

ВПЛИВ ДІЮЧОЇ В УКРАЇНІ СИСТЕМИ КВАЛІФІКАЦІЙ НА ПРОФЕСІЙНИЙ РИНОК ПРАЦІ

Анотація. У статті розглянута сучасна система навчання та впровадження компетентнісного підходу щодо молодого працівника. З'ясовано, що відсутня належна навчально-технічна база для організації і здійснення неперервного навчання, відзначено її застарілість, низьку участь роботодавців у формуванні навчання за професіями та спеціальностями. Вказано на необхідність посилення ролі навчання працівників на підприємствах в процесі їхньої трудової діяльності.

Ключові слова: компетенція, компетентність, компетентнісний підхід, неперервність навчання, професійне навчання.

Summary. The article describes the current system of training and the introduction of competence-based approach with respect to young workers. Found that there is no proper training — technical basis for the organization and implementation of lifelong learning, its obsolescence; low participation of employers in shaping learning trades and professions. The need to strengthen the role of training of employees in enterprises in the course of their employment.

Key words: competence, competence approach, continuous learning, professional training.

Постановка проблеми. У сучасних умовах на передній план виходять проблеми, пов'язані із встановленням відповідності між розвитком виробництва та послуг і вимогами роботодавців до якості робочої сили, модернізацією системи вищої і професійної освіти, забезпеченням їхнього взаємозв'язку з розвитком професійного ринку праці, узгодженістю між системами кваліфікацій професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти, розробкою професійних стандартів, удосконаленням державних освітніх стандартів, приведенням їх у відповідність до міжнародних вимог.

Ефективне вирішення зазначених проблем можливе за умови створення національної системи кваліфікації, що забезпечить розширене відтворення кваліфікованої робочої сили.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретичні та методологічні аспекти основних проблем діючої в Україні системи кваліфікацій професійного ринку праці, його конкурентоспроможності, формування професійно-кваліфікаційного складу робочої сили, попиту і пропозиції на неї, зайнятості, безробіття, відсутність системи неперервного професійного навчання населення постійно знаходяться в полі зору як зарубіжних, так і вітчизняних науковців: В. Антонюк, Л. Антошкіної, А. Базиліюк, І. Бажан, І. Бондар, С. Бондура, Т. Заяць, А. Колода, І. Манцурова, Е. Лібанової, Т. Кір'ян, В. Лича, В. Покришчука, О. Пазюк, О. Пономарьової, О. Волкової, О. Рудченко, Н. Ушенко та інших. Однак вплив системи кваліфікацій на професійний ринок праці в умовах інноваційного розвитку економіки не повною мірою досліджено.

Мета статті — розглянути сучасну систему навчання та впровадження компетентнісного підходу стосовно молодого робітника, а також з'ясувати, чому відсутня належна навчально-технічна база для організації і здійснення неперервного навчан-

ня та існує низька участь роботодавців у формуванні навчання за професіями і спеціальностями.

Виклад основного матеріалу. Реалізація національних систем кваліфікацій у світі розпочалася в кінці минулого сторіччя, знайшла своє продовження в Копенгагському та Болонському процесах, рішеннях Європейської Комісії та на працюваннях в різних країнах Європейського Союзу. Ці та інші рішення Європейських інституцій започаткували необхідність створення національних систем кваліфікацій.

Україна є однією із країн, які приєдналися до процесу формування та удосконалення Національної системи кваліфікацій. Але реалізація цієї проблеми потребує вирішення цілої низки проблем, пов'язаних із: серйозними змінами в законодавстві про освіту і працю; формуванням відповідних інституційних механізмів; суттєвими змінами в діючих класифікаціях та стандартах; створенням ефективних механізмів прогнозування потреб професійного ринку праці у відповідних професіях, кваліфікаціях та компетентностях.

Незважаючи на те, що діюча в Україні система кваліфікацій певною мірою ґрунтується на світовому досвіді, поки що вона з причин різного характеру слабо адаптована до міжнародних вимог. Крім того, вона не відповідає вимогам внутрішнього ринку праці, оскільки відстає від розвитку багатьох сфер економіки, зокрема пріоритетних її напрямів. Це створює цілу низку проблем, пов'язаних із формуванням, розподілом та використанням робочої сили, зокрема низькою конкурентоспроможністю випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів на професійному ринку праці, невідповідністю рівня підготовки кадрів вимогам роботодавців, надлишком окремих професій та спеціальностей і дефіцитом інших на професійному ринку праці.

