

УДК 338.2

*I. А. Островський,  
к. е. н., доцент, доцент кафедри економічної теорії та міжнародної економіки,  
Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова, м. Харків  
В. М. Зінченко,  
старший викладач кафедри економіки, підприємництва та природничих наук,  
Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, м. Київ*

## **СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНІ АСПЕКТИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ДОСВІД І ПЕРСПЕКТИВИ УКРАЇНИ**

*I. Ostrovskiy,  
PhD in Economics, Associate Professor,  
Associate Professor of Economic Theory and International Economics Department  
O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Kharkiv  
V. Zinchenko  
Senior Lecturer of Economics, Entrepreneurship and Natural Sciences Department  
V.I.Vernadsky Taurida National University, Kyiv*

### **SOCIO-ECONOMIC ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION: EUROPEAN EXPERIENCE AND PROSPECTS OF UKRAINE**

*Розглянуто особливості управління персоналом в умовах економіки, заснованої на знаннях. Проаналізовано сучасні тренди розвитку професійної освіти та підготовки. Досліджено особливості проведення сертифікації кваліфікацій на підприємстві. Узагальнено переваги та ризики існуючих систем оцінювання і сертифікації. Обґрунтовано основні напрямки політики забезпечення попиту на фахівців, підготовлених системою професійної освіти..*

*The peculiarities of personnel management in economics based on knowledge are considered. The modern trends of professional education and training development are analyzed. The peculiarities of certification of qualifications at the enterprise are researched. The advantages and risks of existing systems of evaluation and certification are generalized. The main directions of the policy of providing demand for specialists prepared by the system of professional education are substantiated.*

**Ключові слова:** *економіка, заснована на знаннях, безперервна і дуальна освіта, управління персоналом, професійна освіта і підготовка, сертифікація кваліфікацій.*

**Keywords:** *economy based on knowledge, continuous and dual education, personnel management, vocational education and training, certification of qualifications.*

**Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями.** Нова економіка характеризується посиленням конкуренції, вмінням гнучко реагувати й пристосовуватися до змін ринкового середовища, ростом інтелектуального капіталу, що пред'являє до організацій особливі вимоги. Усе це передбачає грамотне використання закордонного досвіду, уміння накопичувати знання й

ефективно застосовувати їх на благо організації. Здатність і готовність співробітників вчитися швидше конкурентів є надійним чинником, що забезпечує ефективне функціонування організації на ринках праці, товарів і послуг.

Вихідною вимогою сфери праці на сьогоднішній день є наявність у працівників необхідних професійних кваліфікацій, отриманих в освітніх установах і підтверджених документально. Роботодавці віддають перевагу фахівцям, здатним працювати в широкому професійному полі. Кваліфікація є тим ключовим аспектом, який лежить в основі формування потенціалу працівника при виконанні своїх трудових функцій.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним і методичним питанням управління персоналом і розвитку професійної освіти та професійних компетентностей присвячено наукові дослідження Є. С. Барвінської, Н. Г. Георгіаді, Г. Й. Лучко, В. М. Гриньової, Г. І. Писаревської, В. В. Ровенської, Ю. П. Синиціної, С. М. Дунайчук, І. А. Алексеєнко, О. І. Сімчери [1-5] і багатьох інших вітчизняних економістів. Узагальнення європейського досвіду безперервної та дуальної освіти, сертифікації кваліфікації працівників знайшли відображення в низці аналітичних записок Національного інституту стратегічних досліджень [6-8]. Але, незважаючи на значну кількість публікацій, питання урахування сучасних вимог економіки, що заснована на знаннях, адаптації європейського досвіду до українських реалій, визначення головних напрямків економічної політики щодо затребуваності вітчизняних фахівців, які підтвердили свою кваліфікацію за підсумками сертифікації, є актуальними та потребують подальшого розвитку.

