

## ОСВІТНІЙ ПОТЕНЦІАЛ У КОНТЕКСТІ ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ РЕГІОНУ

**Н.В. Волкова**

*Дніпропетровська державна  
фінансова академія*

*Розглянуто сучасний стан освітнього потенціалу Дніпропетровської області. Зроблена спроба поєднати питання інноваційного розвитку та ринку праці регіону.*

**Ключові слова:** *інновації, освіта, ринок праці.*

**Постановка проблеми.** Інноваційний розвиток України зараз переважно забезпечується застосуванням новітніх технологій, які запозичуються із розвинутих країн. Така ситуація стримує розвиток власної освіти і науки. Виникає суперечність між вимогами часу, необхідністю стимулювати вітчизняні розробки в конкурентному середовищі і недооцінкою власного інтелектуального потенціалу. Разом з тим, в найбільш розвинутих країнах сфера науки, що продукує інновації, є провідною для інвестицій і реформ. Існують проблеми у формуванні і використанні освітнього потенціалу та відсутності прогнозування ринку праці, неогрунтованості обсягів підготовки фахівців, невідповідності національної системи кваліфікацій стратегії навчання протягом всього життя, невідповідності напрямів та якості професійної освіти і навчання потребам роботодавців і соціальних партнерів у сфері освіти. До того ж, у більшості європейських країн національні системи кваліфікацій інтегровані зі стратегією зайнятості та угодами у сфері соціального партнерства, що є основою для їх економічного розвитку.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Проблеми науково-освітньої складової інноваційного розвитку піднімаються в роботах таких українських вчених, як О.А. Грішнова, О.В. Майборода, Н.В. Бондаренко, О.В. Пирог, Т.І. Лучко, Н.П. Мешко, О.П. Величко, Я.М. Столярчук, Т.А. Федотова, І.Г. Ханін та ін. У своїх роботах вони визнають освіту і науку визначальними чинниками конкурентоспроможності національної економіки. Але невіршеними залишаються питання зв'язку інноваційного

розвитку і використання освітнього потенціалу країни на ринку праці.

**Мета статті** – розкрити проблеми формування трудового потенціалу у сфері освіти і використання його на ринку праці на прикладі Дніпропетровської області.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Сучасність характеризується зміною традиційної науково-технічної політики на інноваційну. Остання являє собою більш цільовий підхід, що одночасно базується на створенні та практичному використанні знань, за якого основне значення має комерційна віддача від нових технологій. Робоча сила є єдиним фактором виробництва, що несе в собі творчу складову. Саме вона визначає інтенсивність інноваційного потоку ідей та пропозицій. Навіть процес конкуренції на ринку можна представити як конкуренцію ідей або конкуренцію генераторів ідей. Велику роль відіграє показник частки ВВП, що спрямовується на освіту та наукові дослідження.

Інноваційний розвиток – це такий розвиток економіки, що заснований на використанні результатів наукових досліджень і розробок, спрямованих на вдосконалення процесу виробничої діяльності, економічних, правових і соціальних відносин в галузі науки, культури, освіти та інших сферах діяльності суспільства. Інновації класифікуються за глибиною тих змін, які вони приносять, і можуть бути розташовані від низького до більш високого рівня змін. За значущістю виділяють:

- базисні інновації, які реалізують значні винаходи і стають основою формування нових поколінь і напрямів техніки;

- покращуючі, які звичайно реалізують дрібні і середні винаходи і переважають на фазах розповсюдження і стабільного розвитку науково-технічного циклу;

- псевдоінновації, що спрямовані на часткове покращання застарілих поколінь техніки і технологій [6].

Роль освіти позначена необхідністю швидких технологічних та економічних змін, осучаснення знань, вмінь та компетенцій громадян для забезпечення конкурентоспроможності країни. Компетенція - це доведена здатність використовувати знання, вміння та особисті, суспільні та/чи методологічні здібності у робочих (навчальних) ситуаціях, а також для цілей фахового та/чи особистого розвитку. В Європейській рамковій системі кваліфікацій компетенція визначається з позицій відповідальності та автономності. Компетенція включає:

- когнітивні здібності (використання теорії та концепцій, «прихованих знань», отриманих з досвіду);

- функціональну компетенцію (вміння, навички, ноу-хау);

- персональну компетенцію (знання про те, як поводитися в конкретній ситуації);

- етичну компетенцію (набуття персональних та професійних цінностей).

