

Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток» включено до переліку наукових фахових видань України з державного управління (Категорія «Б», Наказ Міністерства освіти і науки України № 1643 від 28.12.2019).

Спеціальність – 281.

Державне управління: удосконалення та розвиток. 2022. № 10.

DOI: <http://doi.org/10.32702/2307-2156.2022.10.6>

УДК 351.851

О. М. Дуброва,

к. пед. н., доцент, докторант,

Міжрегіональна академія управління персоналом

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-8150-1215>

ЗАСТОСУВАННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В СИСТЕМІ ДЕРЖАВНОГО РЕГУЛЮВАННЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ У КОНТЕКСТІ РЕАЛІЗАЦІЇ ВИМОГ СУЧАСНОГО РИНКУ ПРАЦІ

O. Dubrova,

PhD in Pedagogical Sciences, Associate Professor, Doctoral candidate,

Interregional Academy of Personnel Management

THE APPLICATION OF THE COMPETENCE APPROACH IN THE SYSTEM OF STATE REGULATION OF HIGHER EDUCATION IN THE CONTEXT OF IMPLEMENTING THE REQUIREMENTS OF THE MODERN LABOR MARKET

У статті дістали подальшого розвитку виявлення домінуючих тенденцій, що визначають вектор конвергентної трансформації системи державного регулювання вищої освіти у контексті реалізації вимог сучасного ринку праці, а саме: необхідності уніфікації кваліфікацій як умова гармонізації вимог до досягнень випускників та актуалізації змісту освітніх програм; необхідності

уточнення компетенції як елемента освітніх стандартів та, одночасно, професійних стандартів та конкретизації її ролі та місця в оцінці досягнень випускників; пред'явлення нових вимог до трудових ресурсів (розвиток гнучких навичок ділової комунікації, що передбачають поєднання глибокої спеціалізації в конкретній галузі з міждисциплінарними навичками, що забезпечують здатність до групової проектної роботи у суміжних професійних галузях); необхідності забезпечення організаційно-фінансової підтримки розвитку системи вищої освіти.

Всиановлено, що вимоги роботодавців, що пред'являються, демонструють поступове розширення обов'язків співробітників. З погляду вимог роботодавця сучасний диплом про вищу освіту «вимірюється» кількістю професійних навичок як теоретичних, так і практичних. Як правило, всі вони піддаються виміру та обумовлені працездатністю людини. Система освіти не є єдиним постачальником професійних навичок. Працевлаштування вимагає набуття компетенцій, які виходять за межі закладів вищої освіти. Проте доступ до роботи з високим технічним змістом здійснюється головним чином за допомогою відповідного навчання. Портфель компетенцій, необхідних для доступу до зайнятості, може бути сформований з більшою ймовірністю в результаті та за допомогою різних шляхів професійної підготовки.

Визначено, що практико-орієнтовані професійні компетенції гарантують конкурентну перевагу на ринку праці та свідчать про те, як індивід здатний адаптуватися до роботи. Найчастіше досвід роботи у великій компанії, у тому числі і стажування, може багато сказати про співробітника, побічно вплинути на його «професійну репутацію». Сучасний ринок компетенцій вимагає, щоб кожен працівник умів охарактеризувати свою зайнятість місями та обов'язками, взятими на себе індивідуально, та оцінювати свою діяльність на основі показників ефективності.

Доведено, що розвиток освітніх послуг системи вищої освіти має рухатися у напрямку найкращих світових практик: впровадження консалтингу та елементів коучингу в рамках ранньої профорієнтації для забезпечення коректного вибору професії, рівня освіти, спеціальності чи напряму підготовки; розвиток гнучких

проектних груп в академічному середовищі для реалізації можливості індивідуалізації освітньої траєкторії слухачів; розширення практики та інституціоналізація активних форм навчання в рамках вищої освіти для розвитку лідерського потенціалу, емоційного інтелекту, навичок групової роботи, навичок взаємодії з клієнтами тощо.

The article further developed the identification of dominant trends that determine the vector of convergent transformation of the system of state regulation of higher education in the context of implementing the requirements of the modern labor market, namely: the need to unify qualifications as a condition for harmonizing requirements for graduates' achievements and updating the content of educational programs; the need to clarify competence as an element of educational standards and, at the same time, professional standards and specify its role and place in the assessment of graduates' achievements; presentation of new requirements for labor resources (development of flexible business communication skills, which involve a combination of deep specialization in a specific field with interdisciplinary skills that provide the ability for group project work in related professional fields); the need to provide organizational and financial support for the development of the higher education system.