Серед основних проблем діючої в Україні системи кваліфікацій до найбільш важливих слід віднести:

1. Відсутність ринку кваліфікацій.

Сучасна система навчання продовжує ґрунтуватися на отриманні дипломів, основою яких є обов'язкове оволодіння студентом (слухачем) необхідних знань за певним переліком дисциплін. Основним додатковим документом до диплому є посвідчення про те, що завершеність навчання підтверджується позитивними знаннями дисциплін в основному загального для усіх сфер економічної діяльності змісту.

Оскільки сучасний професійний ринок праці висуває нові вимоги до шукачів робочих місць (уміння діяти у непередбачуваних ситуаціях, прийняття відповідних рішень, критичне мислення, готовність до підвищення професійної кваліфікації, роботи в команді, кооперування і т. д.), то підприємствам потрібні креативні працівники, готові швидко реагувати на зміни. Тобто теперішні запити роботодавців формуються не стільки в ракурсі знань, які мають властивість все більше і більше застарівати, скільки в умінні домогтися високих виробничих результатів завдяки своїм діловим якостям і навичкам. Зараз перед вітчизняною системою кваліфікацій постає питання про зміну акцентів в отриманні документів про освіту. Замість існуючого зараз ринку дипломів доцільно запровадити ринок кваліфікацій, заснованих на компетенції, чи більш правильніше — на компетентностях.

Причому є декілька варіантів компетентнісних характеристик (компетенція, компетентність), що свідчить про те, що цей підхід охоплює багато особистісних параметрів (мотиви, особливості характеру, здатність і т. д.), виявити і оцінити які можливо тільки за тим, як веде себе особистість [1].

Застосування компетентнісного підходу потребує впровадження модульної форми освітнього процесу, тобто поетапне вивчення окремого напрямку у сфері освіти, у виробничій чи організаторській діяльності, що має закінчуватись отриманням відповідного документа. У сучасній національній практиці навчання поки що такі підходи тільки почали застосовувати.

Виходячи із зазначеного, впровадження компетентнісного підходу щодо молодого працівника має формуватись, починаючи із навчання у професійних навчальних закладах. Тому важливо організувати активну підтримку кар'єрних прагнень випускників і сформувати кар'єрні компетенції як з боку організацій-роботодавців, так і з боку вищих навчальних закладів. При цьому вищий навчальний заклад має взяти на себе певну соціальну відповідальність за успішний початок професійного шляху молодого спеціаліста.

З цією метою вищі навчальні заклади мають проводити маркетингові дослідження ринку пра-

ці на ринку освітніх послуг, гнучко перебудувати основні напрями підготовки фахівців, тобто вища школа має брати активну участь в управлінні кар'єрним просуванням своїх випускників. Підвищення ефективності сприяння працевлаштуванню випускників вітчизняних ВНЗ потребує адекватного механізму формування системи сприяння вищим навчальним закладам зайнятості випускників, створення центрів сприяння зайнятості випускників, асоціації центрів сприяння зайнятості випускників вищих навчальних закладів України.

В управлінні кар'єрою молодих фахівців мають брати участь і роботодавці: із числа найбільш активних та успішних студентів старших курсів вони можуть формувати своєрідний «кадровий резерв» для своїх організацій, готуючи майбутнього випускника до специфічної професійної діяльності через: спільно з навчальним закладом складене завдання на виробничу практику; замовлення на виконання дипломної роботи, що має реальне практичне значення для конкретного виробництва або діяльності компанії на ринку; організацію стажувань на робочому місці; фінансування цільової підготовки майбутнього спеціаліста [2].

2. Відсутність системи неперервного професійного навчання.

Перед країною з розвинутою ринковою економікою стоїть завдання формування науково-технічного потенціалу, адекватного викликам світового технологічного розвитку, на основі якого вона в змозі забезпечити підвищення якості життя населення, національну безпеку і високі темпи економічного зростання. Усе це підтверджує необхідність підготовки фахівців з інноваційно-професійною освітою. При цьому систему інноваційної освіти необхідно розглядати не як самоціль, а як ефективний інструмент насиченості економіки висококваліфікованими кадрами.

Одним із механізмів досягнення таких цілей є розвиток неперервної освіти. Його безперечною перевагою є те, що така освіта робить більш продуктивною працю кожної людини; висококваліфіковані кадри мають підвищені здібності до сприйняття і використання на практиці нових наукових ідей, технічних засобів і методів виробництва й управління, тобто вони не тільки працюють більш продуктивно, із застосуванням більш складних засобів праці, але й краще розпоряджаються ресурсами.