**Формулювання цілей статті (постановка завдання).** Мета статті полягає у висвітленні результатів наукового обґрунтування та визначенні науково-теоретичних засад застосування системного підходу до питання управління витратами на персонал. Крім того, слід розробити алгоритм застосування системного підходу до управління витратами на персонал з визначенням ключових етапів.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Нині у національному багатстві світового співтовариства людський капітал складає 64%, природний капітал — 20%, а фізичний лише 16% [9, с. 30]. Економіка, заснована на знаннях, пред'являє такі головні вимоги до освітньої системи:

- бути орієнтованою на попит споживачів освітніх послуг; забезпечувати безперервне відновлення знань;
- бути вбудованою в систему професійної діяльності осіб, що навчаються;
- забезпечувати гнучкість у виборі темпу, форм і коштів навчання;
- дозволяти розробку індивідуальних освітніх стратегій;
- забезпечувати освоєння професійних компетентностей;
- забезпечувати механізми соціальної й психічної адаптації та механізми розвитку особистості; містити в собі інноваційні механізми [7].

Трансформація системи освіти здійснюється за трьома основними напрямками:

- збільшується тривалість навчання - воно фактично починається з народження людини й триває протягом усього його життя, тобто воно стає безперервним;
- розширюється мережа навчальних закладів - школа як суспільний інститут уже не є єдиним джерелом знань, уміння й досвіду, тепер навчання відбувається в значній мірі й поза школою (система домашнього навчання, самонавчання);
- збільшується сфера впливу освіти - вона визначає не тільки інтелектуальний рівень суб'єкта, але й формує його психологічний, соціальний та фізичний рівні.

Для реалізації стратегії розвитку Європи до 2020 року, виділено два ключові індикатори в галузі освіти й визначені їхні цільові показники:

- частка молоді (18-24 років), що передчасно завершила освіту (з рівнем освіти не вище другого по Міжнародній стандартній класифікації освіти), не має досягати 10%;
- частка осіб 30-34 років з вищою освітою (рівні 5-8 за МСКО 2011) має становити не менш 40%.

Крім цього, намічені цільові значення й по деяких інших показниках освіти, важливих для реалізації стратегії «Європа-2020»:

- • коефіцієнт участі осіб 25-64 років в освітніх програмах («триваюче протягом усього життя навчання») необхідно підвищити до 15%;
- • економічна зайнятість недавніх випускників (20-34 років), що завершили навчання 1-3 року тому, має бути не нижче 82%;
- • не менш 20% випускників, що завершують навчання по програмах вищої освіти, повинні пройти навчання (включаючи практику) за кордоном в обсязі, принаймні, 15 кредитів ECTS або, як мінімум, протягом трьох місяців;
- • не менш 6% осіб у віці від 18 до 34 років з початковою професійною освітою повинні пройти навчання (включаючи практику) за рубежом як мінімум протягом двох тижнів або менш, якщо це підтверджене Європаспортом;
- • частка молоді до 15 років, що має низьку успішність з грамотності читання, математичної й природничої грамотності, повинна бути нижче 15%;
- охоплення дітей у віці від 4 років до віку початку обов'язкового навчання програмами дошкільного освіти має становити не менш 95% [10].

За оцінками західних дослідників, щорічно у світовім господарстві відмирає більш 500 старих професій і виникає більш 600 нових. Якщо раніше вищої освіти було досить для 20-25 років практичної діяльності, то зараз оптимальний строк його ефективності становить 5-7 років, а в галузях, що визначають науково-технічний прогрес,

- 2-3 роки [4, с. 638]. Це означає, що в деяких галузях інноваційні цикли коротше, чим час підготовки фахівців, що вимагає безперервного підвищення кваліфікації й перепідготовки персоналу. Якщо немає постійного відновлення знань, то декваліфікація неминуча на ринку праці. Для підтримки знань на необхідному рівні, на думку фахівців, необхідно протягом тижня знайомитися з 3-4 новими публікаціями за фахом.

Українська система освіти з її унікальною інтелектуальністю й одночасно з вантажем невирішених проблем інтегрується в загальносвітові процеси глобалізації освіти.

Ключовою позицією у досягненні економічної стабільності організацій є підвищення якості робочої сили, що має відповідати загальним вимогам різних сфер трудової діяльності: економічної, науково-технічної, інформаційної, соціальної, морально-етичної.