It was concluded that the demands of the employers show the gradual expansion of the responsibilities of the employees. From the point of view of the employer's requirements, a modern diploma of higher education is "measured" by the number of professional skills, both theoretical and practical. As a rule, all of them can be measured and are determined by the working capacity of a person. The education system is not the only provider of professional skills. Employment requires the acquisition of competencies that go beyond higher education institutions. However, access to highly technical work is mainly achieved through appropriate training. The portfolio of competences required for access to employment may be more likely to be formed as a result of and through different vocational training pathways.

It was determined that practice-oriented professional competencies guarantee a competitive advantage in the labor market and indicate how an individual is able to

adapt to work. Most often, the experience of working in a large company, including an internship, can say a lot about an employee, indirectly affect his "professional reputation". The modern market of competences requires that each employee is able to characterize his employment with missions and responsibilities undertaken individually, and to evaluate his activities based on performance indicators.

It has been proven that the development of educational services of the higher education system should move in the direction of the best global practices: the introduction of consulting and coaching elements within the framework of early career guidance to ensure the correct choice of profession, level of education, specialty or field of training; the development of flexible project groups in the academic environment to realize the possibility of individualizing the educational trajectory of students; expansion of practice and institutionalization of active forms of learning within the framework of higher education for the development of leadership potential, emotional intelligence, group work skills, customer interaction skills, etc.

Ключові слова: державне регулювання, компетентнісний підхід, ринок праці, система вищої освіти.

Keywords: state regulation, competence approach, labor market, higher education system.

Постановка проблеми.

Виклики глобалізації для розвитку систем вищої освіти в контексті їхньої ролі у відтворенні, підтримці, розвитку людського капіталу ставлять на порядок денний проблематику взаємозв'язку системи вищої освіти та ринку праці. Слід зазначити дві проблеми, які визначаються трансформаційними процесами на самому ринку праці, що не просто дається взнаки, але по-новому форматує систему взаємодії ринку праці та вищої освіти.

По-перше, відбулася зміна характеру глобалізації ринку праці за рахунок цифрової трансформації, тобто інтеграція локальних ринків праці спродукувала перехід до віртуальної трудової мобільності та її повсюдної інституціоналізації не

тільки під впливом демографічної ситуації та міграційної політики, а й унаслідок блискавичного поширення цифрового характеру трудової міграції в умовах глобальної пандемії. По-друге, відбулася зміна характеру вимог попиту на людський капітал, що висуваються не до рівня кваліфікації та наборів знань, а до наборів навичок та трудових функцій, тобто відбувся фактичний перехід від ринку трудових ресурсів до ринку компетенцій. По-третє, відбулася зміна інституційно-правової та нормативно-правової бази, що детермінують умови організації освітньої діяльності та процедур оцінки якості підготовки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Поглиблення поглядів теорії державного управління в галузі дослідження розвитку вищої освіти досягнуто завдяки класичним працям зарубіжних дослідників: Г. Беккера, М. Блауга, У. Боуена, Б. Вейсборна, Дж. Кендріка, Б. Кларка, Дж. Мінцера, М. Спенса та ін. В аспекті розвитку ринку праці державне регулювання вищої освіти досліджували такі зарубіжні вчені: А. Bergh, G. Fink, P.J. Grau, E. Piscini, M. Triventi. Попри значну кількість наукових розвідок щодо розвитку вищої освіти застосування компетентнісного підходу в системі державного регулювання вищої освіти у контексті реалізації вимог сучасного ринку праці потребує подальшого опрацювання та дослідження

Мета дослідження. Метою проведеного в поданій статті дослідження є розвиток та виявлення домінуючих тенденцій, що визначають вектор конвергентної трансформації системи державного регулювання вищої освіти у контексті реалізації вимог сучасного ринку праці.

Виклад основного матеріалу.

Давно стало зрозуміло, що країни, близькі до технологічного рубежу, виграють від підвищення рівня освіти населення для задоволення потреб інновацій, які є засобом економічного зростання. Прагнучи наслідувати північноамериканську модель, Євросоюз затвердив у 2005 році ключову структуру компетенцій, яка визначила навички, знання та підходи, необхідні для кожного європейця, щоб досягти успіху в суспільстві та економіці, заснованій на знаннях.

Логіка формування компетенцій виходила безпосередньо з концепції

безперервної освіти та структури роботи у великих організаціях. Формулювання переліку компетенцій поширилося і в так звані «загальні» сектори в рамках великої європейської галузі вищої освіти, де раніше лише факт працевлаштування дозволяв отримати доступ до суспільства знань. Цей документ втратив чинність у 2016 році у зв'язку з оновленням загальних положень [1].