Європейські тенденції розвитку освіти, серед іншого, полягають у забезпеченні гнучких способів навчання, покращання визначення та порівняння цінності кваліфікацій, підтвердженні результатів неформального навчання та навчання поза межами освітніх закладів. Освіта має відтворювати й реагувати на потреби на місцевому, регіональному та національному рівні. У цьому розумінні повинна бути розроблена відповідна національна кваліфікаційна система, що пов'язує освіту й підготовку з вимогами ринку робочої сили та громадянського суспільства. Кваліфікація означає офіційне визнання цінності індивідуума на ринку праці і легальне надання йому права на здійснення трудової діяльності.

Компетентність і кваліфікація складають основу освітнього потенціалу. Освітній потенціал розглядається у часовому вимірі:

- минуле (нагромаджені властивості робочої сили – знання, вміння, навички, тобто ресурс);

- сьогодення (практичне використання наявних можливостей – частково збігається з поняттям «резерв»);

- майбутнє (орієнтація на розвиток).

- За такого погляду можна виділити такі чинники, що визначають розмір освітнього потенціалу регіону:

Блоки управління	Оцінювані фактори
Формування освітнього потенціалу (кого і скільки навчати?)	Обсяги і структура замовлення на підготовку фахівців, суб'єкти замовлення, гнучкість обсягів замовлення, обґрунтованість, орієнтація на перспективу
Формування освітнього потенціалу (як навчати?)	Компетентність, умови її досягнення
Використання освітнього потенціалу (де, ким і як працювати?)	Моніторинг ринку праці, рівень працевлаштування за фахом і закріплення випускників, безробіття, територіальна, соціальна і професійна мобільність

Майбутнє Дніпропетровської області вбачається в традиційних для неї галузях – промисловості і сільському господарстві. Але, на жаль, відтворення освітнього потенціалу працюючих в них є недостатнім через непривабливість галузей для молоді.

Найбільша чисельність усіх найманих працівників Дніпропетровської області зосереджена у промисловості (43,7%) та сфе-

рах освіти (11,2%) і охорони здоров'я (8,8%). Але ці галузі є непривабливими для молоді, яка надає перевагу сферам фінансової діяльності і торгівлі. Даний висновок ілюструють такі статистичні дані Дніпропетровщини. Серед тих, хто працює, найбільша кількість пенсіонерів спостерігається у таких галузях, як сфера послуг (операції з нерухомим майном, оренда, інжиніринг,

надання послуг підприємцям) - 25,4%, освіта - 24,1%, охорона здоров'я – 22,5%. Серед галузей, де переважно працює молодь 15-34 років, є торгівля – 53,6%, фінансова діяльність – 53,5%, а також ресторанний і готельний бізнес – 43,7% [4].

Про конкурентоспроможність економіки регіону можуть свідчити показники підвищення кваліфікації працівників. Найбільший відсоток тих, хто підвищив кваліфікацію, спостерігається у промисловості (17,4%), сферах зв'язку (12,7%) і послуг (11,3%). Про розвиток економіки свідчать такі дані: тих, хто опанував новими професіями, найбільше було у промисловості (7,6%) і сфері послуг (5,5%). На Дніпропетровщині можна виділити так звані «міста, де вчаться працівники». Ними є Кривий Ріг і Новомосковськ, де у 2006 р. підвищили кваліфікацію відповідно 18,5 і 16,5% найманих працівників [1,3].

Серед районів за показниками навчання працівників можна виділити Апостолівський і Покровський. Лідером по перенавчанню серед міст є Вільногірськ. Це пояснюється тим, що саме в цих місцевостях спостерігається найвищий у регіоні рівень безробіття та навантаження на одне вільне робоче місце. Тобто можна припустити, що ситуація на ринку праці примушує працівників і роботодавців турбуватись про конкурентоспроможність і соціальний захист шляхом професійного розвитку працівників.

В інноваційній економіці локомотивом позитивних змін є так званий трудовий капітал, до якого належить частина працездатного населення, яка має високий рівень знань і професійної кваліфікації, здатна створювати нові системи знань, техніки, технологій, форм організації праці та виробництва, тим самим істотно впливаючи на технічний рівень виробництва, зростання його обсягів, якості, конкурентоспроможності продукції. В Європі до найпродуктивнішої частини населення відносять осіб із вищою освітою. Про освітній потенціал найманих працівників Дніпропетровської області свідчать дані про частку осіб із повною вищою освітою в окремих галузях економіки [6]. Так, найбільша частка таких працівників спостерігається в фінансовій сфері (59,7%), державному управлінні (59,5%) та

