

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТИ

УДК 351.361

О. В. Кондрашова

ФОРМУВАННЯ МОДЕЛІ ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТИ, ДЕРЖАВИ ТА БІЗНЕСУ

Рівень розвитку будь-якої держави безпосередньо визначається ефективністю її економічної сфери. Розвинена економіка формується під впливом ряду факторів, серед яких не останнє місце посідають: успішний бізнес, високий рівень освіти громадян, сформована та налагоджена система освіти. Безперечно, важливим є також взаємодія зазначених факторів між собою. Так, співпраця професійної освіти та бізнесу була й залишається одним з основних факторів розвитку кадрового потенціалу країни. Перехід української економіки на інноваційний шлях розвитку в ситуації економічної і демографічної кризи загострює проблему якості трудових ресурсів як однієї з головних умов конкурентоспроможності підприємств. Це, в свою чергу, загострює увагу науковців та освітян до якості підготовки фахівців та до відповідності отриманих кваліфікацій актуальним вимогам ринку праці [1; 2; 3; 4].

Роботодавці також все більше усвідомлюють, що сприяння розвитку національної системи кваліфікацій, співпраця сфери освіти з ринком праці над системою оцінки кваліфікацій працівників і випускників освітніх установ, вивчення й адаптація визнаного міжнародного досвіду щодо формування та розвитку компетенцій [5; 6; 7; 8] та інші напрямки співпраці є не тільки важливим соціальним завданням, але й цілком прагматичним економічним стимулом для менеджменту підприємств.

На нашу думку, основною рушійною силою розвитку співпраці є обопільна зацікавленість держави, професійної освіти та бізнесу у підготовці професійних кадрів, чийі знання, вміння та професійні компетенції відповідатимуть вимогам сучасної інноваційної економіки. Саме тому *метою* статті є формування моделі взаємодії освіти, держави та бізнесу.

Визнано, що підготовка професійних кадрів не може бути забезпечена зусиллями тільки держави або тільки бізнесу. Необхідно ефективне та відповідальне співробітництво всіх зацікавлених сторін: держави, освіти і бізнесу, тому що в сучасних умовах проблема незбалансованості ринку праці набуває принципово важливого значення. З одного боку, глобалізація, а з іншого – зростання відкритості національної економіки та мобільності фінансових ресурсів і трудового потенціалу змушують до прийняття радикальних заходів щодо

забезпечення відтворення трудових ресурсів та їх відповідності вимогам конкурентоспроможних підприємств.

Проведений у ході дослідження аналіз ринку праці на прикладі спеціальності „Менеджмент” свідчить про нерівномірний рух трудового потенціалу: вхідний та вихідний потоки ринку праці мають різні характеристики (кадрово-кваліфікаційні, вікові, по кількості, тощо). Також вже тривалий час існує ринковий дисбаланс, який полягає у невідповідності попиту на працю менеджерів і пропозицій, які наявні на ринку праці [9; 10; 11; 12; 13].

Так, в Україні в 2008 році згідно з даними Державної служби зайнятості України у зв'язку з інтеграцією західних компаній підвищився попит на фінансистів зі знанням англійської мови та досвідом роботи з корпоративними інформаційними системами, на висококваліфікованих працівників у сфері інформаційних технологій, а також на високопрофесійних працівників у сфері торгівлі (менеджерів середньої і вищої ланки, мерчендайзерів, супервайзерів тощо). При цьому, за даними Тетяни Жигалюк, відмічалася стійка тенденція до міжрегіональної міграції, частка якої в загальній чисельності мігрантів становила 23%, характеризувалася значними міграційними зв'язками з сусідніми з великими містами регіонами, а також із столицею. Попит на менеджерів відзначався в регіонах таким чином: у столиці – менеджери з продажу середньої ланки; на півдні України (насамперед, Одеса, Крим, Запоріжжя) потрібні фахівці сфери послуг – менеджери з продажу, менеджери готельного бізнесу, менеджери; у східних областях (особливо це стосується Донецьку) необхідні бізнес-фахівці вищої ланки: спеціалісти з маркетингу, топ-менеджери, директори, мерчендайзери; центральним регіонам (Луганську, Дніпропетровську, Харкову) були необхідні менеджери вищої ланки, територіальні менеджери, віддалені менеджери, регіональні менеджери, менеджери з перевезень, логістики, менеджери зі збуту, менеджери з продажу; на заході країни - спеціалісти у галузі менеджменту зеленого туризму. Проте, в Україні спостерігався стійкий дисбаланс між професійними компетентностями, включаючи досвід, випускників системи вищої освіти і кваліфікаційними вимогами до вищезазначених фахівців на ринку праці.

