

ПРОБЛЕМИ РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ

Сьогодні в Україні гостро постали проблеми, пов'язані з недосконалістю механізмів взаємодії освіти та ринку праці. Потребує змін та доповнень нормативно-правова база, що регулює дане питання. Партнерство між навчальними закладами, представниками бізнесу та державою перебуває на досить низькому рівні. У діяльності центральних та регіональних органів влади, які мали б сприяти взаємодії освіти та ринку праці, координувати роботу, бракує узгоджених дій. Україна входить до двадцятки країн з найбільшим рівнем охоплення населення вищою освітою. Однак прірва між знаннями і навичками, які пропонують навчальні заклади, та вимогами роботодавців дедалі глибша.

Поки питання дисбалансу ринку праці та освіти не зрушить з мертвої точки, Україна і надалі втрачатиме позиції у глобальному рейтингу конкурентоздатності, а українські випускники - шанси знайти бажану роботу.

Питання вибору професії - це можливість в майбутньому отримати хорошу роботу. Принаймні так вважає більше половини українських студентів, відповідно до опитування, проведеного компанією GfK Ukraine у лютому - березні 2016 року, на замовлення Аналітичного центру CEDOS в рамках проекту "Ініціативи з розвитку українських аналітичних центрів" Міжнародного фонду "Відродження" (IRF) у співпраці з Фондом розвитку аналітичних центрів (ТТФ), за фінансової підтримки посольства Швеції в Україні (SIDA) [1]. Вибірка дослідження: 831 студент денної форми ВНЗ III-IV рівнів акредитації. Похибка не перевищує 3,5% при довірчому інтервалі 95%.

Метою опитування було дослідити соціально-економічне становище студентів, зокрема питання репетиторства, матеріального забезпечення, мотивації студентів, обставин вибору ВНЗ та спеціальності, працевлаштування студентів тощо.

Серед причин вибору університету лідує його престижність та високі шанси на працевлаштування. Однак як показує практика, роботодавці все частіше незадоволені рівнем підготовки та компетенцією шукачів роботи і наявністю диплому навіть престижного закладу освіти не дає ніяких гарантій. Наприклад, відповідно до дослідження Світового Банку, 4 з 10 компаній, що працюють у ключових сферах, заявляють про значний розрив між навичками, які мають їх робітники, та цілями, які ставить перед собою бізнес.

Зокрема, майже половина компаній у аграрному секторі та сфері виробництва харчових продуктів - однієї з найперспективніших в Україні - незадоволені знаннями та навичками претендентів на роботу. Схожою є ситуація у інших галузях.

На нашу думку це питання потрібно розглядати принаймні у двох площинах - якості освіти та ринку праці. Тому його вирішення - не лише за Міносвіти, а в координації зусиль з Мінекономіки, Мінсоцполітики, Мінмолодьспорту, Державною службою зайнятості, профспілками, громадськістю, самими ВНЗ та бізнесом.

Виклики сьогодення потребують іншого комплексу навичок, ніж 25 років тому. Це точно уже не ті уміння, на які орієнтувалася радянська освіта. У результаті, за рівнем підготовки кадрів Україна уже опинилася на «промовистому» 74-му місці у глобальному рейтингу конкурентоздатності. При тому, що частка ВВП, яка витрачається на освіту, - одна з найвищих у світі.

Особливо незадоволені працедавці рівнем практичних навичок. Так шість з десяти компаній висловили незадоволення рівнем підготовки як формальної, так і неформальної освіти.

По-друге, проблема у тому, що сучасні роботодавці вимагають розвинутих «особистих» навичок (так званих «soft skills»), які суттєво підвищують ефективність праці. Саме про них, здавалося б і не чула класична пострадянська освіта. Хоча у світі цьому питанню присвячують регулярні масштабні моніторинги, наприклад, те ж дослідження Світового Банку.

Так, за словами Вікторії Шубіної, HR-спеціаліста великої міжнародної ІТ-компанії, найбільша проблема, причина якої у тому числі в освіті - це погано розвинуті у претендентів на роботу саме «soft skills».

«Перш за все - це комунікаційні навички, нестача яких відчутна уже на співбесіді. По-друге, це самопрезентація. Наша освіта не вчить, як себе правильно «подати». Третє - це самоорганізація, «self-management», уміння розподіляти свої задачі, делегувати, а також, що дуже важливо, тримати «work-life balance», - наголошує Вікторія Шубіна.

Практика розвинених країн свідчить, що вищий рівень освіти не тільки забезпечує вищі заробітки індивіду протягом усього трудового життя, але й зменшує можливість його виходу зі складу зайнятих,

тобто загрозу стати безробітним [3]. Сьогодні освіта перетворюється на елемент стратегії економічного зростання, а сприяння йому та його прогнозування ввійшло у практику державного регулювання всіх розвинених країн. Досить проблематично є ситуація з умінням брати на себе відповідальність та нестачею так званих *problem solving skills* - умінням швидко розібратися у ситуації та самостійно знайти шляхи вирішення проблеми.