У 2018 р. ЄС прийняв рекомендацію про Ключові компетенції для безперервного навчання [2], в якій визначено вісім ключових компетенцій, необхідних громадянам для самореалізації, здорового та сталого способу життя, можливості працевлаштування, активного громадянської позиції та соціальної інтеграції. Згідно з документом, ключові компетенції розвиваються протягом усього життя за допомогою формального, неформального та інформального навчання в різних умовах, включаючи сім'ю, школу та місце роботи. Усі ключові компетенції вважаються однаково важливими і перебувають у взаємодії – аспекти, необхідні одній галузі компетенцій, підтримують розвиток компетенцій іншої. Наприклад, такі навички як критичне мислення, вирішення проблем, командна робота, комунікація, творчість, переговори, аналітичні та міжкультурні навички, впроваджені у всіх ключових компетенціях, є необхідними для кожного європейця, щоб досягти успіху в суспільстві та економіці, заснованій на знаннях. До ключових компетенцій належать: компетенція грамотності, компетенція багатомовності, компетенція математичної грамотності та наукові, технологічні, інжинірингові компетенції, цифрові компетенції, особистісні та соціальні компетенції чи компетенція самоосвіти, цивільна компетенція, підприємницька компетенція, компетенція культурної поінформованості та пояснення/самовираження.

Рекомендація є довідковим посібником для зацікавлених сторін у сфері освіти, розроблена з метою створення спільного розуміння компетенцій, необхідних сьогодні та в майбутньому. У ній наведено способи сприяння розвитку компетенцій за допомогою інноваційних підходів до навчання, методів оцінки або підтримки педагогічного персоналу. Ця рекомендація спонукає держави-члени на подальший розвиток безперервного професійного навчання та на модернізацію вищої освіти.

Слід зазначити, що сьогодні існує масивний перелік різних класифікацій видів компетенцій, що вкотре підтверджує необхідність адаптації до змін і своєчасного реагування на цифрове і технологічне середовище, що швидко змінюється. Переліки поєднують у собі набір різних компетенцій для сфер із конкретизованою тематичною спрямованістю, чи конкретних цільових груп. Загальною властивістю є те, що всі останні класифікації виходять за рамки когнітивних навичок і підкреслюють значення та роль некогнітивних навичок (індивідуальні особливості), які позитивно впливають на результати працевлаштування, але в той же час можуть формуватися шляхом освіти, професійної підготовки та навчання. Використовуючи різну термінологію, всі переліки визначають знання, навички та відносини як ключові елементи компетенції.

В даний час ОЕСР здійснює проект «Майбутнє освіти та навичок. Освіта 2030», у рамках якого основна увага приділяється розробці нового міжнародного документа «Структура концептуального навчання на ключових компетенціях». У релізі проекту повідомляється, що у роботі над ключовими компетенціями 2030 року основна увага буде зосереджена на реалізації потреб молоді у формуванні інноваційного мислення, відповідальності та знань.

Для цього планується внести до переліку три додаткові компетенції, які мають властивість «перетворюючих», а саме: компетенцію створення нових цінностей, компетенцію вирішення проблем та протиріч, компетенцію прийняття відповідальності. Розробка компетенцій виходила від потреб ринку праці та роботодавців.

У цілому переліки компетенцій, затверджених у різних країнах узагалнено у табл. 1.

