

1.20. АЛГОРИТМИ ВЗАЄМОДІЇ ЗАКЛАДІВ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ ЗІ СТЕЙКХОЛДЕРАМИ

ALGORITHMS OF INTERACTION BETWEEN VOCATIONAL EDUCATION INSTITUTIONS AND STAKEHOLDERS

Наталія Чернцова

молодший науковий співробітник
лабораторії зарубіжних систем професійної
освіти і навчання Інституту професійної
освіти НАПН України,
<https://orcid.org/0009-0002-2932-284X>
chernietsova66@gmail.com

Nataliya Chernetsova

Junior Researcher at the Laboratory of
Foreign Systems of Vocational Education and
Training of the Institute of Vocational
Education of the NAES of Ukraine,
<https://orcid.org/0009-0002-2932-284X>
chernietsova66@gmail.com

Здійснено аналіз причин недостатньої ефективності та якості системи професійної освіти в Україні. Обґрунтовано, що для підвищення ефективності ринку праці та системи професійної освіти є необхідність: втручання держави у трансформацію інституцій ринку праці; впровадження системи організаційних та економіко-правових заходів щодо трансформації ринку праці для його ефективності, гармонізації дій його учасників шляхом розвитку його інформаційної інфраструктури для зниження транзакційних витрат.

An analysis of the reasons for insufficient efficiency and quality of the vocational education system in Ukraine was carried out. Reasonably, in order to increase the efficiency of the labor market and the system of professional education, the need for: state intervention in the transformation of labor market institutions; implementation of a system of organizational and economic and legal measures regarding the transformation of the labor market for its efficiency, harmonization of the actions of its participants through the development of its information infrastructure to reduce its transaction costs.

Ключові слова: ефективність професійної освіти, трансформація інституцій ринку праці.

Keywords: effectiveness of professional education, transformation of labor market institutions.

Російське військове вторгнення призвело до фундаментальних змін на ринку праці, трансформацій ключових секторів економіки, до реактуалізації потреб вітчизняних індустрій в цілому. Релокація підприємств, міграційні процеси, втрата доступу до регіонів із великими покладами природних копалин, зрештою мобілізація фахівців до сил безпеки та оборони з подальшою перепрофілізацією їхніх ключових вмінь – це ті явища, які визначають глибину фундаментальних змін ринку праці й можливостей воєнної та відновлювальних спроможностей повоєнної економіки.

Наразі надзвичайно гострою є проблема дефіциту працівників у всіх галузях економічного сектору держави, на чому, зокрема, наголосила заступниця Міністра економіки України Тетяна Бережна у рамках Київського міжнародного економічного форуму. Заступниця Міністра підкреслила, що Міністерство економіки України за результатами досліджень визначило потребу у «4,5 мільйонах додаткових працівників на ринку праці».³³¹ Безумовно очевидно, що така кількість працівників встановлюється в межах надзвичайно чутливого соціального дискурсу «економічного бронювання» та вибудови нових правил визначення критичності підприємств. І, звісно, на тлі пролонгації воєнного стану й необхідності економічного відновлення країни. Національний Банк України в «Інфляційному звіті» також підкреслює, що повномасштабна війна спричиняє ряд ризиків, одним з яких є «поглиблення негативних міграційних тенденцій та подальше збільшення дефіциту робочої сили на внутрішньому ринку праці».³³²

Форсайтні дослідження й припущення експертів засвідчують прогностичний сценарій можливого розвитку вітчизняної економіки, за якого у короткостроковій та середньостроковій перспективі бізнес, відчуваючи посилену потребу в працівниках (перш за все робітничих спеціальностей) змушений буде вдаватися до компенсаторних заходів. Одним з таких компенсаторних механізмів є залучення трудових мігрантів. Про такий ймовірний сценарій у публічних інтерв'ю веде мову директорка Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, доктор економічних наук, професор Елла Лібанова.³³³ Обриси прогнозованого ймовірного сценарію розкриваються також в проєктах державних стратегічних документів. Йдеться про запровадження відповідної державної політики, спрямованої на мінімізацію впливів демографічних ризиків на ринок праці. Зокрема, у проєкті Стратегії демографічного розвитку України на період до 2040 року на рівні стратегічної цілі «Забезпечення міграційного приросту населення» є завдання «залучення іноземних мігрантів для задоволення потреб ринку праці, які неможливо

³³¹ Волокіта, В. (2024). Мінекономіка фіксує дефіцит кадрів у всіх галузях і 8 мільйонів економічно неактивних українців. *Економічна правда*.
<https://www.epravda.com.ua/news/2024/11/7/721540/>

³³² Національний Банк України. (2024). *Інфляційний звіт: Жовтень 2024*.
https://bank.gov.ua/admin_uploads/article/IR_2024-Q4.pdf?v=9