За роками далі: за даними видання Утро.ua. складна ситуація на ринку праці в Україні, що була характерна для 2008 та 2009 років, збереглася й у 2010 році, хоча й були позитивні зрушення. З початку осені 2010 року в Україні кількість робочих місць зросла більш ніж на 20% (за даними президента рекрутингового порталу SuperJob Олексія Захарова) [9]. Але це стосувалося, насамперед, таких професій, як: бухгалтер, зварник, монтажник, бетонник, інженер-будівельник. Підприємства, банки та фірми активно шукали фінансових аналітиків, комерційних директорів, фахівців по роботі з позичальниками. Не викликало задоволення й твердження, що у 2010-му активно йшли пошуки кризових менеджерів [там само].

Російські дослідники (Н. Кириллова, Г. Малинкіна, Н. Родіонова) відмічають, що станом на початок 2013 р. в РФ зовсім відокремлено вирішуються деякі питання, що стосуються відтворення трудового потенціалу, а саме: демографічна політика, політика зайнятості, освітня та молодіжна політика тощо. Відсутність комплексного підходу не дозволяла вирішити проблеми існуючого дисбалансу, в результаті чого щорічно випускалися фахівці різних напрямів підготовки, але тільки частина з них знаходила працевлаштування, вливалася в діяльність компаній-роботодавців, сприяла їх успішному розвитку й отримувала при цьому гідний рівень заробітної платні. У ході дослідження виявлено, що 64% випускників за спеціальністю „Менеджмент” в РФ потребували допомоги з питань працевлаштування [13].

За твердженням як науковців, так і практиків, причиною ситуації, що склалася, служить саме невідповідність компетенцій фахівців-менеджерів, яких випускають ВНЗ, і кваліфікаційні вимоги до фахівців, яких хоче мати в себе бізнес. Невідповідність виявляється як у якості професійних теоретичних знань і вмінь випускників, так і в кількості фахівців, які щорічно випускаються ВНЗ на ринок праці.

Останнім часом в Україні, що визнається вже як загрозлива тенденція для багатьох країн [1; 3; 9; 10; 11; 13], дедалі все більше відчувається розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним або взагалі незатребуваним на ринку праці. Так, після закінчення вищого навчального закладу молоді спеціалісти величезним потоком надходять на ринок праці, але насилу знаходять роботу за фахом, попри „корочку” і „престижність” професії. Молодь у пошуках роботи, в першу чергу, орієнтується на рівень зарплати і можливість кар’єрного зростання, ігноруючи вакансії з невисокою оплатою праці. Це мотивується наявністю вищої освіти, але не береться до уваги повна відсутність досвіду роботи і практичних навичок. Усе частіше випускникам ВНЗ доводиться виїжджати за кордон чи вибирати незареєстровані трудові відносини з роботодавцями.

Отже, йдеться, по-перше, про феномен „надлишкової освіти” (*overeducation*), коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці; по-друге, про працю не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях професійно-кваліфікаційної ієрархії (*education-occupation mismatch*). Причому це проблема всіх країн. Так, у Швеції за одержаною спеціальністю працюють 61% чоловіків та 71% жінок із вищою освітою, у США – 55% працівників, у Росії – 50% [10, с. 1]. За даними Е. М. Лібанової, в Україні за спеціальністю працює лише 30% осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних та технічних наук, 54% – біологічних, агрономічних та медичних наук, 24% – прикладних і технічних наук [там само].