Таким чином, неперервна освіта виступає як необхідний елемент, як один із факторів прискорення НТП і підвищення суспільної продуктивності праці, формування економіки знань країн світу. Іншими словами, вигоди від неперервного навчання очевидні. Разом з тим в Україні розвиток системи професійного навчання персоналу на виробництві має свої суттєві особливості порівняно з розвинутою ринковою економікою. Так,

спад обсягів ВВП у 1990–1999 рр., зростання прихованого та відкритого безробіття в Україні негативно вплинули на якість трудового потенціалу. Чисельність працівників, які були навчені новим професіям на виробництві за 1985–1999 рр., скоротилася з 1265 тис. осіб у 1985 р. до 278,3 тис. осіб у 1999 р., або майже в 4,5 раза.

Припинення економічної кризи в 2000 р. та перші ознаки виходу на стабільний економічний поступ перервали цю негативну тенденцію. Зростання реального ВВП у 2000–2008 рр. значною мірою обумовило деяке збільшення професійного навчання персоналу в організаціях. Між тим професійне навчання персоналу за цей період не перетворилося на один із найважливіших чинників підвищення продуктивності праці, забезпечення випуску конкурентоспроможної на світовому ринку продукції і послуг, інтеграції держави у світове економічне співтовариство.

Незважаючи на те, що з 2000 р. до 2007 р. спостерігалася тенденція щодо збільшення обсягів навчання персоналу на виробництві, ситуація останнім часом не змінилася суттєво на краще. Так, в Україні у 2007 р. питома вага працівників, які пройшли професійне навчання на виробництві, до загальної облікової кількості штатних працівників становила лише 11,9 %. Порівняно з 2000 р. зазначений показник у 2007 р. збільшився тільки на 3,2 відсоткових пункти. Водночас у країнах із розвинутою ринковою економікою професійним навчанням щороку охоплюється більшість працівників.

Стагнація професійного навчання персоналу на виробництві стала однією із причин того, що Україна в 2008–2010 рр. так гостро відчула на собі наслідки світової фінансової та економічної кризи, оскільки ця стагнація сприяла збереженню застарілої техніки і технологічної бази на вітчизняних підприємствах, гальмувала розвиток національної інноваційної системи.

Зазначена криза також негативно вплинула на розвиток системи професійно-технічних закладів освіти. Так, в Україні чисельність працівників, які пройшли професійне навчання у ПТЗО, з 2001 р. по 2007 р. мала стабільну тенденцію щодо збільшення, але починаючи з 2008 р. спостерігається зменшення цієї категорії працівників. У 2010 р. порівняно з 2008 р. вона зменшилась на 21,6 тис. осіб і становила лише 48,3 тис. осіб, або 28,2 % до загальної чисельності осіб, які пройшли професійне навчання у 2010 р. (172004 осіб). Структура загальної чисельності громадян, які пройшли професійно-технічне навчання, за видами навчання за 2001–2010 рр. зазнала значних змін. Так, в 2010 р. в більшості професійне навчання відбувалося через підвищення кваліфікації, що склало 85,2 % від загальної чисельності осіб, які пройшли професійне навчання, порівняно з 21,2 % в 2001 р. Важливий вид навчання «перепідготовка» можна

констатувати як занепад. Це свідчить про те, що цей процес стримує інноваційний розвиток економіки, де все більше потрібна перепідготовка фахівців у зв'язку із впровадженням нової техніки і технології. Цей факт негативно вплинув на формування професійного ринку праці (рис. 1).

В Україні існує ціла низка обмежувальних факторів для здійснення професійного неперервного навчання, які витікають як із нинішньої фінансової та економічної кризи, так і недосконалості механізмів впровадження навчання. До них слід віднести:

- відсутність передумов для професійного навчання, маючи на увазі незначні темпи інноваційних впроваджень у сферу економічної діяльності, низька орієнтація країни на підвищення наукомісткості економіки, низькі темпи розвитку високотехнологічних видів економічної діяльності;

- відсутність належної навчально-технічної бази для організації і здійснення неперервного навчання (інститути післядипломної освіти, навчальні центри, курси перепідготовки і підвищення кваліфікації, профтехучилища, коледжі і технікуми), її застарілість;

- відсторонення держави від проблем розвитку системи неперервного навчання, практична відсутність фінансової підтримки цього навчання з боку держави. Підприємства здійснюють неперервне навчання, як правило, за власні кошти, що не стимулює роботодавців і доросле зайняте населення навчатися впродовж життя;

- специфічна ментальність окремих прошарків населення відносного того, що отриманого диплому у ПТНЗ або у ВНЗ достатньо для того, щоб забезпечити себе роботою і гідним заробітком на все життя.

