



Ганна ЧОРНОЙВАН

Ключові слова: висококваліфікований фахівець, професійні компетенції, кадрова політика, бізнес, промисловість, професія науковця.

У статті розглянуто проблему розв'язання суперечності між запитамі роботодавців та можливостями випускників вищих навчальних закладів і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації у сучасних умовах інноваційної економіки й технологічних трансформацій. Проаналізовано соціологічні дослідження, здійснені у молодіжному середовищі, щодо питань працевлаштування та оплати праці.

УДК 37.014.5(477)(470+571)

СУСПІЛЬНІ ЗАПИТИ Й МОЖЛИВОСТІ ОСВІТНЬО- НАУКОВОГО КОМПЛЕКСУ В СУЧАСНИХ РОСІЇ ТА УКРАЇНІ

© Чорнойван Г., 2012



учасні тенденції розвитку економіки знань і соціальні умови технологічних трансформацій серйозно вплинули на традиційні способи виробництва знань, підвищивши у цій сфері роль взаємодії між ВНЗ і промисловістю. У зв'язку з цим проектування нових форм організації наукових досліджень і підготовки висококваліфікованих фахівців стало головною темою публікацій у сфері освітньої політики. Перед вітчизняними і зарубіжними ВНЗ постає актуальна проблема підвищення якості, ефективності освітніх програм підготовки фахівців-дослідників та висококваліфікованих спеціалістів [1].

Щороку зона пріоритетної уваги зсувається на вищу освіту і проривні наукові дослідження і в Росії, і в Україні [9]. Але докорінної модернізації галузі поки що не сталося, а тому тривають пошуки принципово нових критеріїв оцінювання якості освіти, нових управлінських технологій та фінансових механізмів. Серед них – спроба підійти до проблем якості вищої освіти на основі критеріїв, запропонованих суспільством, економікою, роботодавцями, ринком праці [4; 11].

Визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців у ВНЗ має враховувати вимоги до загальних, професійних та інструментальних компетенцій, що висувуються потенційними працедавцями. Тому моніторинг кадрових потреб бізнес-співтовариства містить регулярну побудову рейтингів згаданих компетенцій. У загальному рейтингу постійно домінують професійні компетенції; необхідність певних особистих якостей відзначається лише окремими організаціями торгівлі і фінансового сектору (зазвичай для фахівців, які безпосередньо працюють із клієнтами).

Загальні максимуми припадають на адаптивні, оперативні, інформаційні й технічні компетенції, загальні мінімуми – на лінгвістичні та психологічні. Водночас у сфері послуг особистісні та психологічні компетенції мають велике значення. Цікаво, що підприємства-гіганти наукомісткої промисловості віддають перевагу оперативним виконавцям, а не новаторам, які творчо мислять, тоді як «традиційний» виробничий сектор надає фахівцям велику свободу для індивідуального розвитку. Також у «виробничій» групі більше цінується здатність отримувати нову інформацію і використовувати сучасні технологічні засоби інтелектуальної праці, тоді як «наукомістка» група продемонструвала порівняно вищу прихильність до базових знань.

Кадрова політика регіонального бізнес-співтовариства нині характеризується суттєвим посиленням тенденцій, зазначених раніше:

- надання переваги «готовим» фахівцям (з професійним стажем, без необхідності додаткового навчання);
- байдужість до походження базового рівня знань (зокрема до статусу і профілю початкової вищої освіти);
- майже цілковита відсутність стимулів до інвестицій у людський капітал [7].

Усім відомі факти «надвиробництва» будь-яких фахівців у період сприятливої для певної професії ринкової кон'юнктури (у Росії та Україні це особливо помітно на прикладах таких спеціальностей, як юрист

та економіст, а місце найпоширенішого в СРСР слова «інженер» уже зайняте новим – «менеджер»). З іншого боку, ще частіше відбувається запізнення з підготовкою професіоналів, які «негайно» потрібні для економіки та управління. Тому, на думку науковців, питання відносин ринку праці та системи освіти слід вирішувати не через вимірювання темпів працевлаштування, а через пошуки відповідей на два такі запитання:

1) чи відповідають структура економіки, що склалася, її структурні пропорції (рівень рентабельності, норма прибутків і, відповідно, рівень оплати праці у тих чи інших галузях, інакше кажучи, привабливість різних галузей економіки для робочої сили) тим завданням, які стоять перед національною економікою, особливо в епоху глобалізації?