Таблиця 1. Переліки компетенцій, затверджених у різних країнах

Міжнародна назва списку	Принцип отбора компетенции	Цільова характеристика компетенцій
Ключові компетенції ОЕСР (проект DeSeCo, 2005р.)	Принцип відбору компетенції. Представляє три категорії компетенцій, що згруповані за видами діяльності: 1. інтерактивне використання інструментів; 2. взаємодія у неоднорідних групах, 3. автономна дія.	Виділяється значимість рефлексії та процесів, увага когнітивним навичкам та знанням не приділяється.
Список Глобальні компетенції ОЕСР (розроблений у 2016 році, виходить за рамки підходу DeSeCo)	Розглядає знання та розуміння глобальних та міжкультурних питань, навичок (аналітичне та критичне мислення, здатність взаємодіяти з повагою, співчуття та гнучкість) та взаємовідносини (відкритість, повага до інших культур, глобальне мислення та відповідальність).	Була розроблена для проекту з міжнародної оцінки учнів (PISA 2018) з метою обґрунтування включення «глобальної компетентності» до базових компетенцій грамотності, математичної та наукової компетенції.
Американський перелік Р21 (Партнерство для навчання у 21 столітті)	Представляє всебічний опис навичок, знань та досвіду, які студенти повинні освоїти в роботі та в житті, ділить компетенції на категорії: «ключові предмети та теми XXI століття», «навички навчання та інновації», «інформаційні, медійні та технологічні навички», а також «життєві та кар'єрні навички».	Подібно до європейської класифікації Ключових компетенцій для безперервного навчання визначає базові рівні компетенцій для розробки навчальних програм; супроводжується широким інструментарієм для директивних органів, вчителів та батьків.
Список Всесвітнього економічного форуму (2015р.)	Включає компетенції «фундаментальної грамотності»: грамотність, рахунок та компетенції ІКТ, а також компетенцію - критичне мислення та творчість, а також компетенцію - допитливість та ініціативність.	Орієнтований на навички, необхідні ринку праці 21-го століття.
Перелік ЄС. Компетенції на користь демократичної культури (2016р.)	Фокус переліку спрямований на компетенції необхідні для формування та ефективної участі у культурі демократії (міжкультурна компетенція, трансверсальна компетенція, громадянська та соціальна компетенції).	Служать задля забезпечення мирного життя поряд з іншими, відмінними у культурному відношенні, демократичними спільнотами.
Перелік Міжкультурних компетенцій ЮНЕСКО (розроблений у 2013 р.)	Представляє компетенції, необхідні для життя у глобалізованому світі. До міжкультурних компетенцій належать: комунікативні компетенції (мова, діалог, невербальна поведінка) та культурні компетенції (ідентичність, цінності, погляди та переконання).	Наголошується, що жодна з компетенцій не може стояти особняком, але вона повинна розглядатися по відношенню одна до одної.

Якщо розглядати softskills знання як невід'ємну частину індивіда, що формують його власний «людський» капітал, то можна сказати, що саме вони сьогодні є персональними, є конкурентною перевагою на ринку компетенцій. Останнім часом можна спостерігати, що вимоги роботодавців, що пред'являються, демонструють поступове розширення обов'язків співробітників. Якщо раніше певний набір знань міг стати кваліфікацією, яка вважалася окремою професією (мовні знання, соціокультурні знання, знання основ комп'ютерної грамотності тощо), то сьогодні ці ж знання входять до вимог «за умовчанням» до цілого ряду професій і перейшли до категорії softskills (м'яких навичок). З погляду вимог роботодавця сучасний диплом про вищу освіту «вимірюється» кількістю професійних навичок як теоретичних, так і практичних. Як правило, всі вони піддаються виміру та обумовлені працездатністю людини.

Система освіти не є єдиним постачальником професійних навичок. Працевлаштування вимагає набуття компетенцій, які виходять за межі закладів вищої освіти. Проте доступ до роботи з високим технічним змістом здійснюється головним чином за допомогою відповідного навчання. Портфель компетенцій, необхідних для доступу до зайнятості, може бути сформований з більшою ймовірністю в результаті та за допомогою різних шляхів професійної підготовки. Практико-орієнтовані професійні компетенції гарантують конкурентну перевагу на ринку праці та свідчать про те, як індивід здатний адаптуватися до роботи. Найчастіше досвід роботи у великій компанії, у тому числі і стажування, може багато сказати про співробітника, побічно вплинути на його «професійну репутацію».

Перехід вимог від кваліфікованої робочої сили до компетентнісного трудового ресурсу сприяло формуванню структурної надбудови на ринку компетенцій кадрової системи – Human Resources. Цей сервісний напрямок (HR-менеджмент) сформувався у корпоративних компаніях, які одними з перших зіткнулися з необхідністю управління людським капіталом, виходячи з персоналізованих корпоративних цілей та завдань. HR-фахівці займаються підбором, адаптацією, оцінкою, розвитком, мотивацією персоналу та

корпоративним інформуванням, що у своїй сукупності можна підсумувати як формування компетентнісного рівня необхідного для концептуалізації та брендингу компанії.

Сучасний ринок компетенцій вимагає, щоб кожен працівник умів охарактеризувати свою зайнятість місіями та обов'язками, взятими на себе індивідуально, та оцінювати свою діяльність на основі показників ефективності. Будь-який працівник або претендент повинен продемонструвати в ході своєї роботи або в її пошуках наявність компетенцій та особистих якостей, які необхідні йому як «малому підприємцю», здатному організуватися відповідно до попиту на ринку.

Інтерес найбільших гравців ринку спрямований на пошук нових ідей, інвестування в стартапи та інноваційні проекти, генерування яких на макрорівні залежить від соціально-економічного та інституційного розвитку країни. Однак на мікрорівні за цим стоїть безпосередній виконавець – найманий співробітник, власник soft та hardskills.

