key words:** labor market, specialist, employer, higher education, employment.

Сьогодні під тиском вимог ринку праці, який висуває жорсткі вимоги до професійних та ділових якостей фахівця, перед навчальними закладами вищої школи постають завдання з упровадження нових стандартів якості освіти, усунення розбіжностей між багажем отриманих у виші академічних знань та кваліфікаційними вимогами, що висуваються до фахівця роботодавцем.

“Національна доктрина розвитку освіти України у XXI ст.” визначила, що сучасна система управління сферою освіти має враховувати регіональні особливості, тенденції до зростання автономії навчальних закладів, конкурентоспроможності освітніх послуг” [4]. У ній передбачається забезпечення державного управління з урахуванням громадської думки, унаслідок чого змінюються навантаження, функції, структура і стиль центрального та регіонального управління освітою. Допомогою у вирішенні цієї проблеми став Закон України “Про вищу освіту”, який надав вищим навчальним закладам (ВНЗ) права автономії у формуванні навчальних програм та організації навчального процесу.

Мета статті полягає в аналізі тенденцій суспільного розвитку та розкритті нових орієнтирів для розвитку вищої освіти, подальшої її інтеграції в сучасний освітній простір глобалізованого світу.

Протягом останньої чверті XX ст. становлення незалежної Української держави, перебудови інституцій влади та розвитку громадянського суспільства вища освіта в Україні також зазнала значних трансформацій в інтегруванні до світових стандартів. У спадок від радянської системи освіти Україні залишилась науково-педагогічна школа, що готувала фахівців за встановленими плановим господарюванням зарегламентованими вимогами, фахівця, більше “набитого знаннями”, а не професійним умінням вирішувати виробничі завдання. Інформаційні технології,

що набули швидкого розвитку в останні 10–15 років, надали можливість людству швидко обмінюватися інформацією. Це привело до значного розвитку всіх форм життєдіяльності людства, особливо у підвищенні стандартів, що висуваються до професійних навичок. Сьогодні передові наукові розробки стрімко упроваджуються у виробництво, що автоматично підвищує кваліфікаційні вимоги до фахівців, що висуваються роботодавцем. ВНЗ у цій діяльності на сьогодні не працюють на випередження, викладання теоретичних дисциплін у вищій школі не встигає за упровадженням новітніх технологій у виробництві, через що залишається позаду цього процесу, не встигаючи за потребами глобалізованого ринку праці. Як підсумок – роботодавець сьогодні замовляє спеціаліста не завжди зі спеціалізованою професійною освітою, отриманою у вищі. Пріоритет у працевлаштуванні надається стажу (досвіду) роботи за даною спеціальністю, а отримана ним у вищій освіті сприймається лише як критерій інтелектуального розвитку працівника. Усе частіше за вимогами роботодавця вища освіта повинна бути підкріплена додатковою освітою, направленою на спеціалізацію знань та навичок. Притаманні діловій сфері складність та динамічність, з одного боку, викликають у молодих фахівців не завжди адекватні очікування, а з іншого – роботодавець не отримує того працівника, який йому потрібен, через що вимушений інвестувати кошти в перенавчання кадрів. Ці обставини змушують науковців приділяти увагу вивченню взаємних очікувань роботодавців та спеціалістів – випускників вишів, для того щоб наблизитися до вирішення цілої низки проблем. До них передусім відносяться подолання невідповідності між ринком праці і ринком освітніх послуг, побудування нової організаційної культури у відносинах між молодими фахівцями та роботодавцями.

Чому ж людина витрачає чотири, або п'ять, або навіть шість років свого життя на навчання у ВНЗ за обраною спеціальністю, держава або батьки витрачають значні кошти на навчання майбутнього фахівця, а після закінчення навчання він виявляється нецікавим роботодавцеві?

Питанням підвищення якості вищої освіти присвячено наукові дослідження українських науковців Д. Карамішева, Н. Федак, О. Романовського, Р. Гришкової, В. Андрущенко, І. Василенко та ін.

