

Горобей К. Д.

ORCID ID: 0000-0002-5662-1821

Войтко С. В.

доктор економ. наук, професор

ORCID ID: 0000-0002-2488-3210

Національний технічний університет України
«Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»

РОЗВИТОК ОСВІТИ В УКРАЇНІ З УРАХУВАННЯМ ЄВРОПЕЙСЬКОГО РИНКУ ПРАЦІ

DEVELOPMENT OF EDUCATION IN UKRAINE TAKING INTO ACCOUNT THE EUROPEAN LABOR MARKET

У статті проаналізовано розвиток освіти в Україні в контексті інтеграції до європейського ринку. Доцільність забезпечення якісної освіти, досягнення гідної праці та економічного зростання, зменшення рівня нерівності та подолання бідності з метою стабільного підвищення рівня якості життя для майбутніх поколінь в Україні відповідно до світових тенденцій спонукає досліджувати сутність та складові людського капіталу, розробляти нові та вдосконалювати існуючі механізми розвитку людського капіталу в умовах євроінтеграції. Проаналізувавши стан розвитку освіти в Україні, як складових людського капіталу, а також розглянувши передумови розвитку людського капіталу в різних країнах, було виявлено, що зарубіжні країни активно фінансують розвиток людського капіталу. У той же час, у цих країнах у подальшому зростає роль суб'єктів господарювання і домогосподарств у розвитку людського капіталу. Зарубіжні країни досягли високого рівня економічного зростання за рахунок розвитку людського капіталу; практика свідчить, що усі ці країни мають свої національні системи освіти. Їх досвід є цінним для України з точки зору реформування освіти з метою підвищення рівня якості та забезпечення загальнодоступності освітніх послуг. Сьогодні більш успішними країнами щодо формування, розвитку та виростання людського капіталу є Фінляндія; Норвегія; Швейцарія; Канада; Японія; Швеція; Данія; Нідерланди; Нова Зеландія; Бельгія. Ці держави активно фінансують відтворення людського капіталу, тому що освіта є стратегічно важливою сферою діяльності для досягнення Глобальних цілей сталого розвитку. Передумовами розвитку людського капіталу в Україні в контексті впровадження засад сталого розвитку надало змогу розробити пропозиції щодо розвитку людського капіталу в Україні в умовах євроінтеграції. Визначено напрями вдосконалення освітніх програм, відповідно до потреб національного та європейського ринків праці.

Ключові слова: освіта, людський капітал, ринок праці, євроінтеграція, економічний розвиток.

The article analyzes the development of education in Ukraine in the context of integration into the European market. The need to provide quality education, achieve decent work and economic growth, reduce inequality and tackle poverty with a view to steadily improving the quality of life for future generations in Ukraine, in line with global trends, compels research into the nature and components of human capital, develop new and improve existing capital development mechanisms. conditions of European integration. Analyzing the state of development of education in Ukraine as a component of human capital, as well as considering the prerequisites for the development of human capital in different countries, it was found that foreign countries

actively finance the development of human capital. At the same time, the role of business entities and households in the development of human capital is increasing in these countries. Foreign countries have achieved high levels of economic growth through the development of human capital; practice shows that all these countries have their own national education systems. Their experience is valuable to Ukraine in terms of reforming education to improve the quality and accessibility of educational services. Today, Finland is the most successful country in the formation, development and growth of human capital; Norway; Switzerland; Canada; Japan; Sweden; Denmark; Netherlands; New Zealand; Belgium. These states are actively financing the reproduction of human capital because education is a strategically important area of activity to achieve the Global Sustainable Development Goals. The preconditions for the development of human capital in Ukraine in the context of the implementation of sustainable development principles made it possible to develop proposals for the development of human capital in Ukraine in the context of European integration. The directions of improvement of educational programs according to the needs of national and European labor markets are determined.

Keywords: education, human capital, labor market, European integration, economic development.