Професійна інтеграція в даний час є стратегічним питанням, особливо в галузі вищої освіти, де очікування високі як серед студентів, так і серед майбутніх роботодавців. Одні тільки знання більше не є ключем до успіху, інтеграції та персонального зростання. В даний час перед університетами стоїть завдання синтезу різних аспектів компетентності, ноу-хау та когнітивних навичок у навчанні студентів. Як зазначає Т.Ком, "університет, таким чином, стає логотипом, брендом, який дозволяє компаніям обмежувати свої витрати на набір персоналу, включаючи витрати на витрати агентства" [3].

Існуючі протиріччя між попитом і пропозицією ринку праці пояснюються тим, що український споживач тривалий час був орієнтований на отримання диплома, що склалося ще в епоху соціалізму культурних традицій, з надією гарантованого працевлаштування чи підвищення соціального статусу.

Завдання ЗВО обмежити чи навіть компенсувати старіння людського капіталу. Політика у сфері професійної підготовки має будуватися з урахуванням факту старіння і, як наслідок, знецінення людського капіталу. Інтенсифікація

міжнародної торгівлі та прискорення технічного прогресу призводять до знецінення людського капіталу та поляризації робочих місць. З одного боку, є робочі місця, що потребують кваліфікованого людського капіталу, здатні реалізувати когнітивні компетенції (управління, дизайн, створення, розвиток, координація, організація).

З іншого боку, існують низькокваліфіковані робочі місця, які не залежать від розвитку інформаційно-комунікаційних технологій, такі як персональне обслуговування чи прибирання, та які складно віднести до категорії ринку компетенцій. Подібна поляризація збережеться за рахунок існування середньокваліфікованих робочих місць промислового сектора, які пов'язані з використанням фізичної праці більшою мірою, ніж компетенцій. Саме ці середньокваліфіковані робочі місця, найімовірніше, стануть аутсайдерами на ринку компетенцій. Тому необхідно поставити питання про характеристики систем освіти, чи можна розмежувати, що професійне навчання формує людський капітал ринку праці, а система вищої освіти - ринок компетенцій?

Розширення систем освіти протягом понад півстоліття також порушує питання про адекватність між компетенціями, набутими в галузі професійної підготовки в національних освітніх системах, та компетенціями, необхідними на ринку праці. Тому у системі державного управління освітою слід розглянути питання, як усунути розрив між необхідними компетенціями ринку праці/компетенцій і компетенціями, сформованими у межах ЗВО. Цю прогалину ліквідує система сертифікації компетенцій, отриманих внаслідок неформального навчання.

На цій підставі можна виявити домінуючі тенденції, що визначають вектор конвергентної трансформації системи державного регулювання вищої освіти у контексті реалізації вимог сучасного ринку праці:

1. Тенденція необхідності уніфікації кваліфікацій як умова гармонізації вимог до досягнень випускників та актуалізації змісту освітніх програм. Аналіз практики застосування систем професійних кваліфікацій у англосаксонській системі показав високий рівень диференціації кваліфікаційних вимог: високий рівень диференціації

глибини декомпозиції занять у кваліфікаційних довідниках (у Австралії та Новій Зеландії щодо занять інженерів міститься лише загальне визначення початкової групи, тоді як у Індії наводиться докладний опис занять відповідно за галуззю); відмінності в національних рівнях кваліфікацій у їх співвіднесенні з рівнями освіти (у Міжнародній стандартній класифікації освіти 2011 року 9 основних рівнів; в Україні 10 кваліфікаційних рівнів згідно Національної рамки кваліфікацій; в Індії 4 рівні кваліфікації та 4 рівні освіти, в Австралії (5 рівнів умінь, при цьому рівень кваліфікації може визначатися не тільки рівнем освіти, але й досвідом роботи тощо); різний рівень участі професійних громадських організацій у формуванні запланованих результатів освоєння освітніх програм (у Новій Зеландії та Австралії прийнято щільну взаємодію подібних організацій з державними інститутами у сфері освіти; у Великій Британії, Нідерландах, Німеччині та Франції професійні асоціації формують карти освітніх траєкторій для конкретних професій; в Індії застосовуються дескриптори, сформовані професійними громадськими організаціями до кваліфікацій, в ЄС сформовано Єдину європейську інформаційну базу навичок, компетенцій, кваліфікацій та занять, що є результатом дослідження параметрів попиту на ринку праці).

2. Тенденція необхідності уточнення компетенції як елемента освітніх стандартів та, одночасно, професійних стандартів та конкретизації її ролі та місця в оцінці досягнень випускників.