³³³ Шевчук, С. (2024). Україні потрібно буде залучати мінімум 300 000 мігрантів щороку. Соціологиня Елла Лібанова про екзистенційні проблеми з демографією і що можна зробити? *Форбс*.
<http://surl.li/zkjan>

задовольнити за рахунок внутрішніх ресурсів».³³⁴ Такі перспективи підтверджує дискусія на ФБ сторінці Тимофія Милованова, який виключно з економічної позиції обстоює ідею створення сприятливих політик і умов для залучення на вітчизняний ринок праці висококваліфікованих трудових мігрантів.³³⁵

Водночас, питання можливості повноцінної компенсації державної потреби у великій кількості висококваліфікованих працівників за рахунок трудової міграції є досить дискусійним, оскільки динаміка ринку праці глобалізованого світу демонструє тенденцію, коли висококваліфіковані працівники мотивуються не лише конкурентною заробітною платою, а й зважають на інші супутні фактори. Серед зазначених супутніх факторів можна назвати: дозвільну політику держави щодо офіційного працевлаштування мігрантів та забезпечення їхніх трудових прав; гнучку податкову політику; наявність/відсутність безпекових ризиків; доступ до якісних медико-соціальних та освітніх послуг тощо. Названі фактори можуть як ускладнювати, так і полегшувати залучення фахівців у реальний сектор економіки. Разом з тим, демографічно-економічна проблема, що виникла в нашій країні, містить в собі досить серйозну морально-етичну дилему і в умовах воєнного стану викликає глибоко негативне емоційне ставлення. Водночас, за даними Міністерства економіки України наразі в державі налічується 8 мільйонів економічно неактивних громадян, які з різних причин не шукають роботу. Ця сукупність економічно неактивних громадян включає: і осіб з інвалідністю, і жінок, що заняті доглядом за дітьми, і ветеранів, які не знайшли себе на ринку праці.

У довоєнний період вітчизняний бізнес нарікав на наявність диспаритету між фаховими компетентностями випускників і потребами реального сектору економіки. У численних інтерв'ю власники великого бізнесу наголошували, що загалом індустрія не лише готова, а й сплачує заробітну плату, яка фінансово співмірна із заробітною платою в країнах Східної Європи (Польща, Чехія, і т.д.). При цьому бізнесмени та економісти підкреслювали, що фактично у країнах Східної Європи, при еквівалентних фінансових затратах на заробітну плату робітників, продуктивність праці значно вища. Так

³³⁴ Міністерство соціальної політики України. (2024). *Стратегія демографічного розвитку України на період до 2040 року: Проект*. <https://www.msp.gov.ua/projects/870/>

³³⁵ Милованов, Т. (2024). З яких країн ми готові приймати мігрантів? *Facebook*. https://www.facebook.com/story.php?story_fbid=2932161016953061&id=100004775745586&mibextid=WC7FNe&rdid=q1XJOhG9kHVOPmeb

само вищою є додана вартість кінцевого продукту. Закономірно, що роботодавці публічно критикували й критикують систему професійної (професійно-технічної) та вищої освіти як таку, що готує фахівців з кваліфікацією та навичками, які не відповідають потребам ринку праці й не затребувані реальним виробництвом. Ця проблема чітко означена у «Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти», яка підготована вченими НАПН України. Зокрема, зазначено, що «за даними огляду Світового банку «Навички для сучасної України», у 2018 р. понад 58 % опитаних працедавців зазначили, що випускники закладів фахової освіти різних рівнів не володіють необхідними знаннями і компетентностями для професійної діяльності. Чотири з десяти фірм у ключових секторах української економіки констатують значний розрив між практичними навичками, якими володіють робітники, і навичками, потрібними фірмам для досягнення бізнес-цілей. Основною причиною цього є консервативність системи П(ПТ)О, її подрібненість та ресурсна слабкість».³³⁶ Працедавці й нині акцентують увагу на тому, що бізнес вимушений провадити альтернативний освітній процес, здійснюючи перенавчання вчорашніх випускників. Відповідно, це створює додаткове фінансове навантаження, внаслідок витрат на адаптацію та профільну підготовку робітника. Таким чином, проблема підготовки та рекрутингу висококваліфікованих фахівців вже стала центральною як для держави, так і для працедавців.

Очевидно, що будь-яка національна економіка, навіть в умовах цифрової трансформації й глобалізації виробничих процесів, не може покладати в основу свого розвитку трудову міграцію. У контексті національної безпеки держави, її розвитку та добробуту, – підвищення якості людського капіталу є стратегічним завданням. Це принципово неможливо поза національною системою освіти. Існує глибокий обопільний зв'язок між системою освіти, функціонуванням ринку праці та спроможністю економіки. Оскільки, наявність висококваліфікованих працівників, здатних створювати продукт з доданою вартістю, наявність економічно активних громадян, все те, що охоплюється поняттям «людський капітал», безпосередньо впливає на конкурентоспроможність та національний добробут.