Формування суспільства, заснованого на знаннях, а також нові вимоги ринку праці зумовили розвиток системи оцінювання і сертифікації кваліфікацій у різних галузях народного господарства. Основними користувачами системи сертифікації виступають:

- роботодавці, які формують професійно кваліфікований колектив;
- окремі працівники, що бажають підтвердити свою кваліфікацію;
- професійна та освітня спільноти;
- кадрові агентства; вітчизняні та іноземні партнери й інвестори, які бажають оцінити кадровий потенціал підприємств галузі відповідно до визнаних систем прикладних кваліфікацій.

У процесі оцінки та сертифікації кваліфікацій здійснюється сполучення сфер праці та освіти. Така взаємодія дозволяє підвищити ефективність професійної освіти, якість і кваліфікованість трудових ресурсів, тобто запускається механізм впливу роботодавців на процес вдосконалення професійно-технічної освіти шляхом розробки й впровадження стандартів професійної діяльності.

Завдяки системі оцінки та сертифікації кваліфікацій будь-яка організація отримує можливість формувати ряд наступних кадрових процесів:

- оцінку професіоналізму співробітників;
- кар'єрний менеджмент;
- оцінку інноваційного потенціалу;
- оцінку мотиваційного потенціалу;
- проведення масштабних змін.

Менеджери можуть проаналізувати наявні трудові ресурси, оцінити, наскільки ефективно вони використовуються і які перспективи їх розвитку. У свою чергу кожен співробітник організації, що включився у процедуру оцінки й сертифікації, отримує потужний імпульс до розвитку:

- йому надають повну інформацію про рівень професіоналізму;
- з'являється можливість випробувати варіанти професійної поведінки в проблемних ситуаціях, оцінити свій потенціал, отримавши зовнішню (об'єктивну) і внутрішню (суб'єктивну) оцінки.

Оцінка є потужним засобом мотивації поведінки людей, бо адекватно оцінена кваліфікація гарантуватиме подальше зростання продуктивності праці працівників, однак лише в тому разі, якщо праця людини буде оцінена відповідно до його очікувань.

Процедура оцінювання та сертифікації кваліфікацій дозволяє підвищити мотивацію працівників до досягнення професійної майстерності та перетворення знань, умінь і навичок в засоби особистісного і професійного зростання. Це свого роду сигнал, який враховує належну комунікацію всіх зацікавлених осіб на ринку праці.

Як результат працівник отримує:

- зростання можливостей працевлаштування та конкурентоспроможності на ринку праці;
- можливість кар'єрного зростання;
- потенційну можливість заробітної плати;
- ініціювання інтересу до продовження освіти та навчання;
- документальне свідчення про професіоналізм.

Роботодавець матиме:

- більш кваліфікований персонал;
- безперервне підвищення компетенції персоналу;
- оптимізацію витрат на навчання персоналу;
- підвищення якості продукції, робіт і послуг;
- збільшення прибутковості організації;
- підвищення конкурентоспроможності організації;
- можливість участі в міжнародних проектах.

У цілому сертифікація кваліфікацій дає системний ефект. Здійснюється вона за допомогою оцінки професійних компетентностей і проводиться, виходячи з індивідуальної траєкторії навчання, що складені працівником.

Необхідно також звернути увагу і на можливі економічні та соціальні ризики. До економічних ризиків відносяться:

