

Електронне наукове фахове видання "Ефективна економіка" включено до переліку наукових фахових видань України з питань економіки (Наказ Міністерства освіти і науки України від 11.07.2019 № 975) [www.economy.nayka.com.ua](http://www.economy.nayka.com.ua) | № 10, 2019 | 31.10.2019 р.

DOI: [10.32702/2307-2105-2019.10.69](https://doi.org/10.32702/2307-2105-2019.10.69)

УДК 331.586

*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*

*ORCID: 0000-0002-7444-2560*

*Б. Ю. Юхнов,*

*к. е. н., доцент, доцент кафедри менеджменту, Українська інженерно-педагогічна академія, м. Харків*

*ORCID: 0000-0002-8463-1744*

## **СВІТОВІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ СИСТЕМИ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ: МІЖНАРОДНІ ПОРІВНЯННЯ І РЕАЛІЇ УКРАЇНИ**

*I. Ostrovskyi*

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Department of Economic Theory and International Economics*

*O. M. Beketov National University of Urban Economy in Kharkiv, Kharkiv*

*B. Yukhnov*

*Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of Department of Management, Ukrainian Engineering Pedagogics Academy, Kharkiv*

### **GLOBAL TRENDS IN THE DEVELOPMENT OF VOCATIONAL EDUCATION SYSTEM: INTERNATIONAL COMPARISONS AND REALITIES OF UKRAINE**

*У статті розглянуто сучасні тренди розвитку людського капіталу та їхній вплив на стан системи освіти. Підкреслено актуальність реформування професійної освіти та навчання в контексті забезпечення національної безпеки та економічної безпеки господарських суб'єктів. Відзначено сучасні тренди розвитку освітньої системи на тлі розширення економіки знань. Наведено індикатори подальшого розвитку освіти в межах стратегії «Європа-2020». Систематизовано позитивні та негативні наслідки структурних зрушень у сучасному виробництві. Надано міжнародні порівняння на підставі індексу розвитку людського капіталу і різної середньої тривалості навчання в різних країнах. Проаналізовано головні інституційні заходи моніторингу системи професійної освіти в Україні. Узагальнено основні напрямки підвищення ефективності системи професійної освіти та навчання, від успішної реалізації яких залежить розвиток трудового потенціалу держави.*

*The article examines current trends in human capital development and their impact on the status of the vocational education system. Achieving a balance between the education system and the needs of the economy can only be achieved with the close cooperation of all stakeholders: public authorities, vocational education and training, employers and employees. The issues of taking into account the modern requirements of the knowledge-based economy, the adaptation of the*

*European experience to Ukrainian realities, the definition of the main directions of economic policy regarding the demand of domestic specialists are urgent and need further development.*

*The urgency of reforming vocational education and training in the context of ensuring national security and economic security of economic entities is emphasized. The modern trends of development of the educational system are noted against the background of expanding the knowledge economy. Transformation of the education system is carried out in three main directions. Duration of training is extended, up to continuous. The network of educational institutions is expanding. The sphere of influence of inclusive education is increasing, which determines the intellectual, psychological, social and physical levels of people.*

*Indicators of further development of education within the framework of the Europe 2020 strategy are presented. Positive and negative consequences of structural changes in modern production have been systematized. International comparisons are made based on the index of human capital development and different average length of study in different countries. The main institutional measures for monitoring the vocational education system in Ukraine are analysed. In the process of assessment and certification of qualifications, a combination of work and education is carried out. Such interaction allows to increase efficiency of vocational education, quality and qualification of work resources. In this way, the mechanism of influence of employers on the process of improvement of vocational education by developing and implementing appropriate standards is launched. The main directions of increasing the efficiency of the vocational education and training system are summarized on the successful realization of which depends on the development of the work potential of the state: increasing the flexibility of the training system and its orientation to the final results of production; dissemination of new forms of education; personalization of training programs, taking into account the peculiarities of the employee's career and its prospects; transition of teaching functions from teachers to professional consultants on human resources development; enhancing the role of educational interaction in the implementation of educational programs; a sharp increase in the amount of information resources used in the learning process; the transition from standard training programs to flexible, problem-oriented development programs.*

**Ключові слова:** «економіка знань»; людський капітал; моніторинг системи освіти; професійна освіта; тривалість навчання.

**Keywords:** “knowledge economy”; human capital; monitoring of the education system; professional education; duration of study.