Окрім того, вкрай необхідними є навички швидко вчитися. Особливо чутлива у цьому плані сфера ІТ.

Також важливою тенденцією останніх років є таке поняття, як емоційний інтелект, EQ - уміння розпізнавати та управляти своїми емоціями. «Це питання» не лише у молоді, а навіть у досвідчених управлінців високого рівня.

Надусіма цими навичками, за словами роботодавців, має працювати українська освіта - що вже давно та досить успішно робить система вищої освіти у ЄС. Тому не дивно, що європейський диплом суттєво підвищує шанси знайти бажану роботу.

Нарешті в Україні починають усвідомлювати, що починаючи зі школи, при чому - початкової, освіта має формувати навички критичного мислення на базі певного ядра знань. Потрібно сформувати в дітей ключові компетентності, які сьогодні визнані провідними освітніми системами світу як такі, що необхідні для сучасної людини в ХХІ столітті».

За словами міністра, фундаментальних нововведень варто очікувати після оновлення стандартів освіти, підготовки вчителів і запуску нової української школи – це планується на 2018 р.

Інший аспект – вища освіта. Саме вона має стати виконавцем замовлення держави та бізнесу на підготовку якісних кадрів. У результаті ми бачимо величезний дисбаланс, коли за даними Державної служби зайнятості, на 1 вакансію у сфері фінансової та страхової діяльності – претендує 65 (!!!) осіб.

Природньо, що питання відповідності розподілу набору на певні програми за спеціальностями диктується ринком. Однак в Україні перелік напрямів підготовки був штучно роздутим – до близько 160-ти. У тому числі, через корупцію. Лише зараз його почали скорочувати.

Ще один важливий блок – неформальна освіта, яка має готувати людину до швидких змін. Це давно підтримувана в Європі концепція освіти протягом життя у вигляді тренінгів, семінарів тощо.

В Україні вона не лише поза увагою держави, а й офіційно не визнається. Однак уже закладено європейський підхід поділу на формальну та неформальну освіту. Але в цьому проекті закону є недоліки, які стануть перешкодами у отриманні «особистих навичок».

Формування конкурентоспроможної економіки, загострення конкуренції на внутрішньому та зовнішніх ринках потребує від кадрів більш високого рівня кваліфікації, здатності до ризику генерування нових ідей і прояву творчості, готовності до змін та збільшення відповідальності [2]. У цих умовах

особливо зростає роль навчальних закладів та якості надання освітніх послуг. Слід відзначити, що невід'ємною складовою основних засад економічного поступу держав, які ми традиційно відносимо до “розвинених”, є триада “освіта-наука-виробництво”. Саме вона є фундаментом розвитку промисловості, а відтак – і торгівлі, фінансів, ринкових мереж тощо. Таким чином вища освіта створює передумови для побудови добробуту. І навіть в умовах спричиненої світовою фінансово-економічною кризою стагнації промисловості, що, до певної міри, заважає розвитку вищої освіти взагалі й технічної зокрема, національна вища школа в таких країнах залишається на своїх позиціях. Це за нинішніх умов стає, фактично, гарантією незалежності держави.

Нормальною практикою вирішення проблеми невідповідності освіти потребам ринку у світі стає ініціатива самого бізнесу. На Заході серед компаній все більшого поширення набуває створення партнерських відносин безпосередньо із закладами вищої освіти.

Уже «хрестоматійним» прикладом стала співпраця компанії Siemens з Університетом Лінкольна (Велика Британія) та Трансильванським університетом (Румунія). Так, корпорація розмістила свої штаб-квартири безпосередньо на базі університетських кампусів. Це допомогло наблизити студентів до реальних потреб виробництва, залучати експертів компанії до викладацької діяльності тощо. У результаті, за ініціативою Siemens, магістратура Університету Лінкольна поповнилася програмою з відновлюваних джерел енергії (MSc Energy Renewables and Power).

В Україні рівень співпраці підприємств ключових індустрій із закладами освіти залишається стабільно низьким та скоріш поодиноким. Певні компанії, зазвичай це великі міжнародні корпорації, намагаються побудувати діалог з університетами, які готують кадри у сфері економічних чи технічних наук. Прикладом є досвід компанії Samsung Electronics Україна, яка запустила ряд ініціатив для підтримки навчання молоді, а також програму з працевлаштування випускників ВНЗ «Samsung Fresh Graduate Recruitment».

Загалом же практику співпраці зведено до надання студентам можливості стажуватися або короткостроково працювати на базі підприємств. Інші ж ініціативи співпраці, такі як спільні наукові розробки, їх комерціалізація, планування навчального плану, сприяння підприємницьким ініціативам – не поширені. Тому відтворити повну картину потреб бізнес-середовища неможливо.