Як визначає доктор педагогічних наук, професор, завідувач кафедри англійської мови Чорноморського державного університету ім. Петра Могили Р. Гришкова, “Нова парадигма освіти (перехід від центрованості на накопиченні знань до формування та розвитку відповідних компетентностей) визначає нові змістовно-ціннісні орієнтири освітнього простору. Болонська угода європейських країн загострила питання якості сучасної освіти й підготовки кадрів, здатних виконати соціальне замовлення, брати активну участь у відродженні суспільства” [2].

На сьогодні в Україні заповідна мрія батьків вчорашніх школярів щодо здобуття їхніми дітьми вищої освіти стала цілком реальною. Це виявляє як позитивні, так і негативні тенденції. Руйнування системи професійної технічної освіти, що готувала кваліфікованих фахівців робітничих спеціальностей, призвело до того, що значна кількість випускників середніх шкіл, які мали досить невисокі знання, через відсутність престижу професійно-технічної освіти та ліквідацію професійно-технічних закладів потрапили на навчання до вищої школи. Низький рівень отриманої базової середньої освіти не дозволяє цим студентам успішно оволодівати знаннями, отже готуються спеціалісти низької кваліфікації, які поповнюють ринок праці. ВНЗ, у свою чергу, занижуючи вступні бали, вимушені приймати таких студентів на навчання за контрактом – через систематичне недофінансування з боку держави.

Тому масова вища освіта в Україні не гарантує сьогодні якості здобутих знань та професійних навичок випускника вишу. Водночас загострення конкуренції на ринку праці, євроінтеграція України в освітній простір, постійний розвиток науки і техніки вимагають від вищої школи надання до ринку праці висококваліфікованих, критичних, вдумливих фахівців, які здатні на постійне самовдосконалення та саморозвиток.

О. Штепа зазначає: “Зміни у вищій школі дійсно необхідні, оскільки студенти хочуть отримувати хорошу, якісну, конкурентоспроможну освіту і відповідну роботу після закінчення вищого навчального закладу” [6].

І. Василенко вказує: “На відміну від планової соціалістичної економіки, коли держава забезпечувала роботою випускників навчальних закладів в умовах ринкової економіки, вона не може повністю контролювати процес працевлаштування. Проте усунути від цього процесу держава також не повинна. Соціально орієнтована держава зобов’язана, з одного боку, не перешкоджати процесу вільного вибору місця роботи й функціонуванню ринкових механізмів працевлаштування, а з іншого – забезпечити соціальну захищеність молодого фахівця, створити умови для оптимального вибору професії та працевлаштування за фахом. Проблема, що вивчається цим автором [1], характерна для майже всіх пострадянських країн. І науковці намагаються визначити причини проблеми, для того щоб накреслити шляхи її вирішення.

Д. Насимов зазначає: “Стратегія взаємодії вищої школи і споживача кваліфікованої робочої сили в своїй більшості визначається загальним станом економіки країни і освітньої політики держави” [3].

Як свідчать опитування роботодавців, випускники вишів за рівнем підготовки не завжди відповідають їхнім вимогам, як і самі випускники невдоволені своїми умовами праці та заробітною платою, нерідко відмовляються від працевлаштування за своїм фахом. У цілому це призводить до неефективного використання праці молодих фахівців з вищою освітою, дисбалансу між попитом і пропозицією кваліфікованої робочої сили і зазвичай – до зниження мотивації молоді при отриманні вищої освіти [Там само].

Слід також погодитися з висновками Д. Насимова за результатами проведених досліджень щодо оцінювання якості підготовки молодих спеціалістів у ВНЗ, як із такими, що відзначають риси, притаманні і українському ринку праці: “За результатами досліджень якості підготовки і конкурентоспроможності випускників вишів, нами було виявлене таке:

- випускники не мають повноцінних знань та навичок застосування своїх вмій та можливостей;

- багато випускників не мають можливості самостійного вирішення питання працевлаштування і відкладають це питання до часу отримання диплому;

- у багатьох випадках якість підготовки випускників не відповідає вимогам потенційних роботодавців, у результаті чого наявність диплому не дає гарантій працевлаштування;

- випускники очікують високої оплати своєї праці, пред’являють особисті вимоги щодо робочого місця, стрімкого кар’єрного зростання. Таким чином, протиріччя, що виникають між вимогами роботодавців і самооцінкою випускників, понижують потенційну можливість працевлаштування молодого спеціаліста” [3].