Вступ. Людський капітал впливає на всі сторони економічного та суспільного життя населення і, тим самим, відіграє важливу роль у процесі інтеграції країн. Проте, людський капітал не може розвиватися без достатнього фінансування освітньої сфери тому, що являє собою сукупність навичок і вмінь, які використовуються та приносять вигоди. Глобальні процеси в освіті, особливості організації управління у закладах освіти, основні тенденції розвитку сучасної освіти аналізують та оцінюють Т. Віссер, Ф. Кендерс, Дж. Питерс, К. Рой, К. Терлоу. Науковці розкрили такі питання як сутність та оцінювання людського капіталу; фінансування освіти та професійної підготовки; децентралізація бюджетної системи; роль публічно-приватного партнерства в соціально-економічному розвитку держави тощо.

Постановка завдання. Незважаючи на активне вивчення зарубіжними та українськими вченими питань розвитку людського капіталу, існує доцільність дослідження питань впливу людського капіталу на інтеграцію України у світову та європейську спільноти.

Актуальність і практична значущість проблеми розвитку людського капіталу в умовах євроінтеграції обумовили вибір теми статті та визначили такі завдання: 1) проаналізувати стан розвитку освіти в Україні як складових людського капіталу; 2) розглянути передумови розвитку людського капіталу в різних країнах; 3) розробити пропозиції щодо розвитку людського капіталу в Україні в умовах євроінтеграції.

Методологія. Методологічною основою дослідження стали теоретичні положення, викладені в роботах вітчизняних і зарубіжних авторів. Вирішення наукових завдань здійснювалось з використанням таких методів дослідження: статистичного та економічного аналізу, теоретичного узагальнення, аналізу та синтезу, системного методу.

Теоретичною базою дослідження є наукові праці українських і зарубіжних вчених з проблематики розвитку людського капіталу в Україні та країнах ЄС.

Результати дослідження. В умовах сучасної глобальної економіки світ праці зазнає швидких змін. Глибокі демографічні зміни, військово-політичні конфлікти, впровадження технологічних інновацій (автоматизація виробництва, робототехніка, тривимірний друк, цифрові технології тощо), глобальний аутсорсинг змінюють сфери зайнятості населення різних країн. Ті країни, які вчасно усвідомлять ці тренди та успішно адаптуються до викликів сьогодення, зможуть не лише вирішити назрілі проблеми у сфері праці, але й забезпечити фундамент для зростання ефективності національної економіки, підвищення рівня продуктивності праці, поліпшення якості життя населення.

Відповідно, одним із основних пріоритетів уряду України є реформа ринку праці тому, що терміново доцільно забезпечити підвищення рівня продуктивності праці, переглянути трудове законодавство (до 01 січня 2020 року варто доопрацювати та ухвалити новий Трудовий кодекс України та суттєво посилити відповідальність за тіньове працевлаштування і ведення господарства) [1]. Такі завдання обумовлені сучасними загрозами та здобутками українського ринку праці, зокрема:

1. За офіційними даними Держстату (Державна служба статистики України) [2], кількість зайнятого населення у нашій країні у віці від 15 років у I півріччі 2019 року склала близько 16,6 млн осіб, а рівень зайнятості у цей період часу становив значення 51,4%. Стосовно кількості зайнятого населення, на періоді I півріччя 2019р. віком від 15 до 70 років, то при порівняння з чим же півріччям 2018 року, його чисельність зросла на 202 тис. робітників і становила близько значення 16,5 млн осіб. За віковими групами маємо таке, що близько половини зайнятих громадян України становили особи віком саме від 40 до 59 років, близько третини (30%) – особи віком від 30 до 39 років, а кожний п'ятий працівник віком від 15 до 29 років [2].

2. За професійними групами виділяється таке: близько 41% серед зайнятих становили керівники, а також службовці та професіонали, 18% – це особи, що займають робочі місця, які належать до «найпростіших» професій, близько 17% – це працівники сфери торгівлі та послуг, 13% – це кваліфіковані робітники зі своїм інструментом і працівники сфери сільського господарства, а 11% – це робітники з обслуговування і машин.

3. Рівень зайнятості населення у віці 15-70 років зріс з 56,8% до 57,9%. Зростання рівня зайнятості відбулося в усіх регіонах, суттєво у Полтавській (з 54,6% до 56,1%), Сумській (з 57,2% до 58,7%), Херсонській (з 56,8% до 58,3%), Чернігівській (з 56,8% до 58,3%), та Луганській (з 56,6% до 58,4%) областях. Вищий рівень зайнятості спостерігався у м. Києві (63,0%), Харківській (62,2%), Дніпропетровській (59,5%), Київській (59,3%) та Миколаївській (58,9%) областях, а найнижчий – у Волинській (50,2%) та Донецькій (50,9%) областях.