освіті (47,3%) [4]. Якщо наявність значної частки осіб із повною вищою освітою у сфері державного управління і освіти обумовлені специфікою діяльності, то ситуація із сферою фінансової діяльності пояснюється також високим соціальним статусом і економічним престижем галузі, особливо для молоді із вищою освітою. Отже, освітній потенціал в цих галузях регіону найбільший. За останні два десятиліття кількість осіб із повною вищою освітою в розрахунку на 1000 жителів в Дніпропетровському регіоні майже подвоїлася (з 79 у 1979 р. до 153 у 2001 р). Проте останніми роками простежується зменшення кількості осіб, які навчалися у професійно-технічних навчальних закладах [2,3]. Така ситуація є однозначно негативною з огляду на високий попит на робітничі кадри, особливо в переробній промисловості (5,8 тис. осіб). Необхідно стимулювати престиж робітничих професій, які в сучасних умовах повинні ставати більш інтелектуаломісткими [3].

Вплив ринку праці на удосконалення й підвищення ефективності системи професійної освіти та навчання в сучасних умовах залишається незначним. Наприклад, співвідношення випускників вищих навчальних закладів до випускників професійно-технічних навчальних закладів складає 60:40, в той час як на ринку праці 60% вакантних місць потребують заміщення кваліфікованими робітничими кадрами. Проблема ускладнюється тим, що переважна більшість учнів професійно-технічних навчальних закладів сьогодні опановують, як правило, професії сфери послуг (перукарів, продавців, барменів, водіїв, офіціантів тощо), тоді як зросла і продовжує зростати потреба у робітниках виробничих професій (токарях, фрезерувальниках, слюсарях, ремонтниках, зварювальниках, інструментальниках, ливарниках, електриках тощо). Подібна ситуація спостерігається у сфері вищої освіти, де у надмірній кількості готуються юристи, менеджери, бухгалтери та ін. За оцінками державної служби зайнятості, 40% новопідготовлених економістів стають її клієнтами. В значній мірі це пояснюється неусвідомленим вибором випускниками середніх шкіл професії чи спеціальності та відсутністю прив'язки фінансування підго-

товки кадрів у навчальних закладах до реального стану працевлаштування випускників.

Протягом останніх років потенціал кваліфікованих робітників в Україні значно знизився, і становить близько 15% до кількості працездатного населення у порівнянні з розвиненими країнами, де він сягає понад 70%. До того ж престиж робітничих професій стрімко падає, що може призвести до напливу іноземної робочої сили і стати одним із чинників загрози національній безпеці. Особливо гостро постане потреба у висококваліфікованих трудових ресурсах у зв'язку зі вступом України у Світову організацію торгівлі, що вимагатиме якісних змін у підготовці кадрів. Фактично зараз система професійної освіти орієнтована на ринок освітніх послуг, а не на ринок праці, про що свідчать ліцензовані обсяги та напрями підготовки, перепідготовки й підвищення кваліфікації кадрів.

В умовах ринкової економіки значна частина державного бюджету використовується на навчання неконкурентоздатних на ринку праці робітників і фахівців. Проте до цього часу в країні не створена інституція, яка б системно займалася питаннями моніторингу, прогнозування, маркетингу освітніх послуг. Негативно впливає на систему професійної освіти недостатнє залучення роботодавців та інших соціальних партнерів до розробки і затвердження освітніх стандартів, навчальних планів та програм, відсутність стимулюючого кредитування навчальних закладів для придбання обладнання та іншої техніки (які будуть об'єктом застави). Негативно впливають на систему професійної освіти ускладнені умови ліцензування діяльності навчальних закладів, які не дозволяють оперативно і гнучко реагувати на попит роботодавців у працівниках. Назріла необхідність запровадити незалежну оцінку (сертифікацію, атестацію) знань, умінь і навичок як випускників навчальних закладів, так і працівників, які одержали їх у процесі трудової діяльності.

Свідченням протиріч в інноваційному розвитку Дніпропетровського регіону є зростання попиту на професії, що не потребують спеціальної освіти (через низьку механізацію праці та дешеву робочу силу), та

слабка роль соціальних партнерів у сфері професійної освіти [5].