3. Низька участь роботодавців у формуванні навчання за професіями та спеціальностями.

Як зазначають дослідження науковців, зараз співробітництво підприємств з багатьма навчальними закладами згортається, тому що бізнес перестає вірити в існуючу систему професійної освіти, котра не готова до ефективного співробітництва, оскільки не створює для бізнесу інституціональне середовище і не шукає нових форм взаємодії з ним. Роботодавці слабо впливають на формування критеріїв якості підготовки фахівців. Саме цьому, з точки зору бізнесу, традиційна освіта неефективна. Наприклад, у 2005 р. дві третини підприємств взагалі відмовились від співпраці з ВНЗ [3].

Основні невирішені питання, які заважають підняти рівень співробітництва між роботодавцями і освітніми закладами у навчанні кадрів за професіями і спеціальностями, впливати на їх оптимальність і відповідність потребам професійного ринку праці, полягають у такому:

- занепад системи стажування (виробничої практики) учнів та студентів на підприємствах і необхідність її відновлення. Причому ефектив-

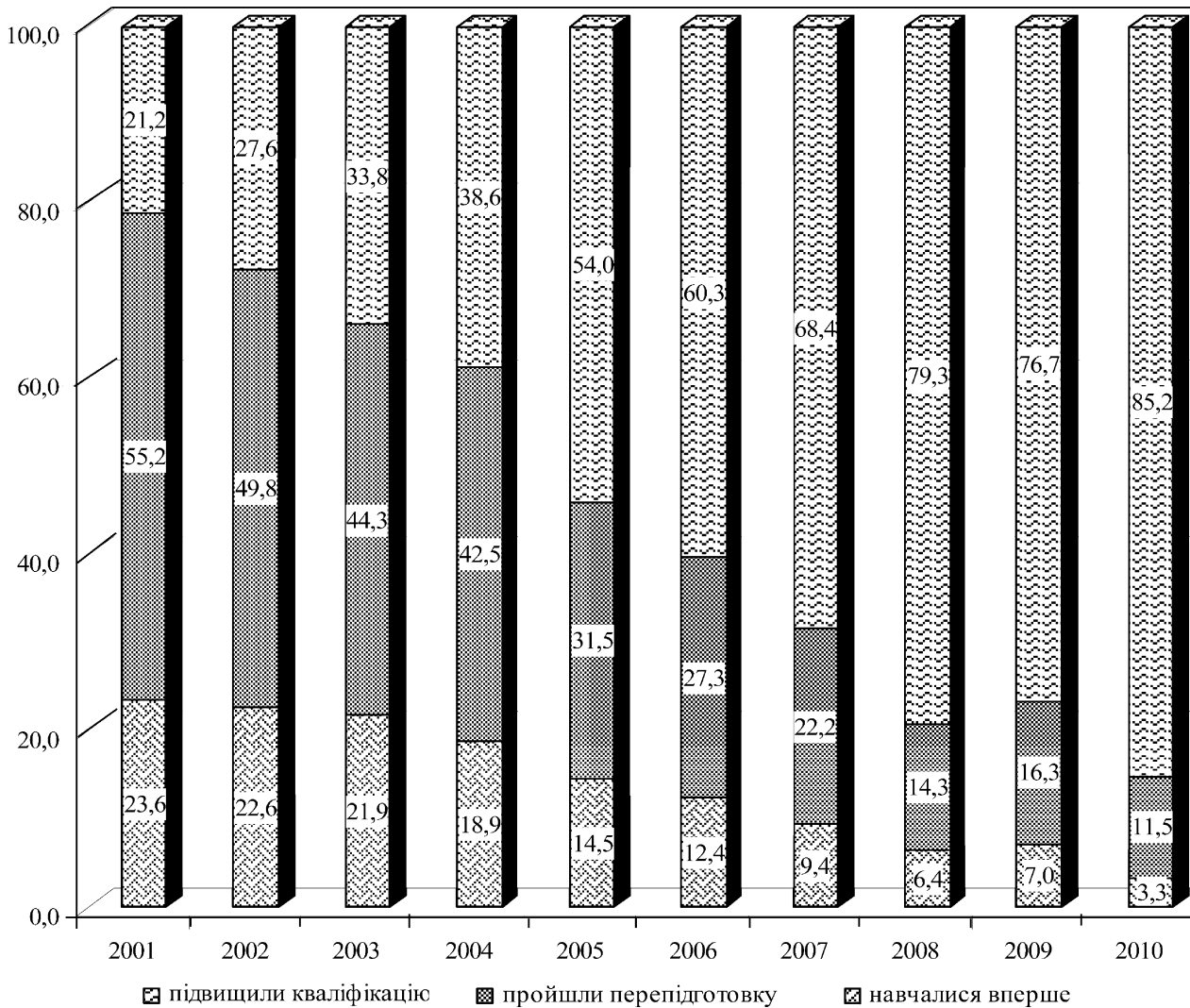


Рис. 1. Структура чисельності громадян, що пройшли професійне навчання у 2001–2010 рр. (за видами навчання) (джерело: складено автором за даними Статистичних щорічників України)

ність від цих заходів буде значущою, якщо виробничою практикою охоплюватимуться як студенти, які навчаються за кошти держбюджету, так і за власні кошти та кошти юридичних осіб;

— відсутнє розуміння необхідності спільної участі між роботодавцями і освітніми закладами в оцінці освітніх програм і навчально-методичного забезпечення;

— відсутня практика представництва навчальних закладів у роботі комісій з прийому працівників на роботу на підприємствах;

— важливе значення для підвищення співпраці мали б заходи фінансової підтримки як навчальних закладів, так і підприємств з професійного навчання персоналу. Зокрема, зараз потрібно більш гостро поставити питання перед відповідними центральними органами виконавчої влади про доцільність підтримки підприємств, які співпрацюють з навчальними закладами. Це питання не раз піднімалося на рівні зацікавлених міністерств і відомств, але воно не доведено до логічного завершення. Крім того, назріла необ-

хідність підняти питання про доцільність надання суб'єктами господарювання стипендій для студентів, які активно співпрацюють з підприємствами і в яких роботодавці мають зацікавленість.

Частину цих заходів застосовують зарубіжні компанії. Для нас це позитивний досвід. І головне, що (за виключенням фінансових питань) не потребує значних зусиль.