Аналіз нормативно-правового забезпечення функціонування різних національно-державних освітніх систем та національних систем вимог до кваліфікацій показав: відмінності в трактуванні самої дефініції «компетенція» та розуміння її структурних елементів; відмінності у розумінні ролі компетенції у формуванні здатності до здійснення конкретних трудових функцій; відмінності у вимогах до конкретних трудових функцій для аналогічних рівнів кваліфікації та посад спеціалістів; відмінності в механізмах компенсації розриву між вимогами ринку праці та змістом освітніх програм (реалізація проектного підходу в організації освітньої діяльності учнів, застосування технології індивідуалізації освітньо-траєкторії тощо); відмінності у розумінні рівня вимог до конкретних

професій у частині базових навичок, умінь та їх оптимальної декомпозиції в освітній програмі, причому чим вище рівень кваліфікації, тим більша диференціація вимог.

3. Тенденція пред'явлення нових вимог до трудових ресурсів: розвиток гнучких навичок ділової комунікації (soft-skills), "Т-подібних" (T-shaped) навичок, що передбачають поєднання глибокої спеціалізації в конкретній галузі з міждисциплінарними навичками, що забезпечують здатність до групової проектної роботи у суміжних професійних галузях.

Ці три основні тенденції та різноманіття інших протиріч, що одночасно розгортаються в соціально-економічній системі, вимагають від системи вищої освіти адекватної трансформації.

Аналіз змісту освітніх програм вищої освіти показав необхідність збереження дисциплін та модулів, які забезпечують формування знаннєвої бази у майбутніх фахівців у галузі ділових комунікацій, фінансів та економіки, правового забезпечення, інновацій та інформаційних технологій. Компетенції цього блоку із спеціалізованих трансформуються в універсальні компетенції, відсутність яких не дозволить молодим спеціалістам брати участь у проектній роботі та відповідати корпоративним стандартам роботодавців: нові фінансові технології та технології управління (у т.ч. персоналом), телекомунікації та електроніка; логістика; інформатика та комп'ютерні науки; правове забезпечення перевізного процесу; сервізація обслуговування та взаємодії; реклама (Німеччина, Швейцарія; Австралія); логістика; політика; планування; землеустрій та землекористування; економіка праці (з питань продуктивність праці); нові вимірювальні технології (Англія, Франція); фінансування розвитку інфраструктури; екологія; безпека; логістика; політика; інтелектуальні системи (США; Канада); логістика; сервісні технології; промисловий та когнітивний дизайн; інтелектуальні системи (Китай).

4. Тенденція необхідності забезпечення організаційно-фінансової підтримки розвитку системи вищої освіти. Висока швидкість зміни параметрів функціонування національних господарських систем, з урахуванням їх включення до міжнародних ланцюжків виробництва доданої вартості вимагає оперативної

коадаптації освітніх програм до змін вимог ринку праці. Аналіз міжнародного досвіду програм підтримки вищої освіти показав наявність широкої практики стимулювання зацікавленості роботодавців у взаємодії з освітніми організаціями: застосування систем грантової підтримки формування інноваційної лабораторної бази з боку профільних державних інститутів та/або провідних роботодавців; виділення субсидій на організацію та реалізацію спільних магістерських програм з підготовки кадрів для розробки екологічних, технічно стійких та економічно ефективних об'єктів та систем; виділення субсидій на формування дослідницьких інститутів (у т.ч. мережевих), консалтингових та інжинірингових центрів, орієнтованих на розвиток міждисциплінарних компетенцій, що необхідні для подальшої інноватизації; надання податкових преференцій провідним роботодавцям, які займаються розвитком лабораторних та тренажерних баз освітніх організацій.

Якщо сьогодні розглянути будь-яку національно-державну систему вищої освіти у контексті досліджуваної проблеми, то багато в чому можна визнати той факт, що вона перебуває у процесі постійної конвергентної трансформації. Тому можна сформулювати пул характеристик трансформації національно-державної системи вищої освіти в контексті забезпечення компетентнісного підходу до освітньої діяльності крізь призму вимог ринку праці: диспропорції у рівнях кваліфікації випускників та вимог ринку праці: аналіз працевлаштування показує, що випускники з 7-м рівнем кваліфікації працевлаштовуються на посади, що відповідають 5-му та 6-му рівням; змістовна та організаційно-технологічна модернізація освітніх програм відповідно до вимог актуалізованих освітніх стандартів та введених у дію професійних стандартів; суттєва структурно-змістовна модернізація пулів освітніх програм: частина освітніх програм носить випереджальний (проактивний) характер (наприклад, нанотехнології, інтелектуальні системи), а інша частина – компенсуючий характер (традиційна логістика, традиційні інженерні технології); суттєва організаційно-методична диференціація форм організації освітніх програм: мережева форма з академічною мобільністю (реальною та віртуальною); онлайн-навчання та онлайн-курси; активні