Під час науково-практичної конференції “Публічне управління: форсайтінг успіху”, проведеної Харківським регіональним інститутом державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, прозвучала думка, що для успішного розв’язання проблеми у відносинах між ВНЗ та роботодавцем повинна бути задіяна система зворотного зв’язку. Зокрема, у розвинених

країнах широко застосовується практика підготовки ВНЗ фахівців на замовлення великих корпорацій. Водночас в умовах швидкого розвитку інформаційних технологій підготувати спеціаліста до виконання професійних завдань на конкретному робочому місці не завжди є можливим. ВНЗ необхідно створювати моделі фахівців за двома напрямками: по перше, моделі, що припускають найбільшу орієнтацію на державні стандарти і невеликі доповнення від регіональних структур – вузів та роботодавців; по друге, моделі, орієнтовані на потреби конкретних замовників фахівців, а також на підготовку фахівців для сфер, де зміни є однією з характеристик (фінансова сфера, комунікаційні технології та ін.) [5].

Ми вважаємо, що для всіх напрямів підготовки фахівців виробничої та невиробничої сфер дуже важливим із точки зору майбутнього працевлаштування є цільова підготовка, коли на підставі укладених між ВНЗ та потенційними роботодавцями договорів, на вимогу роботодавця вищ формує додаткові вимоги до знань, умінь та навичок, якими повинен оволодіти студент, щоб відповідати профілю роботи за отриманим фахом. Для такої конкретної підготовки необхідно залучати спеціалістів цих підприємств, що відразу позначиться на оволодінні практичними навичками та в разі поліпшить підготовку молодого фахівця.

#### Список використаних джерел

1. Василенко І. Л. Роль держави в адаптації молодих фахівців на ринку праці/Української національної академії зв'язку ім. О. С. Попова. URL: [http://rusnauka.com/8\\_NND\\_2010/Psihologia/59447.doc.htm](http://rusnauka.com/8_NND_2010/Psihologia/59447.doc.htm).
2. Гришкова Р. О. Європейський вимір якості вітчизняної освіти//Наукові праці. Педагогіка. 2013.
3. Насимов Д. А. Випускники вишів на сучасному ринку праці//Журнал наукових праць аспірантів та докторантів. Самарканд: Самарканд. держ. ун-т ім. Навої. 2011.
4. Про Національну доктрину розвитку освіти України у XXI столітті: Указ Президента України від 17 квіт. 2002 р. № 347/2002. URL: [zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002](http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002).
5. Олентьев Р. В. Сучасні підходи до формування і реалізації кадрової політики ВНЗ у підготовці фахівців відповідно до вимог сучасного ринку праці//Публічне управління: форсайтінг успіху: зб. тез XVI Міжнар. наук. конгресу. 2016.
6. Штепа О. В. Підготовка конкурентоздатних управлінських кадрів в умовах запровадження європейських стандартів вищої освіти в Україні//Науковий вісник МНУ ім. В. О. Сухомлинського. Економічні науки. 2015. № 1 (4).

Надійшла до редколегії 12.09.2016 р.

УДК 351.77

## ІННОВАЦІЙНІ ОСНОВИ РОЗВИТКУ МУНІЦИПАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ОХОРОНИ ЗДОРОВ'Я

**Мазурок О. В.,**

*аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики,  
Харківський регіональний інститут державного управління  
Національної академії державного управління при Президентові України,  
м. Харків*

Статтю присвячено проблемам визначення основ розвитку муніципальної системи охорони здоров'я та обґрунтуванню пропозицій щодо інноваційних перетворень у цій сфері.

**Ключові слова:** охорона здоров'я населення, органи місцевого самоврядування, органи місцевої виконавчої влади, муніципальна медицина