Думки вчених сходяться на тому, що дисбаланс між професійною освітою і працею за конкретною спеціальністю має декілька пояснень [9; 10; 11]:

1) Система освіти у своїй діяльності орієнтується переважно на попит домогосподарств як „постачальників” абітурієнтів і споживачів освітніх послуг. У той час, як попит на робочу силу фахівців формують на ринку праці роботодавці. При цьому система освіти через нестачу достовірної, а головне – повної інформації про реальні потреби економіки, продовжує діяти за інерцією, не “вловлює” сигналів ринку праці. Наприклад, в Україні лише у м. Харкові підготовка економістів та менеджерів здійснюється у 35 ВНЗ міста на 65 факультетах економічного та управлінського профілю [10]. Як наслідок – на ринку кваліфікованої праці України відмічається надлишок юристів, економістів і менеджерів при одночасній катастрофічній нестачі інженерів, хіміків, представників інших технічних спеціальностей. Після одержання диплому про вищу освіту безробітними стають 70% випускників. Частина з них Державна служба зайнятості направляє вдруге до ВНЗ або навіть ПТНЗ з метою проходження професійного навчання. Решта змушена погоджуватися на першу пропозицію роботи.

2) Самі працівники, особливо молодь, керуючись своїми егоїстичними інтересами, обирають більш легкі чи краще оплачувані професії – економіста, юриста, менеджера тощо (www.ukrstat.gov.ua, prof.osvita.org.ua, www.dcz.gov.ua). І це відбувається майже у всіх країнах ОЕСР: серед спеціалістів у галузях економіки, юриспруденції та управління приблизно в 3,5 рази більше осіб віком 25 – 35 років, ніж серед людей віком 55 – 64 роки. А ось тих, хто опанував інженерні спеціальності, серед осіб віком від 25 до 34 років майже удвічі менше порівняно з більш зрілим поколінням. Ринки праці в Данії, Німеччині, Угорщині і Норвегії найближчим часом очікує дефіцит кваліфікованих інженерів [10].

3) Більшість роботодавців вважають, що майже всі випускники навчальних закладів є недостатньо кваліфікованими, не мають практичних навичок і не можуть виконувати на належному рівні виробничі завдання. Ринок праці фактично перетворюється на „ланцюжок очікувань”, який розставляє претендентів на робочі місця в залежності від рівня освіти. Найменш освічені претенденти постійно відтісняються в кінець ланцюжка, поступово утворюючи вторинний ринок праці. Хоча можна також уявити доступ до робочих місць і як процес спроб та помилок в ситуації неповноти інформації, який поступово приводить до рівноваги. З цієї точки зору, втрата статусу диплома неминуча, але тимчасова. У будь-якому разі вона є способом управління робочою силою, за якого завдяки безробіттю існує можливість платити освіченим працівникам меншу заробітну плату [10, с. 2].

4) Масова професійна мобільність – наслідок структурних зрушень в економіці. За А. Кузьміною, структура сучасного ринку праці представлена постійними й перемінними детермінантами [там само]. *Постійні* детермінанти – це спеціальності, які мають і будуть мати стійкий попит, що визначається, насамперед, розвитком життєво важливих галузей будь-якої держави. Ринок праці за постійними детермінантами змінюється плавно, а попит найчастіше нижче за пропозиції, що надходять. На такому ринку праці виникає конкуренція між спеціалістами, які претендують на ті чи інші робочі місця, а в роботодавця є вибір. *Перемінні* детермінанти ринку праці спричиняють стрибкоподібне виникнення підвищеного попиту на працю представників певних професій і, відповідно, таке ж різке збільшення пропозиції праці. Однак це відбувається із запізненням: щойно пропозиція праці задовольняє попит, той вже різко падає внаслідок насичення ринку. Якщо ж пропозиція праці за інерцією продовжує підвищуватися, певний сектор ринку праці наповнюється надлишковою робочою силою. Зрозуміло, що під впливом перемінних детермінант зростають вимоги до мобільності й швидкого переорієнтування роботодавців, потенційних працівників і освітніх закладів.