4. Кількість безробітного населення (визначається за методологією Міжнародної організації праці /МОП/) віком від 15 років і старше вже у першому півріччі 2019 року становила значення близько 1,5 млн осіб, а

рівень безробіття тоді склав 8,4%. Загальна кількість безробітного населення (також визначена за методологією МОП) віком від 15 до 70 років у I півріччі 2019 року, порівнюючи з таким же півріччям 2018 року, скоротилася на 72 тис. осіб і склала 1,5 млн.

5. За віковими групами маємо таке: серед безробітних близько 26% становили особи віком від 15 до 29 років, а 27% – це особи у віці від 30 до 39 років, слід зазначити, що 26% – це у віці від 40 до 49 років, а 21% – у віці понад 50 років.

6. За причинами незайнятості слід відзначити таке: серед безробітних частка осіб, які звільнилися за угодою сторін і за власним бажанням, становила 41%, а вивільнених з економічних причин – близько 20%. Частка безробітних, у яких робота несла сезонний характер – близько 11%, після закінчення терміну дії контракту – 9%, частка осіб, які не змогли знайти роботу після закінчення навчальних закладів також 9%.

7. Рівень безробіття населення (вимірний за методологією МОП) у віці 15-70 років скоротився з 8,9% до 8,5% від загальної кількості робочої сили. Скорочення рівня безробіття відбулося практично в усіх регіонах країни. Нижчий рівень безробіття спостерігався у Харківській (5,0%), Київській (5,9%), Одеській (6,1%) областях і місті Києві (6,1%), а Вищий – у Луганській (14,2%), Донецькій (13,7%), Волинській (11,7%) та Кіровоградській (11,2%), Полтавській (11,1%) областях.

8. На 01 жовтня 2019 року загальна кількість вакансій, які були заявлені роботодавцями України до Державної служби зайнятості, порівняно з даними на 01 жовтня 2018 року, зросла на 4% і становила 101 тис. Крім того, у базі даних служби зайнятості містилася інформація про близько 30 тис. пропозицій робочих місць, які отримані з інших джерел інформації. Середній розмір заробітної плати у вакансіях становив 6,6 тис. грн, що на близько 1,1 тис. грн (21%) більше, ніж на рік тому (на 01 жовтня 2018 року). За видами економічної діяльності, більша кількість вакансій нараховувалася на підприємствах саме переробної промисловості (близько 21%), у сфері торгівлі – 13%, на транспорті – 10%, а в освіті всього 9%.

9. Аналізуючи професійні групи, маємо таке: значний попит роботодавців спостерігається саме на кваліфікованих робітників з своїм інструментом – 23%, а також на робітників, що здійснюють обслуговування і експлуатацію устаткування і машин – 21%.

На разі, основними та досить актуальними проблемами ринку праці є дисбаланс попиту та пропозиції робочої сили, невідповідність між реальними потребами ринку праці та ринком освітніх послуг, демографічні, економічні та політичні кризи [3], що призвели до зменшення еластичності попиту на робочу силу та часткової втрати здатності до державного регулювання ринків праці.

Така увага до ринку праці обумовлена тим, що економічне зростання і розвиток компаній залежить від продукування нових знань, раціонального розподілу праці та спеціалізації. Науковцями обґрунтовано, а європейською

практикою підтверджено те, що інвестиції в людський капітал є джерелом економічного зростання країни. Відтак, у розвинутому суспільстві постійно підвищуються вимоги до рівня кваліфікації та освіченості працівників, котрі, щоб бути конкурентоспроможними на ринку праці, повинні мати високий рівень життя і належну якість особистого людського капіталу.

У європейських країнах роботодавці, несуть значні витрати на персонал (заробітна плата, підвищення кваліфікації, набуття і вдосконалення професійних навичок, медичне та пенсійне забезпечення тощо). Зокрема, на розмір заробітної плати впливають такі чинники, як недостатній рівень пропозиції висококваліфікованих працівників і той фактор, що для більшості покупців на ринку товарів заробітна плата є основним джерелом доходів. У свою чергу, рівень заробітної плати визначає купівельну спроможність населення, відповідно, призводить до збільшення або скорочення обсягів реалізації продукції.