4. Необхідність посилення ролі навчання працівників на підприємствах в процесі їх трудової діяльності.

Зараз у формуванні національної системи кваліфікацій акцент робиться на розвиток освіти через систему навчальних закладів, тоді як роль навчання працівників на підприємствах суттєво не дооцінюється.

Основні проблеми, які зараз заважають підвищити дієвість професійного навчання на підприємствах в процесі трудової діяльності працівників, такі:

— не повною мірою вирішені питання щодо законодавчої бази відтворення кваліфікованої

робочої сили підприємств, установ і організацій, яка б відповідала потребам професійного ринку праці. Так, до цього часу не затверджено Верховною Радою України проект Закону України «Про професійний розвиток працівників», який має за мету вирішити питання щодо формування обсягів професійного навчання за професіями і спеціальностями, їх відповідності потребам професійного ринку праці, підвищення якості робочої сили, питання фінансування цієї сфери, інші питання;

— незацікавленість роботодавців вкладати кошти у професійне навчання працівників на підприємствах через те, що не працює механізм їхнього заохочення у вигляді зменшення податків на професійне навчання працівників за кошти організації;

— не вирішені питання щодо застосування певних санкцій для працівників, які навчались за кошти підприємств і не відпрацьовували певний термін часу на цьому підприємстві після закінчення навчання, що призводить до неефективних витрат суб'єктів господарювання на навчання і зниження якісної структури працівників;

— обмежений відсоток відрахувань від фонду оплати праці, що спрямовується на професійне навчання персоналу підприємств. Зазначені витрати включаються до валових витрат тільки у розмірі 3,0 % фонду оплати праці звітного періоду, що змушує роботодавців, особливо успішні працюючі компанії з великим кадровим потенціалом і науково-технічними досягненнями застосувати непрозорі схеми для збільшення обсягів навчання;

— укладання отримання ліцензій на навчання на професії і спеціальності, що є профільним і надзвичайно необхідним для підприємства;

— відсутність ефективної системи оцінки якості підготовки кадрів на інституційному рівні. Це питання надзвичайно актуальне, оскільки існуюча система оцінки навчання працівників, коли персонал навчального закладу, викладачі чи майстри виробничого навчання, які здійснюють процес навчання, самі ж і оцінюють його якість, занадто застаріла. Тому зараз без ефективної системи оцінки якості підготовки кадрів складно вирішувати питання підвищення ефективності професійного навчання кадрів у навчальних закладах або професійного навчання персоналу на підприємствах.

