

*Твердомед Г. М.
Національний педагогічний університет
імені М. П. Драгоманова*

ІННОВАЦІЇ В ОСВІТІ ЯК ЗАСІБ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ НАЦІОНАЛЬНОЇ РОБОЧОЇ СИЛИ

Висвітлено питання ролі інновацій в освіті як засобу забезпечення конкурентоспроможності національної робочої сили. Виявлено резерви підвищення ефективності сучасної системи професійної освіти, на основі аналізу світових тенденцій в освітній сфері. З огляду на узагальнення досвіду високорозвинених країн, акцентовано увагу на те, що саме створення ефективного механізму підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок інновацій в освіті є необхідною і невідкладною умовою економічної незалежності України.

***Ключові слова:** робоча сила, конкурентоспроможність робочої сили, людський капітал, якість освіти, трудовий потенціал, ринок праці, інноваційний розвиток.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасний ринок праці в Україні потребує робочої сили, яка здатна буде до постійного самонавчання і вдосконалення своїх трудових навичок. Адже вимоги до трудового потенціалу постійно зростають. Так, у ХХ столітті радикальні технічні зміни відбувались у суспільстві кожних 35-40 років. За цих умов, знань отриманих фахівцями у навчальних закладах, вистачало майже на всю трудову діяльність. У сучасних умовах оптимальний період оновлення техніки і технологій скорочується до 4-5 років, а в окремих випадках до 2-3 років, що вимагає прискорення оновлення своїх знань.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Дослідженню проблем ринку праці (в аспекті підвищення конкурентоспроможності робочої сили) присвячені роботи Дж. М. Кейнса, А. Маршалла, П. Агіона, М. Портера та інших. Великий внесок в дослідження розвитку трудового потенціалу, у тому числі професійної підготовки продуктивних сил України, підвищення конкурентоспроможності робочої сили, безробіття, зайнятості зробили вітчизняні науковці Д. Богиня, І. Гнибіденко, О. Грішнова, Б. Данилишин, М. Долішній, Т. Заяць, А. Колот, Г. Куліков, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Онікієнко, С. Пирожков, І. Петрова, В. Савченко та інші.

Цілі статті полягають у виявленні резервів підвищення ефективності сучасної системи професійної освіти, на основі аналізу світових тенденцій в освітній сфері та можливостей реалізації інноваційних підходів до професійного навчання, як важливої передумови розвитку трудового потенціалу України.

Виклад основного матеріалу дослідження. Адаптованість системи освіти та професійної підготовки до динамічних змін кон'юнктури попиту та пропозиції на світових ринках праці, забезпечення підготовки робочої сили, професійно-кваліфікаційні параметри якої відповідають потребам соціально-економічного розвитку суспільства, виступають як визначальні чинники росту конкурентоспроможності людських ресурсів. В умовах формування інноваційного суспільства функціональними особливостями освіти виступає не тільки здатність надавати тим, хто навчається, нагромаджений в попередні роки обсяг знань та навичок, але й підвищувати здатність до сприйняття та використання на практиці нових наукових ідей, технічних інструментів та методів виробництва, формувати у працівників новаторські здібності, ініціативу та підприємливість. Для більшості країн з високим рівнем