Міжнародні корпорації вимушені витратити чимало часу та коштів на навчання і розвиток своїх співробітників тому, що в умовах науково-технічного прогресу, професійні знання і навички досить швидко застарівають, а недостатній рівень підготовки персоналу негативно позначається на результатах діяльності [4].

У продовження дослідження зазначимо таке: у зарубіжних країнах на законодавчому рівні не лише розроблено стимулюючі податкові заходи щодо підвищення активності бізнесу в інвестуванні у професійний розвиток персоналу, але й у більшості країн відповідними законами затверджено обов'язковий характер таких виплат і напями їх використання. Як наслідок, міжнародні корпорації володіють такими конкурентними перевагами як висока ефективність накопичення та використання знань та інноваційних технологій; розвиток нововведень за рахунок інвестицій у знання; створення мереж знань [3].

У Німеччині існують переважно такі центри: засновницькі центри, центри інновацій та центри промислової технології. Засновницькі центри об'єднують новостворені підприємства (переважно обробної промисловості й надання послуг), їх засновниками є комуни, банки, промислово-торговельні палати, економічні союзи та університети. Такі центри координують діяльність комерційних фірм, підтримуючи їх на етапі становлення, і сприяють подальшому розвитку тих суб'єктів, котрі забезпечують краще використання наявного ресурсного потенціалу того чи іншого регіону. Центри промислової технології сприяють впровадженню новацій у серійне виробництво [5].

У світовій практиці відомі різні методи професійного навчання і розвитку персоналу, вибір того чи іншого методу, як правило, залежать від характеру посади, від ініціативи працівника, від потреб роботодавця. Відтак, обсяги фінансових ресурсів для організації професійного навчання також є різними [6]. Наприклад, професійне навчання на підприємстві є більш доступним і дешевим, а професійне навчання за межами підприємства – більш

витратним, але надає можливість отримати нові знання, навички та уміння (таблиця).

Таблиця – Методи професійного навчання для розвитку людського капіталу

Методи	Сутність	Джерела фінансування
1	2	3
Підвищення кваліфікації персоналу	Підтримка, удосконалення, розширення і поглиблення професійного рівня знань, навичок і умінь персоналу, що пов'язані з вимогами сфери послуг	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності
Довгострокове періодичне навчання, удосконалення професійного рівня	Удосконалення професійного рівня у рамках «освіти впродовж життя»	1. Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності 2. Фінансові ресурси домогосподарств
Післядипломна освіта	Отримання додаткової спеціальності	Фінансові ресурси домогосподарств
Навчання у цільовій аспірантурі чи докторантурі	Підвищення кваліфікації за рахунок бюджетних джерел фінансування, ресурсів суб'єктів підприємницької діяльності, домогосподарств	1. Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності 2. Фінансові ресурси домогосподарств
Навчання на робочому місці	Копіювання – працівник прикріплюється до фахівця, навчається, творчо копіюючи його дії; наставництво передбачає заняття менеджера зі своїм персоналом або кваліфікованого робітника з підлеглим під час щоденної роботи, допомогу підказками, консультаціями, співбесідами, порадами; інструктаж; делегування; ротація.	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності
Короткострокове (за необхідністю) навчання на місці роботи		
Ротація кадрів у середині підприємства	Працівники виконуватимуть завдання, які не характерні для звичної роботи, і вони змушені будуть виробляти самостійно певні знання для вирішення того чи іншого завдання	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності
Відрядження у місце знаходження філіалу компанії	Працівник зможе проаналізувати роботу такого ж департаменту чи відділу, виявивши певні недоліки у своїй роботі та викорінити їх	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності
Стажування на інших підприємствах	Обмін досвідом	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності
Курси чи тренінги	Покращення знань у певних питаннях, отримання нових знань	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності

Самонавчання	Систематичне самостійне навчання	Фінансові ресурси домогосподарств
Участь у техніко-економічних нарадах	Отримання практичних навиків	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності
Участь в семінарах стосовно виробничих та економічних питань	Розвиток управлінських навичок	Фінансові ресурси суб'єктів підприємницької діяльності

Джерело: складено авторами за даними [6]

Спільною рисою усіх методів навчання є безперервний та гнучкий характер професійного навчання. Безперервність передбачає оновлення інформації, покращення рівня професіоналізму співробітників, підвищення рівня конкурентоспроможності працівників на ринку праці тощо; гнучкість – здатність роботодавців адаптуватися до вимог ринку.