2) чи задовольняє система освіти, яка покликана відповідати на нинішні і майбутні виклики, вимоги економіки, а саме, чи здатна вона готувати фахівців відповідного рівня та профілю? [4, 28].

Чи не найгостріший аспект дискусій у спробах відповісти на ці запитання в сучасних Росії та Україні – ставлення громадян до вищої освіти сумнівної якості, що є наслідком освітнього буму і широких пропозицій освітніх послуг за умов обмеженої платоспроможності населення. Одна позиція експертів дуже критична: це все дуже шкідливо, адже йдеться про девальвацію диплома ВНЗ, зниження рейтингу вищої освіти і виникнення значних перешкод для підготовки наукових і науково-викладацьких кадрів.

Існує і протилежна думка: масова вища освіта низької чи посередньої якості відволікає від «вулиці» значну частину молодіжних генерацій (тих, що спроможні легко поповнити кримінальні ряди). У такий спосіб система освіти долає соціальні труднощі та знижує і розподіляє в часі тиск цих генерацій на ринок праці. Найуважніші експерти слушно зауважують, що сформована в сучасній Росії «ринкова» економіка має не інноваційний чи високотехнологічний ха-

рактер, як це спостерігається у Фінляндії чи Ірландії, а переважно сервісний характер, з великим наголосом на експорті природних ресурсів. Така економіка, з перевагою низьких технологічних укладів, просто не потребує значної кількості носіїв високопрофесійних навичок, високої якості знань і звернення до проривних царин наукових досліджень (подібні аргументи висловлюються і щодо перспектив створення в Росії свого варіанту американської Силіконової долини у передмісті Москви Сколково [3; 10].

Розв'язати неузгодженість і суперечності між запитаними роботодавця і можливостями випускника мають оновлені професійні стандарти, державні освітні стандарти професійної освіти, галузевих кваліфікаційних і тарифних систем, процедура оцінювання результатів освіти і сертифікації кваліфікацій. Оновлюватися стандарти мають згідно з Національною рамкою кваліфікацій, яка є одним із елементів нової системи нормативно-правового забезпечення поєднання сфер праці й освіти в умовах ринкової економіки і в Росії, і в Україні. В обох країнах Рамки розроблені, пройшли етап обговорення, хоча в Російській Федерації Національна рамка кваліфікацій залишається в статусі проекту. В Україні Національна рамка кваліфікацій була затверджена Кабінетом Міністрів 23 листопада 2011 р. [2; 8].

Ці проблеми потребують глибшого дослідження, зокрема соціологічного, і серед молоді, і серед роботодавців.

Щодо молоді, то російські соціологічні дослідження засвідчили формування цілого комплексу її суперечливих рис. З одного боку, вона дуже адаптивна і мобільна. Вона швидко працевлаштовується (понад 80 % випускників російських ВНЗ витрачають на це не більше трьох місяців після отримання диплому), а потім розпочинаються переміщення на ринку праці. Зокрема, серед випускників ВНЗ 1997–2000 рр. випуску за перші 3–4 роки 43 % уже змінювали роботу: 37,4 % – 1–2 рази, 15,7 % – неодноразово. У результаті цих переміщень абсо-

лютній більшості вдається домогтися підвищення зарплати, а то й зміни посадового становища, причому не втрачаючи і соціального престижу – в очах абсолютної більшості освіченої молоді престиж професії (а з цим – і соціальний престиж) нині, передусім, визначається високим рівнем доходу, який вона приносить.