конкуреноспроможності національних економік характерним стає перехід від екстенсивного використання людських ресурсів з низьким рівнем базової професійної підготовки до інтенсивного використання висококваліфікованої робочої сили, більш гнучкої в сфері прийняття рішень і процесі адаптації до нових технологій. Закономірним для високотехнологічних секторів економіки стає превалювання тенденції до збільшення обсягів попиту на висококваліфікованих спеціалістів-універсалів, котрі мають не тільки спеціалізовану професійну підготовку, але й успішно оволодівають навичками підприємницької та управлінської діяльності [3]. Вирішення соціальних та економічних проблем, що стоять перед системою освіти, буде залежати від того, чи вдасться забезпечити максимальну мобілізацію можливостей і реалізацію здібностей кожної людини як суб'єкта діяльності. У цьому контексті вирішальним у боротьбі за якість освітніх послуг стає людський капітал. Людський капітал визначається як сукупність якостей людини, що ґрунтуються на таких поняттях як здоров'я, природні здібності, освіта, професіоналізм і мобільність. Кожен член суспільства повинен бути оптимально пристосований до професійної діяльності за рахунок максимального використання індивідуальних здібностей. Для досягнення цієї мети необхідно забезпечити інвестиції у вищу освіту і підвищення кваліфікації людей, а також домогтися прискорення прогресу у вирішенні фундаментального завдання модернізації національної системи освіти, для того, щоб кожна людина могла отримати нові знання, навички та компетенції, які їй будуть потрібні в процесі навчання впродовж життя. Для підвищення якості освітніх послуг утворено систему безперервної освіти *life-long education*, що сприяє оптимізації професійно-кваліфікаційної структури робочої сили та підвищення рівня її конкуреноспроможності. Завдання системи освіти полягає в тому, щоб сприяти професійній самореалізації індивіда, навчаючи його професійно спрямованій взаємодії з навколишнім природним і соціальним середовищем. Нагальна потреба у ліквідації недоліків системи освіти вимагає концептуального удосконалення освіти і професійної підготовки фахівців у наступних напрямках:

- формування відношення до людини як мети соціального прогресу, а не засобу;
- орієнтація на активізацію людського капіталу у вищій освіті і професійній підготовці, що базується на концепції гармонійного розвитку людини;
- реформування системи вищої освіти і професійної підготовки є стратегічними для забезпечення якості фахівців;
- продукування в процесі підготовки глибокої професійної компетентності і соціальної відповідальності при вирішенні завдань науково-технічного прогресу, соціального і культурного розвитку.

Вирішення проблеми інвестування в розвиток вищої освіти, “людського капіталу” дасть змогу досягти не лише короткотермінового економічного успіху, а й закласти засади для формування сталих довготермінових тенденцій розвитку національної економіки з її подальшою інтеграцією в Європейський простір вищої освіти. Досвід економічно розвинених країн свідчить, що найбільш успішними є ті держави, підприємства, установи, організації яких мають достатній кадровий потенціал для швидкого відновлення роботи, в тому числі і у період кризи [1]. Доведено, що досягти цього можливо лише шляхом розроблення та впровадження дієвих механізмів, спрямованих на збереження і розвиток трудового потенціалу, а саме:

- реалізації стратегічної програми інноваційного розвитку трудового потенціалу;
- нарощування освітньо-кваліфікаційного потенціалу трудових ресурсів;
- створення умов для розвитку неперервної професійної освіти населення;

- розроблення і впровадження системи оцінювання якості підготовки кваліфікованих кадрів;
- розвитку навчання дорослих, у тому числі незайнятого населення.

Цікавим є досвід Франції в організації раціональної системи професійної кваліфікації. Так, у Франції розглядаються можливості переходу до комплексної системи в форматі національного переліку професійних кваліфікацій. У країні існує три системи свідоцтв про освіту: національних дипломів, акредитованих сертифікатів і сертифікатів професійної кваліфікації. Кваліфікація робітника являє собою формальне визнання його відповідності стандарту або набору стандартів, що підтверджується свідоцтвом, дипломом тощо. Вона присуджується після встановлення факту її відповідності стандарту. Професійна кваліфікація вказує на компетенцію адекватного виконання професійної діяльності. Зазначені тенденції повинні простежуватись в системі освіти України, які по суті вже деякою мірою існують, адже модульне професійне навчання саме цьому сприяє і ґрунтується на цих принципах.