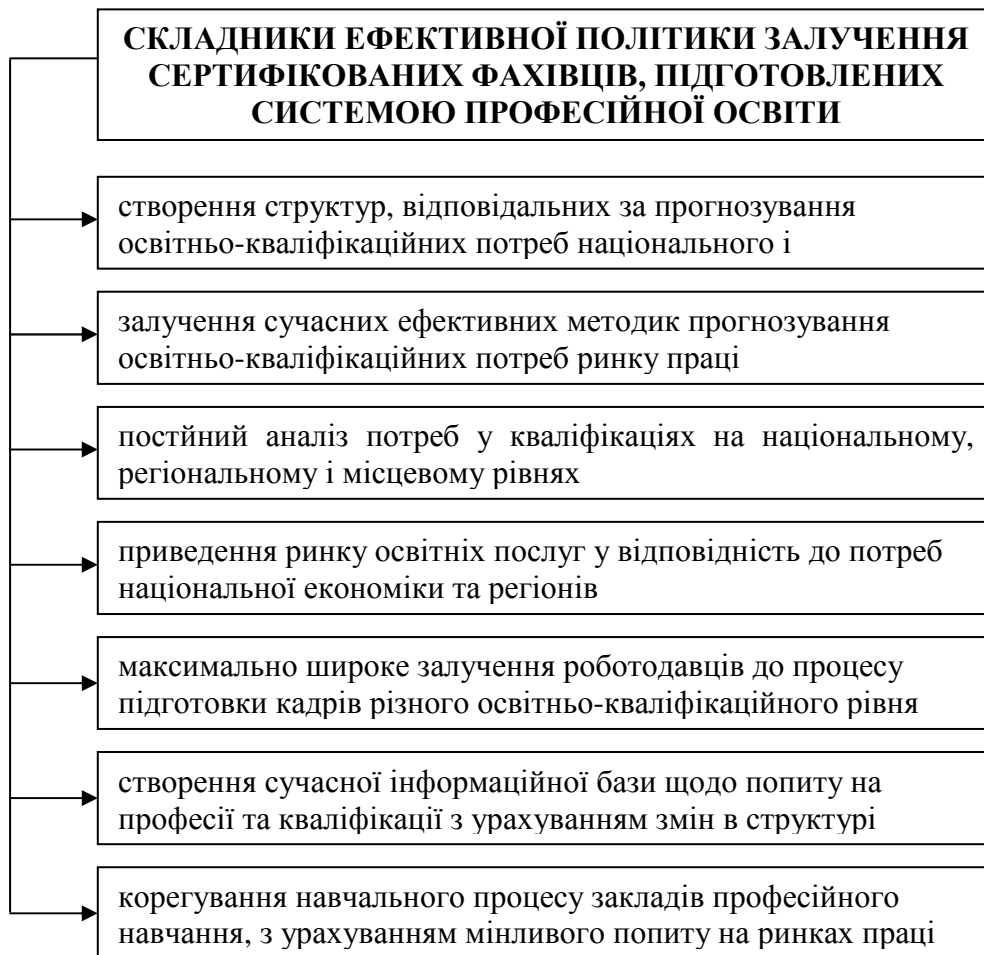
- неготовність роботодавців вкладати кошти в навчання і розвиток своїх співробітників;
- недостатня розвиненість соціального партнерства;

– відсутність механізмів державного стимулювання та гарантованого фінансування процесу оцінки і сертифікації кваліфікацій.

Ризики соціального характеру більшою мірою пов'язані із застарілою світоглядною позицією працівників: нерозумінням власної вигоди і невірою в необхідність перетворень.

Система оцінювання і сертифікації кваліфікацій вже найближчим часом дозволить зробити перші кроки по поліпшенню якості робочої сили. Особливий значимий ефект від її впровадження очікується в проблемних областях діяльності, де спостерігається гостра нестача кадрів, високий рівень безробіття, а також перспектива зростання кількості працівників-мігрантів.

Ефективна політика забезпечення затребуваності підготовлених системою професійної освіти і навчання фахівців на ринку праці вимагає вирішення низки головних завдань, які узагальнено на рис. 1.



**Рис. 1. Складники ефективної політики залучення сертифікованих фахівців, підготовлених системою професійної освіти**

**Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямі.** Досвід розвинених країн світу показує, що досягнення збалансованості освітньої системи і потреб економіки може бути досягнуто лише за умов тісної співпраці усіх зацікавлених сторін: державних органів, системи професійної освіти і навчання, роботодавців та працівників.

Важливою складовою стратегії у сфері професійної підготовки має стати тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. Для цього потрібна адекватна інформація про зміни попиту на професійні навички, оперативне реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві. Дієвість стратегічних ініціатив у цих сферах визначається ступенем їхнього зв'язку із завданнями, на вирішення яких спрямована здійснювана економічна й соціальна політика.