Не менш цікаві дані щодо ставлення молоді до перспектив, пов'язаних зі знайденою (на момент анкетування) роботою. Найоптимістичніші очікування виявляються у тих, хто змінює роботу, залишаючись у межах отриманої спеціальності: 54,5 % розраховують на підвищення зарплати, а 41,8 % – на успішність кар'єри на певному підприємстві. Практично половина (49,1 %) анкетованих розглядають наявну роботу лише як трамплін. Ті, хто змінює місце роботи і професію, також очікують від нової роботи підвищення зарплати (42,9 %) і посадового зростання (34,3 %) або розглядають її як тимчасовий пункт на шляху до вищих позицій на іншому місці (37,1 %). Серед тих, хто, не змінюючи робочого місця, й далі працює за спеціальністю, набутою у ВНЗ, 40 % бачать можливості кар'єрного зростання, близько 30 % розраховують на підвищення зарплати, третина розглядають нинішню роботу як перехідний етап до привабливішого робочого місця. У цій самій групі і найбільша частка песимістів (кожний п'ятий), які не бачать у нинішній роботі жодних перспектив [4; 5].

За минуле десятиріччя, згідно з соціологічними опитуваннями, в Росії визначилися такі тенденції:

- відбулося значне старішання наукових та науково-педагогічних кадрів;
- тривала фемінізація освітньої та наукової сфер діяльності;
- поглибилася соціально-економічна нерівність.

Схарактеризуємо коротко третій пункт, який стосується нерівності доходів освітян та науковців. За даними Росстатистики, у 2007 р. 99 % опитаних вважали проблемою нерівності прав у Росії дуже актуальною. Разом із членами своїх родин вони

стикаються з нерівністю і несправедливістю в різних сферах. Найчастіше в оплаті праці. Тільки 5 % опитаних не стикалися з цією проблемою, 60 % – часто стикалися і 35 % – іноді [5].

Цей результат незаперечно свідчить про появу розриву між реаліями російської освіти й науки та здатністю сучасної економіки забезпечити відповідними ресурсами освітньо-наукові комплекси. Зважаючи на рівень життя зарубіжних колег і ставлення до них суспільства, 80 % опитаних росіян вважають, що їхня праця оплачується несправедливо. Нерівність існує також у сфері медичних послуг (її відчували 45 % респондентів) та в доступі до інформації (60 %).

Заробітна плата учених і викладачів не дає їм можливості підтримувати гідний рівень життя. Більшість не може собі дозволити користуватися платними послугами медицини. Лише 20 % учасників опитування можуть дозволити собі поїздку до санаторію або будинку відпочинку за власний кошт, 33 % не можуть це зробити взагалі [5, 67].

Аналогічне соціальне опитування проведено і в Україні серед молодих співробітників віком до 35 років 20-ти наукових інститутів Національної академії наук України з різних галузей наукового знання та з різних регіонів України, що забезпечило високу репрезентативність дослідження [1].

З усіх чинників найпривабливішими (за даними опитування) у кар'єрі науковця були виокремлені такі: можливість спілкуватися з розумними й цікавими людьми (63,6 %), можливість постійно розвивати свій інтелект (80 %) та можливість самореалізації (49,1 %). Слід також звернути увагу на те, що, на думку опитаних (67,2 %), професія науковця на сьогодні не популярна серед освіченої молоді. Варто також звернути увагу на можливості підвищення фахового рівня. Так, 23,6 % опитаних зазначили, що мають обмежену можливість підвищувати свій фаховий рівень, а 10,9 % – взагалі не мають, хоча потреба є. Практично третина (34,5 %) не мають можливості співпрацювати з іншими науковими центрами за кордоном, хоча й відчувають таку

потребу. 18,2 % не мають можливості їздити на конференції, семінари в межах України, 43,6 % – мають можливості, але обмежені, 49,1 % не мають можливості їздити на конференції та семінари за кордон. Доволі високий відсоток – 27,3 % – обмежені в можливостях публікуватися у наукових українських виданнях, а 70,9 % – у зарубіжних. Переважна більшість опитаних задоволені можливістю виявляти ініціативу, свободу творчості (96,4 %) та підвищувати свій рівень, брати участь у конференціях, семінарах (81,5 %) [1, 89].

Серед форм підтримки молодих співробітників найефективнішими визначено підтримку міжнародних структур (70,9 % респондентів) та гранти або стипендії тим організаціям, у яких вони працюють (20 %).