Досить цікава система професійних стандартів в Англії. В цій країні лише ті одиниці кваліфікації, які пройшли сертифікацію, визнаються на ринку праці. Гнучкість цієї системи полягає в тому, що в світі швидко змінюються вимоги до ринку праці, де людина може засвоїти необхідні додаткові модулі і отримати відповідний сертифікат. При цьому людина може пройти необхідне навчання у вільний від роботи час і отримати "міні-кваліфікацію". Одиниця складається із взаємопов'язаних елементів, які необхідні для виконання конкретної трудової функції, що користується попитом на ринку праці. Поступово накопичуючи одиниці кваліфікації, робітник має можливість отримати повну кваліфікацію, що, як показує досвід, стає досить сильним мотиваційним механізмом. Для України приведені принципи є цінними і доцільно їх поступово реалізовувати в ході трансформування традиційної професійної освіти відповідно до вимог ринкової економіки, а також прагнень нашої країни ввійти в світове співтовариство.

В Іспанії програми навчання мають модульну структуру. Модулі розроблені з врахуванням практики професійної діяльності. Позитивним моментом в засвоєнні одиниці кваліфікації є можливість навчатись протягом життя, оскільки це дозволяє оцінити власну потребу в навчанні і планувати і реалізовувати навчання за індивідуальним графіком.

Основним напрямком формування систем професійної кваліфікації в Ірландії є реалізація основних завдань стратегії навчання протягом життя, що спирається на три ключові поняття: доступ (процес, в ході якого учень починає навчання на основі визнання тих знань, які він вже має, а також вмінь; перехід (процес, в ході якого учні можуть переходити з однієї програми на іншу, отримавши офіційне визнання тих знань, вмінь і досвіду, який в них є); просування (це процес, в ході якого учні можуть переходити з однієї програми навчання на іншу, більш високого рівня порівняно з попередніми програмами навчання). Ці поняття лежать в основі створення кваліфікаційної рамки, яка базується на таких принципах: можливість вступу на навчання для всіх категорій населення; забезпечення рівних прав на навчання, зафіксованих в Законах Ірландії "Про рівний статус" (2000 рік), "Про рівні права на зайнятість" (1998 рік). Ще однією важливою особливістю є те, що отримання сертифіката означає можливість навчання по програмі, яка веде до отримання ще одного сертифіката на наступному рівні, де передбачено присудження сертифіката в тій самій суміжній сфері, а також просування потім на більш високий рівень. Тому в Україні