В Україні у рамках Болонського процесу в 2008 р. прийнято рішення про початок формування та розвитку системи кваліфікацій. У липні цього ж року розроблено відповідний план реалізації заходів. До них, насамперед, слід віднести розроблення проекту Концепції Національної системи кваліфікацій і проект Закону України «Про Національну систему кваліфікацій», в яких значне місце відводиться питанням розвитку системи

оцінки якості навчання. Але ці документи потребують подальшого доопрацювання, у тому числі і наукових досліджень, щодо місця і ролі оцінки якості навчання в системі Національної системи кваліфікацій та його впливу на збалансованість між попитом і пропозицією на ринку освітніх послуг і професійному ринку праці.

Зазначеним проектом Концепції передбачалося, що реалізація її положень здійснюватиметься поетапно протягом 2008–2012 років відповідно до затвердженого Кабінетом Міністрів України плану заходів. Однак Уряд України не затвердив вказаний план заходів, внаслідок чого не була удосконалена чинна нормативно-правова база, не були здійснені структурні зміни у системі професійної освіти і навчання, не розпочата повною мірою робота з реформування вищої освіти відповідно до вимог Болонського процесу. Тому запропонований проект Концепції потребує суттєвого доопрацювання.

Реформування Національної системи кваліфікацій зачіпає не тільки сферу освіти, а і сферу праці та виробництва, сферу послуг та інтереси роботодавців і найманих працівників. Тому розроблення та запровадження Національної системи кваліфікацій повинні ґрунтуватися на більш глибоких концептуальних засадах.

Висновки. У сучасних умовах на передній план виходять проблеми, пов'язані із встановленням відповідності між розвитком виробництва та послуг і вимогами роботодавців до якості робочої сили, модернізацією системи вищої і професійної освіти, забезпеченням їхнього взаємозв'язку з розвитком професійного ринку праці, узгодженістю між системами кваліфікацій професійно-технічної, вищої та післядипломної освіти, розробкою професійних стандартів, удосконаленням державних освітніх стандартів, приведенням їх у відповідність до міжнародних вимог. Ефективне вирішення зазначених проблем можливе за умови створення Національної системи кваліфікацій, що забезпечить розширене відтворення кваліфікованої робочої сили.

Перед вітчизняною системою кваліфікацій постає питання про зміну акцентів в отриманні документів про освіту. Замість існуючого зараз ринку дипломів доцільно запровадити ринок кваліфікацій, заснованих на компетенціях, чи більш правильніше — на компетентностях. Застосування компетентнісного підходу потребує впровадження модульної форми освітнього процесу, тобто поетапного вивчення окремого напрямку у сфері освіти, у виробничій чи організаторській діяльності, яка має закінчуватись отриманням відповідного документа. У сучасній національній практиці навчання поки що такі підходи відсутні.

Спостерігається відсторонення держави від проблем розвитку системи неперервного навчан-

ня; підприємства здійснюють неперервне навчання, як правило, за власні кошти, що не стимулює роботодавців, а також доросле зайняте населення навчатися впродовж життя. Зараз потрібно більш гостро поставити питання перед відповідними центральними органами виконавчої влади про доцільність підтримки підприємств, які співпрацюють з навчальними закладами. Це питання неодноразово піднімалося на рівні зацікавлених міністерств і відомств, але воно не доведено до логічного завершення. Крім того, назріла необхідність підняти питання про доцільність надання суб'єктами господарювання стипендій для студентів, які активно співпрацюють з підприємствами і в яких роботодавці мають зацікавленість.

Література

1. Кейнс Дж. Общая теория занятости, процента и денег / Дж. Кейнс // Антология экономической мысли. Т. 2. — М. : Эконом-Ключ, 1993. — С. 111, 137, 141, 336, 337, 341, 429.
2. Общая теория занятости, процента и денег: Классика экономической мысли : сочинения / [Петти В., Смит А., Рикардо Д., Кейнс Дж., Фридмен М.]. — М. : ЭКСМО-Пресс, 2000. — С. 480–786.
3. Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про розроблення Концепції Загальнодержавної цільової соціальної програми забезпечення і розвитку трудового потенціалу України на період до 2017 року» № 851-р від 22 липня 2009 р. // Урядовий кур'єр. Орієнтир. — 2009. — № 140. — С. 17–18.