Якщо розглядати умови праці, то доволі велика кількість опитаних має необхідний рівень забезпечення трудового процесу: 90,9 % мають вільний доступ до персонального комп'ютера, 76,4 % – до програмного забезпечення, 83,6 % – до принтера, 52,7 % – до копіювального апарату, 85,5 % – до телефону, 63,6 % – до Інтернету й канцелярського приладдя. Водночас лише 87,3 % опитаних задоволені рівнем оснащення робочого місця за основним місцем роботи. Щодо професійної бібліотеки за місцем роботи, то лише 69,1 % опитаних задоволені доступом до необхідної професійної літератури. Варто зазначити, що лише 40 % опитаних мають вільний доступ до необхідного обладнання і 32,7 % – до необхідних матеріалів.

Велика кількість респондентів не задоволена своїми житловими умовами (52,7 %), адже доводиться жити з родичами чи винаймати житло, 56,4 % не мають власної окремої кімнати. 20 % респондентів проживають у гуртожитках, зазвичай із одним або двома сусідами. Дуже негативним чинником є те, що 58,2 % респондентів не мають домашньої професійної бібліотеки. Матеріальне становище своєї сім'ї 41,8 % оцінюють як середнє, 23,6 % – нижче середнього, 7,3 % – як низьке [1, 90].

Підсумовуючи результати досліджень, можна зазначити, що, незважаючи на не-

гаразди, серед молоді залишається доволі високою оцінка соціального статусу науковців та їхньої ролі у суспільстві, проте лише незначна частина молодих людей прагне присвятити себе науковій діяльності або взагалі розглядає для себе таку можливість. Брак молодих кадрів призводить до відставання вітчизняної науки у сфері надсучасних інформаційно-технологічних досліджень, до порушення спадкоємності наукових традицій та шкіл, а у подальшому, якщо ситуація не виправиться, – країна може взагалі втратити науковий потенціал [1].

Наведені дані свідчать про те, що звинувачення освітньої системи Росії чи України у «неспроможності» забезпечити інноваційний розвиток держави виглядають, як мінімум, спекулятивними. Адже не одна лише освіта стала детермінаційним чинником «проривів і стрибків» у державах, які мали особливі успіхи в минулі декади (Японія, Південна Корея, Сінгапур, Фінляндія, Ірландія, Норвегія та ін.) – головним був вибір вектора соціально-економічного розвитку й акумуляція ресурсів. Звісно, системи освіти надавали «масу» кадрів, а вища школа – контингент науковців-дослідників, конструкторів і провідних менеджерів. Але навіть освітні успіхи приходили не самі собою, а як логічний наслідок уваги до освітньо-наукового комплексу в рамках правильно обраної стратегії державного розвитку.

Загальноосвітня тенденція полягає в залученні приватних фондів і ресурсів комерційних компаній для здійснення досліджень на спільній основі, тому що сподіватися на державне фінансування науки, зазвичай, не слід (економічна криза, брак коштів тощо). Європейські докторські школи (наша аспірантура) дедалі частіше розглядаються як простір партнерства між комерційними підприємствами та університетами. Наприклад, різні програми фінансової підтримки PhD (доктор філософії, тобто наш кандидат наук), які працюють у рамках проектно-конструкторських і дослідницьких проектів за кошти комерційних

фірм, широко представлені у Норвегії, Данії, Швеції; у програмах стипендій у галузі кооперації науки і техніки у Великій Британії та інших країнах. Мета таких програм полягає у підвищенні якості досліджень, здійснених в інтересах бізнесу, у підготовці дослідників, що розуміються на промислових підходах до науково-дослідних та конструкторських розробок, а також у посиленні привабливості дослідницької кар'єри для людей, не зацікавлених у педагогічній діяльності у ВНЗ [6].

Наприклад, Норвезький огляд показав, що серед тих, хто закінчив навчання у докторантурі в період 2002–2005 рр., 7 % фінансували його за рахунок комерційних організацій, а 20 % співпрацювали з промисловістю під час навчання в докторантурі. Соціологічні дані свідчать, що дедалі більша кількість докторантів у європейських країнах взаємодіють із фірмами, отримують від них фінансування і працюють у приватному секторі після завершення навчання. Загалом емпіричні дослідження демонструють безумовний зв'язок між способом фінансування навчання у докторантурі й вибором сектору зайнятості після закінчення ВНЗ.