В основі виниклих труднощів безумовно лежить відсутність зв'язку держави і бізнесу (визначення кількості випущених фахівців), бізнесу та освіти (спільна розробка професійних стандартів та переведення їх в стандарти освітні), освіти і держави (підтримка функціонування ВНЗ, забезпечення пріоритетних напрямів розвитку науки).

Прикладами плідної співпраці бізнес-структур, установ вищої освіти і держави може слугувати досвід різних країн. Так, наприклад, у Великобританії успішним проектом встановлення партнерських відносин є Спільноти Фарадея, які представляють собою розгалужену мережу організацій, що включають фірми, торгові асоціації, дослідні бюро, університети. У США було спеціально створено Національний науковий фонд для стимулювання дослідницької діяльності, мета якого дати можливість малому бізнесу отримати джерела фінансування для початку нових проектів. Щоб привести професійну освіту у відповідність до вимог реального сектору економіки, у серпні 2006 р. Російська спілка промисловців і підприємців спільно з Міністерством освіти і науки РФ заснувала Національне агентство розвитку професійних кваліфікацій (НАРК), головним завданням якого стало формування професійних стандартів із найбільш затребуваних роботодавцями спеціальностей та їх переведенням в освітні стандарти.

Використання подібного досвіду з певною адаптацією можливо і в Україні. Це стає можливим через формування моделі взаємодії освіти, держави і бізнесу. Тим більше, що певні кроки в цьому напрямку вже зроблено. Так, з метою вирішення зазначеної проблеми покладено початок співпраці між роботодавцями і державою (Міністерством освіти

і науки України), які запропонували: скорочення бюджетних місць у ВНЗ за такими спеціальностями; повернення до практики державного планування потреб у кадрах; запровадження рейтингування ВНЗ на державному рівні на основі показників працевлаштування випускників; закриття (злиття, реорганізацію) дрібних ВНЗ, особливо в разі невідповідності рівня підготовки в них державним стандартам; урізання професій шляхом введення нової національної системи кваліфікацій і професій, адаптованої до міжнародних стандартів; створення системи атестації і сертифікації, яка б підтверджувала кваліфікацію працівника сертифікатом; запровадження стажування і бізнес-курсів у ВНЗ за фінансової підтримки роботодавців [14].

Серед шляхів урегулювання проблеми, що заслуговують на увагу, науковці виділяють і розроблення й прийняття закону про стимулювання участі роботодавців у підготовці та перепідготовці кадрів у професійно-технічних та вищих навчальних закладах відповідно до вимог сучасного виробництва [15].

На нашу думку, розв'язанню проблеми сприятиме також створення сучасної системи безперервної освіти, підготовки і перепідготовки професійних кадрів. Проте слід зважати на те, що в Україні до постійного підвищення своєї кваліфікації схильні лише найбільш освічені працівники, які й самі готові платити за навчання, і користуються більшою підтримкою роботодавців. Отже, якщо розвиток безперервної освіти буде відбуватися на суто ринкових засадах, можна очікувати не тільки покращення ситуації на ринку праці, але й поглиблення соціальної нерівності в суспільстві.

Таким чином, сутність запропонованої моделі взаємодії освіти, держави та бізнесу полягає в наступному: бізнес спільно з державою створюють сукупний попит на трудовий потенціал, визначаючи основні кількісні та якісні вимоги до нього. Держава визначає число бюджетних місць, здійснює фінансування освітніх установ, розробляє нормативно-правові акти та затверджує на національному рівні розроблені спільно бізнесом і освітою державні освітні та професійні стандарти. Освіта та наука, поряд з цим, забезпечують підготовку спеціалістів відповідно до висунутих бізнесом вимог. Особливість запропонованої моделі полягає в унікальному поєднанні трьох ключових складових: цільових контрактів, безперервної випереджаючої освіти та визначення пріоритетних напрямків розвитку економіки.