форми навчання у поєднанні з традиційними дисциплінами та традиційними підходами; поява нових професій на ринку праці та нових вимог до рівня підготовленості випускників за відсутності доступної та функціональної лабораторної бази для їх практичної підготовки; впровадження галузевих рамок кваліфікацій та необхідність коригування змісту та методичних матеріалів освітніх програм з урахуванням вимог; зміна форм та методів контролю сформованості компетенцій у їх наближенні до процедур оцінки компетенцій на ринку праці та у професійній діяльності; ініціація нових форм професійно-суспільної акредитації освітніх програм; необхідність підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, зокрема. у формі стажувань, що залучаються до реалізації освітніх програм.

Ключовою метою розвитку системи вищої освіти є забезпечення кваліфікованими кадрами господарської системи для досягнення цілей її структурної трансформації. Досягнення цієї мети забезпечується декомпозицією низки ключових завдань. Інституційно-правові завдання містять: нівелювання диференціації кваліфікацій фахівців у мезорегіональних економічних просторах (ГУАМ, АСЕАН); уніфікація галузевих рамок кваліфікацій із країнами, які є стратегічними партнерами; забезпечення академічної мобільності науково-педагогічних працівників освітніх організацій для обміну досвідом та вивчення лабораторної бази; забезпечення податкових стимулів для роботодавців, які активно взаємодіють з освітніми організаціями як організації-партнери; гармонізація вимог до метапредметних та міждисциплінарних компетенцій фахівців із зарубіжними рамками кваліфікацій; інституціоналізація та правове закріплення поняття «безперервне навчання» в освітньому просторі.

Інфраструктурні завдання є такими: розвиток лабораторних баз, які забезпечують формування ключових компетенцій, необхідні розробки проривних інновацій; забезпечення інфраструктури для реалізації проектного підходу в освіті (центри тяжіння, зони коворкінгу, лабораторії для вільної творчості тощо); розвиток інфраструктури для цифровізації та гейміфікації освітнього процесу; розвиток кадрового потенціалу освітніх організацій, відновлення функціональності

системи підготовки науково-педагогічних кадрів.

Організаційно-методичні завдання містять: перехід до проектної моделі реалізації освітніх програм; формування міжнародних мережових освітніх програм для коадаптації професійних, зокрема вузькоспеціалізованих компетенцій.

Концептуальна значимість планування розвитку освітніх послуг задля забезпечення конкурентоспроможності освітнього продукту визначається необхідністю реалізації форсайт-підходу, орієнтованого на випереджаючий розвиток освітніх послуг за умов трансформування ринку праці. Планування розвитку освітніх послуг має базуватися на результатах аналітичної обробки трендів та тенденцій розвитку глобальної господарської системи та стратегічних орієнтирів розвитку української економіки. Між підготовкою молодих фахівців та його виведенням на ринок праці проходить тривалий термін, протягом якого зміна чинників ринку праці істотно змінюється. З цих позицій, в основу фундаментальної підготовки мають бути покладені явні системні тренди, відображені у програмних документах розвитку країн та регіонів. Це дозволить нівелювати негативні ефекти стискування ринку праці, які реалізуються у зникненні традиційних фрагментарних професій, властивих для попередніх технологічних укладів, і появі нових професій, що вимагають нових компетенцій та їх поєднань, високоінтенсивної та продуктивної праці, що обумовлено в тому числі й цифровізацією, що визначає не тільки новий стандарт якості організації бізнес-процесів, а й призводить до зникнення робочих місць, орієнтованих на екстенсивну працю [4].

Форсайт підхід до планування розвитку освітніх послуг є необхідним, оскільки орієнтація на поточні потреби ринку праці при розробці освітніх програм призводить до структурних диспропорцій: молоді фахівці мають навички, актуальні для періоду 1-2-річної давності. Забезпечити задоволення поточних потреб ринку праці, можливо за рахунок розширення практики та популяризації програм додаткової професійної освіти. Базова освіта молодих фахівців має бути випереджаючою та орієнтованою на якісну фундаментальну освіту у поєднанні з розвитком «компетенцій майбутнього». Під забезпеченням конкурентоспроможності освітнього продукту розуміється як конкретна освітня

програма з набором її компонентів, властивостей та характеристик, неможливих без відповідного організаційно-педагогічного супроводу. Освітня послуга є саме організаційно-педагогічним супроводженням освітнього продукту, яке більшою мірою визначає рівень задоволеності всіх учасників освітнього процесу, включаючи не лише учнів та їх законних представників, а й роботодавців.