Як показує аналіз зарубіжних публікацій, докторантам у системі стосунків «університет–підприємство» за умов нової економічної політики належать три основні функції: вони є центральними фігурами для: виробництва знань, передання знань, формування і підтримки мережі зв'язків між університетами й фірмами.

Емпіричними дослідженнями виявлено значну роль PhD у виробництві знань в університетах. Що якісніші їхні дисертаційні дослідження, то вища й загальна якість наукового процесу в університеті. Гарні результати важко отримати в слабкому ВНЗ, оскільки підготовка PhD – це ще й процес відтворення академічного середовища. Загалом, інституціональні зміни в університетах, зміни способів фінансування і здійснення досліджень, трансформація ринків наукової праці спричинили дискусії про адекватність сучасної системи підготовки

дослідників і про появу попиту на «зміни структури і практики підготовки наукових кадрів».

Дослідження показують, що можливість залучення до роботи PhD є важливим стимулом для тісної взаємодії компаній з університетами. У цьому плані підтверджується теза про те, що PhD є основним каналом передання знань між фірмою та університетом у процесі здійснення інновацій у фірмі. Залучення до бізнесу випускників зі ступенем збільшує загальну сукупність і діапазон наукових знань, доступних фірмі, сприяють налагодженню взаєморозуміння і співпраці, нівелюючи відмінності традицій і підходів, що склалися в академічному середовищі й у бізнесі.

PhD, влаштовуючись на роботу у фірму, зберігають стосунки зі своїми колишніми керівниками і колегами з університету, що значно розширює доступ контактів і для фірми. На думку експертів, ці контакти є каналом зв'язку фірми з колом фахівців і засобом пошуку необхідних людей та інформації.

Подібні тенденції є і в Росії. Там від середини 1990-х років спостерігається інфляція наукових ступенів (переважно у гуманітарних спеціальностях). Здобувачі вчених ступенів дедалі рідше розраховують на кар'єру в академічному середовищі, а пов'язують свої професійні плани з бізнесом або держслужбою. Проблеми, які порушуються нині у вітчизняних дискусіях з приводу проєктів модернізації економіки, так чи інакше пов'язані з питаннями стиму-

лювання інноваційної активності у сфері виробництва й сировинної економіки [6].

Ми отримали відповіді на багато запитань щодо працевлаштування, умов та оплати праці, матеріального становища випускників ВНЗ та науково-педагогічних кадрів України й Росії. Результати показали, що молоді нині важко без підтримки батьків та рідних забезпечувати гідне життя своїх родин. Роботодавці висувають низку вимог до працівників, хоча самі не поспішають гідно оцінювати їхню працю.

Ці проблеми можливо розв'язати лише за умови тісної співпраці ВНЗ та роботодавців. Для цього представникам економічного сектору необхідно зустрічатися з представниками освітньої галузі, проводити семінари, круглі столи, зустрічі зі студентами. Важливою також є готовність приватного сектору економіки та бізнес-структур фінансувати ВНЗ для перепідготовки своїх працівників, відповідно до інноваційних змін. Питання про причини небажання більшості роботодавців фінансувати підвищення кваліфікації своїх робітників поки що залишається недослідженим.

Отже, якщо в Росії та Україні вже найближчим часом буде ліквідовано чи значно зменшено суперечність між потенціалом вищої освіти і наукових установ та реальними запитами економік, то це дасть можливість науковим і науково-педагогічним кадрам вищої кваліфікації вигідно працевлаштовуватися та отримувати гідну заробітну плату на теренах батьківщини, а не за кордоном.