Використання цільових контрактів має на меті забезпечити підприємства, організації та установи висококваліфікованими кадрами з вищою і середньою професійною освітою. Висока значимість і недостатня практична розробленість процесу взаємодії держави, освіти і бізнесу визначають новизну запропонованої моделі. Основним результатом, що має елементи наукової новизни, є комплексний підхід до формування взаємозв'язку між досліджуваними суб'єктами. Держава, освіта та бізнес мають функціонувати в постійному взаємовпливі та

взаємній підтримці, задаючи тим самим темп розвитку економіки та держави в цілому. Запропонована модель дозволяє зв'язати різноспрямовані на перший погляд сфери життя суспільства в єдиний напрямок, а також ліквідувати найважливіші проблеми ринку праці: невідповідність попиту та пропозиції, безробіття. Реалізація запропонованої моделі в умовах пострадянської дійсності дозволить зробити ривок до інноваційного розвитку держави, створить умови для передбачення потреб світової економіки, дозволить освіті та науці задавати вектор подальшого перспективного розвитку виробництва та забезпечення економіки якісним трудовим потенціалом.

Список використаної літератури

- 1. Кашепов А. В., Сулакшин С. С., Малчинов А. С.** Рынок труда: проблемы и решения. Монография. – М. : Научный эксперт, 2008. – 232 с.
- 2. Волкова Н. П., Тарнопольський О. Б.** Моделювання професійної діяльності у викладанні навчальних дисциплін у вишах: монографія / Н. П. Волкова, О. Б. Тарнопольський; за заг. та наук. ред. О. Б. Тарнопольського. – Дніпропетровськ: Дніпропетровський університет імені Альфреда Нобеля, 2013. – 228 с.
- 3. Федосее В. В.** Экономико-математические модели и прогнозирование рынка труда. Учебное пособие. – М. : Вузовский учебник, 2010. – 144 с.
- 4. Павленко О. О.** Формування комунікативної компетенції фахівців митної служби в системі неперервної професійної освіти: Дис...д-ра пед. наук: 13.00.04 / Дніпропетровський національний ун-т ім. Олеся Гончара. – Дніпропетровськ, 2010. – 541 с.
- 5. Weinert F. E.** Concept of competence: a conceptual clarification: In: Richen, D.S.; Salganik, L.H., eds. Defining and selecting key competencies. – Seattle, WA: Hogrefe & Huber. – 2001. – p. 45 – 66.
- 6. Key competences in Europe: opening doors for lifelong learner.** Warsaw: CASE – Center for Social and Economic Research, 2009. – 328 p.
- 7. The European qualifications framework for lifelong learning (EQF).** European Commission. Education and Culture. – 2008. – 20 p.
- 8. Recommendation of the European Parliament and of the council of 23 April 2008 on the establishment of the European Qualifications Framework for lifelong learning.** – 2008. – 7 p.
- 9. Тенденції:** Ринок праці в Україні в 2010-му році. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.management.com.ua/tend/tend292.html>
- 10. Шевченко Л. С.** Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання [Електронний ресурс] / Л. С. Шевченко // – 2010. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010_Economics/58093.doc.htm.
- 11. Гнибіденко І. Ф.** Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України [Електронний ресурс] / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 3. – Режим доступу: http://www.nbuiv.gov.ua/Soc_Gum/Rpzn/2008_3/08giftpn.pdf.
- 12. Коровкин А., Долгова И., Королёв И.** Дефицит труда в России наступит между 2010 и 2015 годами

// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://demoscope.ru/weekly/2007/0277/tema01.php> – 19.02.07. **13. Центр макроэкономических исследований Сбербанка России.** Прогноз развития российской экономики на 2012-2013 годы. – Июль 2012. **14. Яворская Н.** Кадровая перестройка [Электронный ресурс] / Н. Яворская. – Режим доступа : <http://osvita.ua/vnz/career/3658>. **15. Гнибіденко І. Ф.** Ринок освітніх послуг і ринок праці: взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України [Електронний ресурс] / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. – 2008. – № 3. – Режим доступу: [http:// www.nbu.gov. ua/Soc_Gum/Rpzn /2008_3/08giftpn.pdf](http://www.nbu.gov.ua/Soc_Gum/Rpzn /2008_3/08giftpn.pdf).