#### **Література.**

1. Барвінська Є. С. Особливості формування персоналу підприємства в умовах розвитку міжнародного підприємництва [Електронний ресурс] / Є. С. Барвінська, Н. Г. Георгіаді, Г. Й. Лучко // Ефективна економіка. – 2018. – № 4. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6226>.

2. Гриньова В.М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В.М. Гриньова, Г.І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.

3. Ровенська В.В. Трудовий потенціал підприємства: поняття, структура [Електронний ресурс] / В.В. Ровенська // Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності. – 2011. – Режим доступу: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Traev/2011\\_3/110.Pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traev/2011_3/110.Pdf)
4. Синиціна Ю. П. Управління витратами на персонал на основі системного підходу / Ю. П. Синиціна. С. М. Дунайчук, І. А. Алексеєнко // Економіка і суспільство. – 2017. – Випуск 9. – С. 636-641.
5. Сімчєра О.І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О.І. Сімчєра // Економічний простір. – № 75. – Дніпропетровськ: ПДАБА, 2013. – 308 с.
6. Європейський досвід планування підготовки вищими навчальними закладами затребуваних спеціалістів. Аналітична записка // Сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентіві України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1406/>.
7. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: наслідки для України. Аналітична записка // Сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентіві України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1537/>.
8. Освіта протягом життя як чинник людського розвитку. Аналітична записка // Сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентіві України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.niss.gov.ua/articles/1865/>.
9. Бузько І. Розвиток ринку освітніх послуг в Україні в умовах глобалізації // Економіст. – 2007. – №8. – С. 28–33.
10. Щєрбакова Е. Уровень образования в ЕС-28 повышается от поколения к поколению / Е. Щєрбакова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/barom01.php#\\_ftn2](http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/barom01.php#_ftn2).

#### References.

1. Barvinska Ye., Heorhiadi H. and Luchko Y. (2018), "Features of an enterprise personnel formation in conditions of an international enterprise development", *Efektivna ekonomika*, vol. 4, available at: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=6226> (Accessed 30 May 2018).
2. Hrynova, V.M. and Pysarevska, H.I. (2012), *Upravlinnia kadrovym potentsialom pidpriemstva* [Management of personnel potential of the enterprise], Vyd. KhNEU, Kharkiv, Ukraine, p. 228.
3. Rovenska, V.V. (2011), "Labor potential of the enterprise: concept, structure", [Online], available at: [http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc\\_Gum/Traev/2011\\_3/110.Pdf](http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Traev/2011_3/110.Pdf) (Accessed 1 June 2018).
4. Synytsina Yu.P., Dunaychuk S.M. and Alekseyenko I.A. (2017), "Personnel cost management on the basis of system approach", *Ekonomika i suspilstvo*, vol. 8, pp. 636-641.
5. Simchera, O.I. (2013), "Scientific approaches to the research of the essence of the labor potential of the enterprise", *Ekonomichniy prostir*, vol. 75, PDABA, Dnipropetrovsk, Ukraine, p. 308.
6. The official site of National Institute for Strategic Studies (2013), "European Experience in Planning Training of Sought-after Professionals in Higher Education Institutions. Analytical note", available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/1406/> (Accessed 2 June 2018).
7. The official site of National Institute for Strategic Studies (2014), "Global Trends and Problems of Education Development: Implications for Ukraine. Analytical note", available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/1537/> (Accessed 3 June 2018).
8. The official site of National Institute for Strategic Studies (2015), "Life-long education as a factor in human development. Analytical note", available at: <http://www.niss.gov.ua/articles/1865/> (Accessed 3 June 2018).
9. Buz'ko, I. (2007), "Development of the market of educational services in Ukraine in the conditions of globalization", *Ekonomist*, vol 8, pp. 28-33.
10. Shcherbakova, E. (2017), "The level of education in the EU-28 increases from generation to generation", [Online], available at: [http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/barom01.php#\\_ftn2](http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/barom01.php#_ftn2) (Accessed 1 June 2018).

*Стаття надійшла до редакції 03.06.2018 р.*