Причина у відсутності державної політики щодо збалансування ринків праці й освіти. Університети залишаються заручниками державного замовлення, ізольованими від реалій, мало контактують з бізнесом, випускаючи практично та психологічно не підготовлених до ринку праці випускників.

Водночас, за словами міністра освіти та науки, право на вищу освіту не може бути прив'язане лише до розвитку ринку праці. «На розвиток ринку праці впливає дуже багато чинників. Серед них головний - це фінансово-економічна ситуація. Це дуже погано, що в нас ринок праці ще не достатньо розвинений, щоб усі технічні спеціальності були затребувані повністю, а особливо фахівці з вищою освітою», - зазначила вона.

У сучасних умовах стає вкрай важливою така модернізація національної освітньої системи, яка допоможе стати конкурентоспроможними основної частини українських вузів, забезпечити відповідність вимогам економіки системи початкової та середньої професійної освіти і зайняти належне місце на світовому ринку освітніх послуг.

Необхідність вчасно передбачати потреби в уміннях і компетенціях відзначалася ще у Білій книзі Європейської комісії 1993 року. Згодом, у Лісабонській декларації «Університети Європи після 2010 року: різноманіття за єдності мети», закріплений діалог університетів з роботодавцями.

У 2010 році прийнято Стратегію Європа-2020, як залишається дороговказом ЄС у сферах зайнятості, освіти, соціального забезпечення, екології, інновацій та розробок. Водночас ЄС впроваджує спеціальні програми та ініціативи, спрямовані на виправлення дисбалансу між ринком праці та освітою. Наприклад, у червні Єврокомісія прийняла нову «Skills Agenda for Europe». Пріоритет надаватимуть покращенню цифрових навичок, щоб краще адаптувати людей до сучасного ринку праці.

Водночас на розвиток «гнучких навичок», мобільності та інтеграції молоді спрямовані програми Еразмус+, Tempus та Марі Кюрі.

Загалом же у країнах ЄС спостерігається перехід від аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівнях, а також на рівні підприємств. У результаті - поряд із великими державними структурами виникають невеликі приватні структури, які займаються такими дослідженнями й розробками.

Наприклад, у Великій Британії існують Галузеві Ради з розвитку професійних умінь (SSC), діяльність яких регулюється Асоціацією щодо формування професійних умінь для галузей. Ради розробляють рекомендації з удосконалення програм професійної підготовки спеціалістів, кваліфікаційні стандарти тощо. У свою чергу, роботодавці активно працюють у радах, беручи участь у сертифікації кваліфікацій випускників.

У Німеччині ще у 1998 році була прийнята так звана «система раннього виявлення тенденцій в розвитку умінь». Так, розробляється відразу два незалежних прогнози кадрових потреб за різними моделями. Інститут досліджень економічної структури досліджує структурні зміни в економіці. Паралельно з цим розробляється модель прогнозу й попиту робочої сили. Окрім того, питаннями

досліджень змін в професіях, компетенціях і уміннях займаються ще два інститути: Федеральний інститут професійної освіти і навчання та Інститут досліджень з питань ринку праці та професій при Федеральному інституті зайнятості.

У Франції досліджувати потреби ринку праці у трудових ресурсах і відповідність їм системи освіти започаткований ще у 1960-х роках. Цікавим механізмом виявлення майбутніх потреб стали "контракти на прогнози", введені в 1988 році для об'єднання зусиль державних та приватних структур у проведенні відповідних досліджень. Ці контракти укладаються між державою, промисловими організаціями та однією чи кількома "зовнішніми" структурами. У рамках цих контрактів здійснюється секторальна діагностика, виявлення можливих майбутніх тенденцій.

Відтак, ми бачимо, що зв'язок між сферою освіти та ринком праці неможливий без отримання адекватної інформації про зміни попиту на професії та кваліфікації, швидкого реагування освіти на зміни в економіці. Тому Україні не обійтися без сучасної системи прогнозування та стратегічного планування, як на національному, так і на регіональному рівнях.

ЛІТЕРАТУРА:

1. Аналітичний центр CEDOS Соціально-економічний портрет студентів: результати опитування: Режим доступу: <https://cedos.org.ua>
2. Лавриненко Л.М. Інноваційний розвиток трудового потенціалу в сучасних умовах / Л.М. Лавриненко // Сталій розвиток економіки. – 2014. – № 1(23). – С. 18–25.
3. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. / За наук. ред. І.Л. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – 200 с.
4. Агафонова М.С. Методи управління якістю, як інструмент забезпечення конкурентоспроможності організації/ М.С. Агафонова, О.Н. Бекирова, В.С. Елесютікова // Міжнародний студентський науковий вісник. – 2014. – № 2. – С. 58-61.
5. Касич А.А. Теоретичні і методичні основи аналізу внутрішніх джерел фінансування інвестиційної діяльності. Актуальні проблеми економіки. 2011. № 3(117). С. 243–250.
6. Касич А.О. Сутність та характеристики поняття «економічна безпека вищих навчальних закладів» Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. 2017. №2(109). С.22-28.