Кондрашова О. В. Формування моделі взаємодії освіти, держави та бізнесу

У статті описано розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці, обґрунтовано необхідність створення певної взаємодії освіти, держави і бізнесу як способу вирішення проблеми дисбалансу на ринку праці. Проаналізовано сучасний стан ринку праці і стан професійної підготовки студентів на прикладі спеціальності „Менеджмент”. Наголошується на необхідності розвитку національної системи кваліфікацій шляхом співпраці сфери освіти з ринком праці над системою оцінки кваліфікацій працівників і випускників освітніх установ. Запропонована модель взаємодії освіти, держави і бізнесу. Наведено приклади плідної співпраці бізнес-структур, установ вищої освіти і держави.

Ключові слова: професійна підготовка, модель, ринок праці, ринку освітніх послуг, національна система кваліфікацій, менеджер, компетенції, компетентності.

Кондрашова О. В. Формирование модели взаимодействия образования, государства и бизнеса

В статье описано разбалансированность рынка образовательных услуг и рынка труда, обосновано необходимость создания определенного взаимодействия образования, государства и бизнеса как способа решения проблемы дисбаланса на рынке труда. Проанализировано современное состояние рынка труда и состояние профессиональной подготовки студентов на примере специальности „Менеджмент”. Акцентируется на необходимости развития национальной системы квалификаций работников и выпускников образовательных учреждений. Предложена модель взаимодействия образования, государства и бизнеса. Приведено примеры плодотворного сотрудничества бизнес-структур, учреждений высшего образования и государства.

Ключевые слова: профессиональная подготовка, модель, рынок образовательных услуг, национальная система квалификаций, менеджер.

Kondrashova O. V. Developing the Model of Interaction Between Education, Government and Business

The paper describes the educational market deregulation as well as the labor market deregulation. The necessity of creating a specific interaction between education, government and business as a way of solving the problem of misbalance in the labor market has been established.

The existing conditions of the labor market and the level of the professional training of students on the example of the specialty „Management” have been analyzed. The demand for the development of the national system of qualifications through cooperation between the educational sector and the labor market over the system of assessment of the qualifications of workers and graduates of educational establishments has been underlined.

The model of interaction between education, government and business has been proposed. The examples of fruitful cooperation between businesses, higher education institutions and the state have been given.

Key words: professional training, labor market, educational market, national system of qualifications, manager, competence.

Стаття надійшла до редакції 14.05.2013 р.

Прийнято до друку 27.06.2013 р.

Рецензент – д. п. н., проф. Павленко О. О.

УДК 378.14:336.24.08

O. O. Pavlenko

**IMPLEMENTATION OF THE INTERNATIONAL STANDARDS:
CONCEPTUAL APPROACH**

Introduction

As ratified by the Policy Commission of the World Customs Organization (WCO) in June 2008 (document SP0273) the WCO Capacity Building Strategy stressed the need for identifying the existing demands of the WCO regional educational institutions to assist WCO Regional Offices for Capacity Building (ROCBs) in the development of regional training strategies. The Memorandum of Understanding (MoU) concerning the official establishment of the WCO Regional Training Centre (RTC) has been signed between the WCO and the State Customs Service of Ukraine on June 26, 2010 [1]. The Ukrainian Academy of Customs offers itself to the WCO to be the key element of the WCO regionalization strategy in the Europe Region. The valuable work that had been already initiated for the past few years by some of the Academy teams in respect with the Professional PICARD Standards has already shown the Academy's commitment towards WCO standards and international and regional Capacity Building initiatives [2].