Для реалізації професійного навчання, власники бізнесу, відділи управління персоналом чи керівництво компанії можуть використовувати різний інструментарій управління витратами: 1) створити програми цільового фінансування навчання працівників і передбачити деяку суму коштів на таке навчання (наприклад, 1% від обсягу прибутку підприємства); 2) скласти плани розподілу витрат на розвиток персоналу; 3) визначити показники ефективності використання коштів на професійне навчання працівників; 4) впровадити інституцію наставництва.

При цьому важливо забезпечити взаємодію навчальних закладів, студентів, потенційних роботодавців з питань працевлаштування, фінансової підтримки цільової підготовки студентів і перепідготовки кадрів, участі практиків у навчальному процесі, організації виробничої практики тощо.

Враховуючи закономірності розвитку європейського ринку праці, в Україні доцільно: забезпечити узгодження потреб ринку праці та освітньої діяльності закладів професійно-технічної та вищої освіти з метою підготовки фахівців відповідно до потреб українського та європейського ринків праці; оновити зміст і підвищити якість професійно-технічної освіти; забезпечити взаємозв'язок між заробітною платою працівників і рівнем розвитку їх людського капіталу; забезпечити приведення трудового законодавства у відповідність з трудовим законодавством держав-членів ЄС; сприяти застосуванню ефективних заходів зайнятості у боротьбі з дискримінацією, покращенню інвестицій у людський капітал тощо. А також варто активізувати контроль за додержанням законодавства про оплату праці, шляхом: посилення відповідальності роботодавців за рахунок збільшення розмірів штрафів, обмеження доступу до певних суспільних благ; запровадження відповідальності працівників. Працівник, який погоджується працювати без оформлення трудових відносин несе адміністративну відповідальність, тому що тіньова економіка

– це економічна діяльність, яка не враховується і не контролюється офіційними державними органами, а також діяльність, спрямована на отримання доходу шляхом порушення чинного законодавства. Заробітна плата, отримана «в конверті», без оформлення трудових відносин є доходом, який отримує працівник з порушенням чинного законодавства.

Висновки. Таким чином, функціонування ринків праці залежить від розвитку людського капіталу в цілому та продукування якісних освітніх послуг зокрема. Відповідно, регулювання та фінансування освітньої сфери в економічно розвинених країнах світу здійснюється державою та реалізується через систему податкового стимулювання. У зарубіжних країнах також широко використовуються інноваційні методи розвитку людський ресурсів. Разом з тим, розвиток людського капіталу на підприємстві України можливо забезпечити лише при поєднанні ефективного навчання персоналу та дієвої та прозорої системи мотивації. Ці заходи надають змогу об'єднати інтереси суб'єктів підприємницької діяльності та працівників, зробити їх соціальними партнерами на ринку праці.

Науковою новизною є методичний підхід до формування системи освіти на основі врахування потреб внутрішнього та зовнішнього ринків праці, який, на відміну від існуючих, враховує потреби роботодавців і можливості закладів вищої освіти в умовах інтеграції ринків праці.

Подальші наукові дослідження варто здійснювати у площині груп спеціальностей з врахування появи нових і зникненні застарілих професій.

Література:

1. Офіційний сайт Міністерства інфраструктури України. URL: <https://mtu.gov.ua/timeline/Evrointegraciya.html>
2. Офіційний сайт Державної служби статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
3. Skills supply and demand in Europe: Medium-term forecast up to 2020. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2014.
4. Осецький В. Л., Красота О. В. Соціальний вектор розвитку економіки знань. Економічний нобелівський Вісник. 2014 р. № 1(7). С. 343-348.
5. Захарченко В. І., Корсікова Н. М., Меркулов М. М. Інноваційний менеджмент: теорія і практика в умовах трансформації економіки. Навч. посіб. Київ: Центр учбової літератури, 2012. 448 с.
6. Дорошенко Т. М. Стимулювання професійного розвитку працівників в системі стратегічного розвитку підприємства. Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки, 2009. Вип. 15. С. 258-263.