ЛІТЕРАТУРА

1. Герасименко Г. В. Перспективи поповнення молодих науковців в Україні : результати соціологічних досліджень / Г. В. Герасименко // Вища освіта України. – 2006. – № 3, Т. 2. – С. 87–92.
2. Постанова Кабінету Міністрів «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» від 23 листопада 2011 р. № 1341. [Електроний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/npd/list>
3. Рагуля А. Розвиток нанонаук та нанотехнологій в Україні у перспективі до 2020 р. / А. В. Рагуля, В. М. Крячек // Наука та наукознавство. – 2006. – № 3 (53). – С. 150–156.

CITED LITERATURE

1. H. Herasimenko. Perspectives of replenishment of young scientists in Ukraine : community study results / H. Herasimenko // Higher education of Ukraine. – 2006. – № 3, Book. 2. – P. 87–92.
2. Resolution of the Cabinet of Ministers «On approval of the National qualifications framework» dated November 23, 2011 № 1341. [Web site]. — Access mode: <http://www.kmu.gov.ua/control/npd/list>
3. A. Rahulia. Development of nanosciences and nanotechnologies in Ukraine in the run up to 2020 / A. Rahulia, V. Kriachek // Science and research on research. — 2006. — № 3 (53). — P. 150–156.
4. O. Alexandrova. Higher education and the

4. **Александрова О.** Высшее образование и структура российской экономики / О. Александрова // Высш. образование в России. – 2006. – № 5. – С. 27–36.
5. **Варшавский А. Е.** Научно-педагогические кадры России: качество жизни, настроения, ожидания / А. Е. Варшавский, Н. А. Винокурова, М. А. Никонова // Вестн. высш. шк. (Alma mater). – 2010. – № 6. – С. 63–69.
6. **Грибанькова А. А.** Современная аспирантура: связь между университетом и промышленностью / А. А. Грибанькова // Высш. образование в России. – 2011. – № 4. – С. 116–120.
7. **Ендовицкий Д. А.** Компетенции и востребованность выпускников: кто нужен работодателю? / Д. А. Ендовицкий, В. Т. Титов // Высш. образование в России. – 2011. – № 6. – С. 3–9.
8. Национальная рамка квалификаций Российской Федерации : Рекомендации / О. Ф. Батрова, В. И. Блинов, И. А. Волошина [и др.]. – М. : Федеральный институт развития образования, 2008. – 14 с.
9. **Путин В. В.** Кадры в государственной научно-технологической политике / В. В. Путин // Высш. образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 2–5.
10. **Смирнов К.** У Сколково были «русские предки» / К. Смирнов // «МК» в Украине. – 2010. – № 27 (639). – С. 10.
11. **Чередниченко Г. А.** Молодежь России: социальные ориентации и жизненные пути (Опыт социологического исследования) / Г. А. Чередниченко. – СПб. : Изд-во РХГИ, 2004. – 504 с.
- Russian economy structure / O. Alexandrova // Higher education in Russia. — 2006. — № 5. — P. 27–36.
5. **A. Varshavskij.** Academic and teaching staff of Russia: quality of life, mood, expectations / A. Varshavskij, N. Vinokurova, M. Nikonova // Higher school bulletin (Alma mater). — 2010. — № 6. — P. 63–69.
6. **A. Gribankova.** Modern postgraduate centre: connection between the university and industry / A. Gribankova // Higher education in Russia. — 2011. — № 4. — P. 116–120.
7. **D. Endovitskij.** Competencies and the demand for graduates: who needs the employer? / D. Endovitskij, V. Titov // Higher education in Russia. — 2011. — № 6. — P. 3–9.
8. National Qualifications Framework of the Russian Federation : Recommendations / O. Batrova, V. Blinov, I. Voloshina [and others]. — Moscow : Federal Institute for Educational Development, 2008. — 14 p.
9. **V. Putin.** The personnel in state scientific and technical policy / V. Putin // Higher education nowadays. — 2004. — № 3. — P. 2–5.
10. **K. Smirnov.** In Skolkovo were «Russian ancestors» / K. Smirnov // «MK» in Ukraine. — 2010. — № 27 (639). — P. 10.
11. **G. Cherednichenko.** Russia youth: social attitudes and ways of living (The community study experience) / G. Cherednichenko. — St. Petersburg : Russian Christian Humanitarian Institute publishing house, 2004. — 504 p.