сьогодні також постає питання щодо створення єдиної кваліфікаційної рамки для вищої і професійно-технічної освіти, її відсутність гальмує розвиток сучасної системи освіти України та є джерелом, яке призводить до невідповідності між ринком праці і ринком освітніх послуг. Отже, поняття компетенції має бути центральним в основі навчального процесу, а досвід Франції, Німеччини, Великобританії, і особливо Ірландії, має бути покладений в основу реформування системи професійно-технічної і вищої освіти України, де в основі розробки стандартів на певні професії, спеціальності, види робіт має бути покладена така важлива складова, як фактор компетентності [2]. На думку вітчизняних дослідників, реалізація програм професійної підготовки, перепідготовки, підвищення кваліфікації незайнятого населення дає можливість не тільки збалансувати інтереси роботодавців і шукачів роботи, а й зберегти наявні трудові ресурси на основі підвищення їх професійної і соціальної мобільності, недопущення поширення процесів маргіналізації, насамперед, серед молоді та жінок. Через поширення інтеграційних, глобалізаційних і конкурентних процесів потребує також підвищення і якості робочої сили, рівень її конкурентоспроможності, як об'єктивний чинник ефективного функціонування національної економіки. Важливе місце, насамперед, відводиться рівням освіти і кваліфікацій, що мають бути забезпечені усіма ланками професійної освіти, в тому числі системою професійного навчання незайнятого населення (саме професійна освіта і належна кваліфікація, на думку науковців, здатні надійно захистити власника робочої сили). Як показали дослідження, здійсненні у США, працівники з високим рівнем кваліфікації у 4-7 разів менше втрачають роботу. Натомість високий рівень безробіття в Європі, в основному спостерігається серед некваліфікованих робітників. Роботодавці зацікавлені на сьогодні не лише в робітничих кадрах чи фахівцях, а насамперед у висококваліфікованих спеціалістах, які володіють новітніми технологіями, знаються на сучасній техніці та обладнанні. Головним показником здобуття якісної освіти випускниками навчальних закладів, на сьогодні, залишається рівень працевлаштування. Водночас роботодавець має право вибрати кращого фахівця і держава не повинна нав'язувати йому випускників, порушуючи права інших претендентів. Як зазначає І. Ф. Гнибіденко, "гарантоване працевлаштування всіх випускників не відповідає принципам ринкової економіки". Завдання держави – сприяти конкурентоспроможності випускників на ринку праці, опануванню ними сучасних професійних знань та вмінь, психологічно підготувати його до конкуренції на ринку праці [5]. Отже, невід'ємною умовою конкурентоспроможності національної робочої сили є якісна система освіти. Проблема якості освіти в Україні стала особливо актуальною останніми роками. Яскравим вираженням цієї тенденції є введення відповідних положень до нормативних документів, а також розвиток інституційних механізмів, що забезпечують якість освіти вищих навчальних закладів. У сучасній Європі вона сприймається як об'єкт суспільного єднання і консолідації різних національних освітніх систем. Так, в угоді ЄС (ст. 149) зазначається, що європейська спільнота сприятиме розвитку якісної освіти заохоченням до співпраці між країнами – членами ЄС і, якщо необхідно, підтримки і доповнення їх дій, поважаючи водночас відповідальність країн-членів за зміст навчання й організацію освітніх систем, їхню культурну та мовну різноманітність. Якість освіти в Україні розглядається здебільшого як: якість освітнього середовища; якість реалізації освітнього процесу; якість результатів освітнього процесу. З виходом до міжнародних освітніх програм якість освіти має розглядатися як: ступінь відповідності реальних результатів освіти ринковій кон'юктурі; показник матеріально-технічної і ресурсної забезпеченості освітнього

процесу; комплексний показник чинників престижності й економічної ефективності освіти; показник досконалості змісту, технологій і системи оцінки досягнень; показник інвестиційної принадності освіти тощо. Сьогодні стає все більш зрозумілим, що відповідність реальних результатів і змісту освіти вищих навчальних закладів державним стандартам є необхідною, але недостатньою умовою якості. Тому досягнення оптимальної якості професійної освіти зумовлено створенням системи якості, яка на рівні конкретного вищого навчального закладу забезпечувала б узгоджену реалізацію державних, суспільних і особистих інтересів. Оскільки діюча система значною мірою є системою контролю за якістю, а не забезпечення якості, то розробка нової системи має бути побудована на основі:

- 1) розробки моделі стандартизації професійної освіти вищого навчального закладу як компонента системи якості;
- 2) моделювання менеджменту якості професійної освіти як компоненти системи якості;
- 3) визначення концептуальних і методологічних основ проектування системи якості в контексті регіональної системи професійної освіти.

На державному рівні варто змінити зовнішні критерії оцінки якості роботи вищого навчального закладу. Адже поки діє принцип “більше студентів – більше грошей” – страждає якість освіти. У зв’язку з цим доцільно розробити комплексні критерії якості освітнього процесу, які містять в собі: контроль змісту навчання; контроль технологій, які застосовуються під час навчання; контроль здобутих знань; вимоги до організації і контролю за здійсненням навчального процесу; вимоги до викладачів, вимоги до студентів; чітку і прозору процедуру самообстеження вищого навчального закладу як підґрунтя системи забезпечення якості. Необхідно також створити відповідні умови для підвищення кваліфікації всього викладацького складу вищого навчального закладу всіх форм власності. Зокрема, відновити єдину державну систему обов’язкового підвищення кваліфікації викладачів із наступною переатестацією. Для забезпечення адекватної якості необхідні інвестиції в інформаційні ресурси, створення єдиних інформаційних середовищ, бібліотек, матеріалів на електронних носіях, використання інтерактивних методів навчання [4]. Підвищенню якості освіти повинен сприяти комплексний підхід до співробітництва з роботодавцями впродовж усього циклу надання освітніх послуг. Контроль за якістю освітніх послуг має стати головною функцією Українського центру оцінювання якості освіти та Державної інспекції навчальних закладів.