³³⁶ НАПН України. (2021). *Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні*: монографія (В. Г. Кремень, В. І. Луговий & О. М. Топузов, Ред.). КОНВІ ПРІНТ. <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/726223>

На сьогодні, вести мову про підвищення якості людського капіталу поза освітнім процесом і поза взаємодією освіти зі стейкхолдерами неможливо. Так само неможливо вести мову про реалізацію попиту ринку праці на якісні робітничі кадри поза професійною (професійно-технічною) освітою. Основними зацікавленими сторонами ефективної діяльності професійної освіти, які від неї залежать, є: держава, роботодавці, здобувачі освіти та їхні батьки. В цілому, це основні групи стейкхолдерів, інтерес яких впливає на характер, сутність і динаміку освітніх та економічних змін. Очевидно, що, законодавче поле, наявність фінансових та нефінансових механізмів мотивації здобувати якісну професійну освіту, прогностичні потреби необхідної кількості працівників (наприклад, працівників критичної інфраструктури), нормативна стандартизація компетентностей працівників, ліцензування окремих видів професій та діяльності визначають контури державної регуляторної політики. Потребу роботодавців у відповідних знаннях і вміннях працівників окреслюють якісні трансформації реального сектору економіки і виробництва, а отже формулюють запит на конкретний зміст освіти і фахівця. Світоглядні упередження та стереотипи батьків і майбутніх здобувачів освіти також безпосередньо впливають на вибір виду освіти (наприклад, чи це вища чи це професійна освіта).

Зміна парадигми розвитку людського капіталу можлива виключно у рамках налагодження дієвої взаємодії закладів професійної освіти зі стейкхолдерами. Це можливо на основі відповідних управлінських алгоритмів, таких як:

1. *Ідентифікація стейкхолдерів.* Виявлення на регіональному та загальнодержавному рівні основних зацікавлених сторін, які мають вплив або інтереси у сфері професійної освіти (бізнес-партнери, професійні спільноти, галузеві асоціації тощо).

2. *Пріоритизація цілей взаємодії.* Формування чітких цілей і завдань, які заклад освіти прагне досягти в співпраці зі стейкхолдерами. Наприклад, гарантоване працевлаштування випускників, адаптація освітніх програм до вимог ринку праці, підвищення кваліфікації викладачів тощо.

3. *Планування та укладання партнерських угод.* Укладання угод та меморандумів про співпрацю з дорожньою картою їх реалізації, що містить конкретні взаємозобов'язання, напрями співпраці, можливі форми підтримки з боку стейкхолдерів.

4. *Інтеграція стейкхолдерів у освітній процес.* Реалізація такого алгоритму можлива шляхом: залучення стейкхолдерів до створення освітніх програм нового покоління; впровадження рекомендацій працедавців у освітній процес; запровадження програм дуальної освіти; проведення майстер-класів від бізнес-партнерів або проведення практики на їхній базі. Врешті-решт, шляхом інвестування у розвиток матеріально-технічної бази, створення інклюзивних освітніх просторів нового покоління.

5. *Моніторинг і оцінка співпраці.* Системне відстежування результатів співпраці: рівень працевлаштування випускників, відповідність знань і навичок вимогам ринку праці, зацікавленість і затребуваність освітніх програм тощо. Це допомагає коригувати алгоритми взаємодії для підвищення їхньої ефективності.

6. *Проведення інформаційних кампаній.* Це дозволяє масштабно прокомунікувати якісні зміни освітнього процесу, позиціонувати заклад як інноваційний осередок з партнерською мережею стейкхолдерів. Інформаційні кампанії сприятимуть не лише залученню нових партнерів, коли вигода від партнерства стає очевидною, але й позитивно вплинуть на збільшення набору здобувачів освіти. Оскільки останні та їх батьки будуть чітко розуміти кар'єрні та фінансові перспективи від здобуття певного фаху.

Визначальним трендом, що сутнісно увиразнюватиме розвиток економіки і держави в найближчій перспективі, буде запит на інтеграцію зусиль держави, освіти та бізнесу у формуванні якісного людського капіталу. Очевидно, що ні національний добробут, ні національна безпека, ні економічне відновлення чи успішне функціонування будь-якого бізнесу неможливі без освічених і висококваліфікованих працівників. Саме за таких фахівців розгортається конкуренція на внутрішньодержавному ринку праці. Відтак, освіта має бути одним із драйверів прогресивних змін, що вестимуть до структурних трансформацій, які починаються із посилення взаємодії зі стейкхолдерами.