

## СВІТОВІ ТРЕНДИ РОЗВИТКУ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

В. М. ЗІНЧЕНКО, ст. кафедри індустрії гостинності і сталого розвитку  
*Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського, м. Київ*

Нова економіка характеризується посиленням конкуренції, вмінням гнучко реагувати й пристосовуватися до змін ринкового середовища, ростом інтелектуального капіталу, що пред'являє до організацій особливі вимоги. Усе це передбачає грамотне використання закордонного досвіду, уміння накопичувати знання й ефективно застосовувати їх на благо організації. Здатність і готовність співробітників вчитися швидше конкурентів є надійним чинником, що забезпечує ефективне функціонування організації на ринках праці, товарів і послуг.

За оцінками західних дослідників, щорічно у світовім 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 [1, 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.

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.

Вихідною вимогою сфери праці на сьогоднішній день є наявність у працівників необхідних професійних кваліфікацій, отриманих в освітніх установах і підтверджених документально. Роботодавці віддають перевагу фахівцям, здатним працювати в широкому професійному полі. Кваліфікація є тим ключовим аспектом, який лежить в основі формування потенціалу працівника при виконанні своїх трудових функцій.

Формування суспільства, заснованого 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.

У цілому сертифікація кваліфікацій дає системний ефект. Здійснюється вона за допомогою оцінки професійних компетентностей і проводиться, виходячи з індивідуальної траєкторії навчання, що складені працівником.

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.

#### **Література:**

1. Синиціна Ю. П., Дунайчук С. М., Алексеєнко І. А. Управління витратами на персонал на основі системного підходу. *Економіка та суспільство*. 2017. Випуск 9. – С. 636–641.
2. Європейський досвід планування підготовки вищими навчальними закладами затребуваних спеціалістів: аналітична записка. *Сайт Національного інституту стратегічних досліджень при Президентові України*. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/1406/> (дата звернення 30.01.2021).

## **ОСВІТА У ХХІ СТОЛІТТІ: АКТУАЛЬНІ ЗМІНИ В УМОВАХ ПАНДЕМІЇ**

К. А. ВОЛКОВСЬКА, студентка

*Харківський національний університет міського господарства  
імені О. М. Бекетова, м. Харків*

За даними ЮНЕСКО станом на березень 2020 року приблизно 87% учнів у світі, тобто 1,5 млрд, постраждали від закриття шкіл. Більш ніж у 180 країнах