Висновки дослідження і перспективи подальших розвідок. Підсумовуючи матеріал, слід зазначити, що всі наукові дослідження вказують, що саме освіта поряд з іншими чинниками є важливішою детермінантою в контексті робочої сили. Долання перешкод інноваційному розвитку в українському суспільстві можливо забезпечити за рахунок прориву в системі освіти. Вирішення соціальних та економічних проблем, що стоять перед системою освіти, буде залежати від того, чи вдасться забезпечити максимальну мобілізацію можливостей і реалізацію здібностей кожної людини як суб'єкта діяльності. У цьому контексті вирішальним у боротьбі за якість освітніх послуг стає людський капітал. Модернізація структури освіти в цілому передбачає проведення ряду реформ. При цьому проводити їх необхідно виважено, щоб зберегти національні надбання та запобігти руйнації національної системи вищої освіти. Таким чином, рівень освіти є одним з основних чинників конкурентоспроможності працівника на ринку праці. Його вплив на можливості ефективної зайнятості населення дуже суттєвий. Нині розвиток освіти є важливим фактором забезпечення економічного зростання. У зв’язку з

цим, освіта, професійна підготовка, культура, інтелектуальний потенціал мають посісти провідне місце в системі суспільних пріоритетів. Отже, врахування важливості підвищення конкурентоспроможності робочої сили за рахунок інновацій в освіті, покращення якості освітніх послуг є неодмінною умовою забезпечення ефективності економічної стратегії держави.

Використані джерела:

1. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти та професійної підготовки. – К.: Т-во “Знання”. КОО, 2001. – 254 с.
2. Заюков І. В. Організаційно-економічний механізм реалізації інноваційних методів професійного навчання економічно активного населення : дис. канд. екон. наук : 08.09.01. – К., 2006. – С. 201.
3. Лісогор Л. С. Чинники формування конкурентного середовища на ринку праці / Л. С. Лісогор // Демографія та соціальна економіка. – 2008. – № 2. – С. 104-114.
4. Савченко В. Удосконалення та підвищення ефективності професійного навчання кадрів на виробництві // Україна: аспекти праці. – 2001. – № 7. – С. 14-21.
5. Щербак О. Підготовка педагогічних кадрів нової генерації – важлива умова модернізації професійної освіти // Професійно-технічна освіта. – 2001. – № 4. – С. 33-34.

Tverdomed A. M. Innovations in education as mean providing of competitiveness national labour force.

Отражен вопрос роли инноваций в образовании как средства обеспечения конкурентоспособности национальной рабочей силы. Выявлены резервы повышения эффективности современной системы профессионального образования, на основе анализа мировых тенденций в образовательной сфере. Учитывая обобщение опыта высокоразвитых стран, акцентировано внимание на то, что само создание эффективного механизма повышения конкурентоспособности рабочей силы за счет инноваций в образовании является необходимым и неотложным условием экономической независимости Украины.

Ключевые слова: *рабочая сила, конкурентоспособность рабочей силы, человеческий капитал, качество образования, трудовой потенциал, рынок труда, инновационное развитие.*

Tverdomed A. M. Innovations in education as mean providing of competitiveness national labour force.

The question of role of innovations is reflected in education as to the backer-up of competitiveness of national labor force. Backlogs of increase of efficiency of the modern system of trade education are educued, on the basis of analysis of world tendencies in an educational sphere. Taking into account generalization of experience of highly developed countries, attention is accented on that self-creation of effective mechanism of increase of competitiveness of labor force due to innovations in education is the necessary and urgent condition of economic independence of Ukraine.

Keywords: *labour force, competitiveness of labour force, human capital, quality of education, labour potential, labour-market, innovative development.*