Розвиток освітніх послуг системи вищої освіти має рухатися у напрямку найкращих світових практик: впровадження консалтингу та елементів коучингу в рамках ранньої профорієнтації для забезпечення коректного вибору професії, рівня освіти, спеціальності чи напрямку підготовки; розвиток гнучких проектних груп в академічному середовищі для реалізації можливості індивідуалізації освітньої траєкторії слухачів; розширення практики та інституціоналізація активних форм навчання в рамках вищої освіти для розвитку лідерського потенціалу, емоційного інтелекту, навичок групової роботи, навичок взаємодії з клієнтами (зовнішніми та в рамках внутрішніх бізнес-процесів), цифрових компетенцій та напрямів їх застосування; сервізація освітніх послуг за рахунок цифровізації освітнього процесу; розвиток об'єктивності систем оцінювання сформованих компетенцій молодих фахівців та наближення критеріїв оцінювання до реальних вимог ринку праці (впровадження елементів асесменту, технології індивідуальних планів розвитку, практики зворотного зв'язку після процедур оцінювання); розвиток процедур оцінювання та рейтингування науково-педагогічних працівників як представників фронт-офісу освітніх послуг (впровадження елементів асесменту, технології індивідуальних планів розвитку, практики зворотного зв'язку після процедур оцінювання); розвиток практик вільних дискусійних майданчиків за групами проблем та зон коворкінгу для обміну досвідом між представниками освітньої організації, студентами та роботодавцями.

Висновки

Отже, ринок праці характеризується латентністю і консерватизмом, на відміну від ринку компетенцій, який здатний швидше адаптуватися до запитів виробничої сфери, що динамічно змінюються, і роботодавців. У свою чергу, системи вищої освіти знаходяться у відстаючій позиції до реалізації цього запиту.

Прогнозування потреб у кваліфікованих навичках є стратегічним і систематичним підходом, у якому учасники ринку праці визначають майбутні потреби і готуються до задоволення, уникаючи цим можливих розривів між попитом і пропозицією на професійні навички. Прогнозування потреб дозволяє постачальникам освітніх послуг, молоді, особам, які формують державну політику, роботодавцям та працівникам робити ширший вибір у рамках освітніх програм та професійної підготовки, що дозволить через інституційні механізми та доступну інформацію досягти більш ефективного використання навичок та оптимального розвитку людського капіталу.

Література

1. An official website of the European Union. Proposal for a Decision of the European parliament and of the council on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC. Brussels, 4.10.2016. SWD(2016) 320 final. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1597734497656&uri=CELEX:52016SC0320> (дата звернення: 10.09.2022).

2. An official website of the European Union. Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance). (2018/C 189/01). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:T_0C (дата звернення: 15.09.2022).

3. Come T. (2011). Quelles structures pour optimiser les relations universités-entreprises? Management & avenir, no 45, p. 107-125. URL: <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2011-5-page-107.htm>. DOI : 10.3917/mav.045.0107 (дата звернення: 10.09.2022).

4. Frey C., Osborne M., Holmes C. Technology at work v2.0 . Citi GPS: Global Perspectives & Solutions. Jan. 2016. P. 18-19. URL: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf (дата звернення: 15.09.2022).

References

1. An official website of the European Union (2016), “Proposal for a Decision of the European parliament and of the council on a common framework for the provision of better services for skills and qualifications (Europass) and repealing Decision No 2241/2004/EC”, [Online], available at: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1597734497656&uri=CELEX:52016SC0320> (Accessed 10 September 2022).
2. An official website of the European Union (2018), “Council recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance). (2018/C 189/01)”, [Online], available at: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2018.189.01.0001.01.ENG&toc=OJ:C:2018:189:TOC (Accessed 15 September 2022).
3. Come, T. (2011), “Quelles structures pour optimiser les relations universités-entreprises?”, Management & avenir, vol. 45, pp. 107-125, [Online], available at: <https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2011-5-page-107.htm>. DOI : 10.3917/mav.045.0107 (Accessed 10 September 2022).
4. Frey, C., Osborne, M. and Holmes, C. (2016), “Technology at work v2.0”, Citi GPS: Global Perspectives & Solutions, pp. 18-19, [Online], available at: https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/reports/Citi_GPS_Technology_Work_2.pdf (Accessed 15 September 2022).

Стаття надійшла до редакції 02.10.2022 р.