**Постановка проблеми.** 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.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичним і методичним питанням управління персоналом і розвитку професійної освіти та професійних компетентностей присвятили наукові дослідження І. Бузько, В. Гриньова, Г. Писаревська, А. Іщенко, О. Пишуліна, Т. Юрочко, М. Міщенко, Я.Жаліло, О. Сімчера [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 головних світових трендів розвитку професійної освіти, пошуку напрямків, від реалізації яких залежить розвиток трудового потенціалу держави, а також інституційних механізмів моніторингу в сучасних мінливих умовах.

**Виклад основного матеріалу дослідження.**

Нині у національному багатстві світового співтовариства людський капітал складає 64%, природний капітал — 20%, а фізичний лише 16% [1, с. 30]. Економіка, яка 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, умінь 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 підтвержене 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%[9].

За оцінками західних дослідників, щорічно у світовому 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. У рейтингу Світового банку "Індекс розвитку людського капіталу-2018" Україна посіла п'ятдесяте місце зі 157 країн з індексом 0,65, що перевищує середньосвітовий показник (0,57). А першу п'ятірку країн з найвищим показником індексу людського капіталу склали Сінгапур, Республіка Корея, Японія, Гонконг (САР, Китай) і Фінляндія.

Для визначення Індексу людського капіталу беруть до уваги рівні освіти в країні, професійної підготовки, працевлаштування і зайнятості, тривалості життя тощо [10].

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, яке засноване 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 з урахуванням індивідуальної траєкторії навчання працівника.

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 значущий 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 фахівців на ринку праці, що підготовлені системою професійної освіти та навчання, вимагає розроблення інституційного механізму моніторингу, який запропоновано на рис. 1.



**Рис. 1.** Структура інституційного механізму моніторингу системи професійної освіти

**Висновки.** Підвищення ефективності системи професійної освіти та навчання містить у собі наступні напрямки, від успішної реалізації яких залежить розвиток трудового потенціалу держави:

- підвищення гнучкості системи навчання, її орієнтація на кінцеві результати виробництва;
- будь-яке поширення нових форм навчання;
- персоніфікація програм навчання з урахуванням особливостей трудової кар'єри працівника та її перспектив;
- перехід функцій навчання від викладачів до професіоналів-консультантів з розвитку людських ресурсів;
- підвищення ролі взаємодії освітян в ході реалізації освітніх програм;
- різке зростання обсягів інформаційних ресурсів, що використовують у процесі навчання;
- перехід від стандартних програм навчання до гнучких, проблемно орієнтованих програм розвитку.

Таким чином, план розвитку людських ресурсів має бути результатом синтезу загальнонаціональної стратегії розвитку та системи керування людськими ресурсами.

#### **Література.**

1. Бузько І. Розвиток ринку освітніх послуг в Україні в умовах глобалізації // Економіст. – 2007. – №8. – С. 28–33.
2. Гриньова В. М. Управління кадровим потенціалом підприємства: монографія / В. М. Гриньова, Г. І. Писаревська – Х.: Вид. ХНЕУ, 2012. – 228 с.
3. Іщенко А. Ю. Освіта і людський капітал як складники національної безпеки: досвід США та висновки для України / А. Ю. Іщенко // Стратегічна панорама. – 2018. – №1. – С.50-57.
4. Пищуліна О. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ / О. Пищуліна, Т. Юрочко, М. Міщенко, Я. Жаліло. – Київ, Видавництво "Заповіт", 2018. – 367 с.
5. Сімчера О. І. Наукові підходи до дослідження сутності трудового потенціалу підприємства / О. І. Сімчера // 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. Щербаківа Е. Уровень освіти в ЕС-28 підвищується від покоління до покоління / Е. Щербаківа [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/barom01.php#\\_ftn2](http://demoscope.ru/weekly/2016/0669/barom01.php#_ftn2).

10. The human capital index, 2018 [Електронний ресурс].// World Bank Group — Режим доступу: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf>.

#### **References.**

1. Buz'ko, I. (2007), "Development of the market of educational services in Ukraine in the conditions of globalization", *Ekonomist*, vol 8, pp. 28-33.

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. Ishchenko, A. (2018), "Education and human capital as components of national security: the U. S. experience and lessons for Ukraine", *Strategichna panorama*, vol. 1, pp. 50-57.

4. Pyschulina, O., Yurochko, T., Mishchenko, M. and Zhalilo, Ya (2018), *Rozvytok liudskoho kapitalu: na shliakhu do yakisnukh reform*. [Human capital development: towards qualitative reforms], Vyd. Zapovit, Kyiv, Ukraine, p. 367.

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. 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).

10. World Bank Group (2019), "The human capital index, 2018", [Online], available at: <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/pdf/2019-WDR-Report.pdf> (Accessed 17 October 2019).

*Стаття надійшла до редакції 20.10.2019 р.*