Кваліфікація працівників – одна із фундаментальних конкурентних переваг у часи глобальної економіки. Тому особливо серед роботодавців підприємств, що вийшли на світові ринки, спостерігається зростання вимог до компетентності працівників. Україна вимушена займатися вирішенням структурних проблем, у тому числі в галузі систем соціального захисту на ринку праці. На жаль, освіта не завжди є гарантом соціального захисту. Її вади полягають в тому, що система освіти недостатньо гнучка, не реагує належним чином на зміни затребуваних життям професій. У зв'язку з цим не всі випускники навчальних закладів знаходять собі роботу. Наявність безробітних випускників навчальних закладів – один із найбільших викликів освітній політиці. У Дніпропетровській області такі випускники складають майже п'яту частину всіх безробітних. Ганебним фактом є те, що найбільшу частку безробітних випускників складають випускники вузів напряму «економіка та підприємництво» (67%, більшість із яких жінки), на другому місці - випускники загальноосвітніх закладів (23%, які в ідеалі повинні вчитися далі), на третьому місці – випускники професійно-технічних навчальних закладів (10%), які мають більше шансів на працевлаштування з огляду на структуру пропонованих службою зайнятості вакансій. Серед безробітних випускників вузів представників міста трохи менше, ніж представників села (відповідно 19 і 22% від відповідних когорт безробітного населення) [2,3]. На ринку праці безробітні з вищою освітою становлять таку ж кількість, як і безробітні із середньою освітою, найменшу кількість становлять безробітні із професійно-технічною освітою. Але серед економічно неактивних населення із вищою освітою має відносно невелику частку (чверть), одна третина яких сподівається повернутися на попередню роботу, а друга третина оформлює дострокову пенсію. Когорта населення регіону із повною вищою освітою має найвищий рівень зайнятості (77% із них є працюючими) і найвищий рівень економічної активності (81% із них працюють і намагаються знайти роботу). В основному це місь-

кі жителі. У сільській місцевості особи з повною вищою освітою мають у чотири рази більше шансів бути зайнятими, ніж у місті [1].

Для покращання інноваційного розвитку регіону необхідно приділяти увагу людському чиннику, який спроможний продукувати нові перспективні ідеї, що можуть перетворитися в інновації. Підвищенню якісного рівня освіти населення повинна сприяти не тільки її доступність, але й її якість.

Необхідно урегулювати на законодавчому рівні відповідальність роботодавців за створення умов для найманих працівників і їх адаптації та подальшого підвищення кваліфікації. Переважна більшість підприємств не опрацьовують програми професійного розвитку, не виділяють на це кошти. Тому є багато фактів, коли випускники, зокрема, професійно-технічних навчальних закладів, вимушені працювати не за отриманою професією чи рівнем кваліфікації, позбавлені наставництва, механізмів стимулювання професійного розвитку тощо. Разом з тим, більшість розвинутих країн вводять на законодавчому рівні різноманітні заохочення, спрямовані на підвищення якості робочої сили. З цього приводу доцільно внести у відповідні закони поправки про участь роботодавців в сфері професійної освіти, ви-

значити пільги для підприємств-роботодавців, що виділяють кошти на розвиток професійної освіти, опановують і впроваджують програми з адаптації і закріплення на робочих місцях випускників професійних навчальних закладів тощо.

**Висновки.** У зв'язку з вищенаведеним для поліпшення системи формування і використання освітнього потенціалу пропонується:

- упровадження механізму стимулювання громадян до підвищення рівня кваліфікації протягом усього життя, а також роботодавців до участі у розвитку системи професійної освіти та навчання;

- розроблення та забезпечення реалізації стратегії децентралізації професійно-технічної та вищої освіти з метою забезпечення відповідності підготовки кадрів у навчальних закладах регіональним потребам, вимогам роботодавців;

- підвищення ролі і відповідальності місцевих органів виконавчої влади, удосконалення механізму та підвищення ефективності державного замовлення на підготовку робітників та фахівців у навчальних закладах різних типів і рівнів акредитації, орієнтованого на задоволення потреб ринку раці, залучення до цього процесу соціальних партнерів.

## ВИКОРИСТАНА ЛІТЕРАТУРА

---

1. Економічна активність населення Дніпропетровської області у 2005 р.: Статистичний збірник / Головне управління статистики у Дніпропетровській області. – Дніпропетровськ, 2006. – С. 52-98.
2. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів Дніпропетровської області на початок 2005/06 навчального року. - Статистичний збірник / Головне управління статистики у Дніпропетровській області. – Дніпропетровськ, 2007. – С. 31-42.
3. Система освіти у Дніпропетровській області в 2006 р.: Статистичний збірник Головного управління статистики у Дніпропетровській області. – Дніпропетровськ, 2007. – С. 53-59.
4. Статистичний щорічник Дніпропетровської області за 2006 рік / Головне управління статистики у Дніпропетровській області. – Дніпропетровськ, 2007. – С. 325-347.
5. *Щербак Л.* Проблемы профессионально-технического образования, их законодательное урегулирование // Справочник кадровика. – 2008, январь. – С. 104 - 108.
6. Экономика знаний / В.В. Глухов, С.Б. Коробко, Т.В. Маринина. – СПб: Питер, 2003. – 528 с.