

О. Ю. Бобровська,
д. держ. упр., професор, професор кафедри економіки та соціально-трудо­вих відносин,
Університет митної справи та фінансів, м. Дніпро
ORCID ID: 0000-0002-2174-9040

DOI: 10.32702/2306-6806.2021.11.26

УДОСКОНАЛЕННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ У ФОРМУВАННІ ТА РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ: ПРАКТИЧНІ КРОКИ І ПРИКЛАДНІ АСПЕКТИ РЕАЛІЗАЦІЇ

О. Bobrovska,
Doctor of Sciences in Public Administration, Professor, Professor of the Department
of Economics and Social and Labor Vidnosin, University of Customs and Finance

IMPROVING THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION IN UKRAINE IN THE FORMATION
AND DEVELOPMENT OF HUMAN CAPITAL: PRACTICAL STEPS
AND APPLIED ASPECTS OF IMPLEMENTATION

Серед основних факторів формування і розвитку людського капіталу важливе місце посідає вища освіта. Наведено результати аналізу Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021—2031 роки. Зазначено, що ця стратегія охопила питання, пов'язані з підвищенням якості підготовки фахівців з вищою освітою та їх конкурентоспроможністю на ринку праці. Аналіз дозволив виокремити зміст і перелік кроків, які потребують більш поглибленого розгляду і першочергової реалізації і запропонувати заходи їх забезпечення. Підкреслено, що частину завдань, передбачених стратегією, доцільно вирішувати в значно коротший строк, ніж заплановано. Запропоновано звернути увагу на відсутність унормованої компоненти системи управління вищою освітою України. Зазначено, що сьогодні питаннями вищої освіти займається низка авторитетних органів, але їх дії недостатньо узгоджені за змістом (є дублювання функцій і завдань), за окремими повноваженнями і відповідальністю, що негативно впливає на досягнення поставлених завдань. Доведено необхідність розробки концепції структурного удосконалення управління системою вищою освітою і вирішення питань упорядкування взаємодії її складників і методологічного управління процесами їх взаємодії, гармонізації їх вертикальних внутрішніх зв'язків, повноважень і відповідальності.

Among the main factors in the formation and development of human capital an important place is occupied by higher education. The results of the analysis of the Strategy for the Development of Higher Education in Ukraine for 2021—2031 are presented. It is noted that this strategy covered issues related to improving the quality of training of specialists with higher education and their competitiveness in the labor market. The analysis allowed us to identify the content and list of steps that require more in-depth consideration and priority implementation and propose measures to ensure them. It is emphasized that some of the tasks envisaged by the strategy should be solved in a much shorter time than planned, as the result of their solution creates and strengthens the fundamental content-oriented basis of organizational streamlining of processes in higher education institutions of the country. Such tasks are: solving the problem of balancing the needs of specialists with higher education, taking into account the needs of the state, the labor market, the needs of regions, local communities and employers; determination of the current and strategic volume of applicants for higher education by professions and specialties; organizational arrangement of the practical part of education of students, future specialists for their acquisition of practical skills and abilities; issues of employment of graduates of higher education institutions who studied at public expense and promotion of employment of graduates who paid for their studies

independently; organization and remuneration of scientific and pedagogical workers, etc. Possibilities of their fast decision are considered. It is proposed to pay attention to the lack of a standardized component of the management system of higher education in Ukraine. It is noted that today a number of authoritative bodies deal with higher education issues, but their actions are not sufficiently coordinated in terms of content (there is duplication of functions and tasks), individual powers and responsibilities, which negatively affects the achievement of tasks. The necessity of development of the concept of structural improvement of management of system of higher education and the decision of questions of streamlining of interaction of its components and methodological management of processes of their interaction, harmonization of their vertical internal communications, powers and responsibilities is proved.

Ключові слова: вища освіта, стратегія, розвиток, цілі, завдання, заклади вищої освіти, конкурентоспроможність.

Key words: higher education, strategy, development, goals, objectives, higher education institutions, competitiveness.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Із розробкою Стратегії розвитку вищої освіти в Україні на 2021—2031 роки (далі — Стратегія) [1], підготовленої на виконання Указу Президента України [5], можна констатувати, що країна підійшла до реальних кроків у вирішенні значної частки накопичених проблем у системі вищої освіти, подолання яких повинно створити умови для переходу на креативну освіту, підвищити її імідж рівень надання вищої освіти в Україні.

До робочої групи розробників Стратегії входило понад 100 фахівців з основних питань розвитку вищої освіти (керівники провідних вищих навчальних закладів України, представники центральних органів виконавчої влади, широке коло науковців і представників громадськості). Пропозиції представників органів виконавчої влади, експертного співтовариства, освітян і науковців, громадськості та бізнесу щодо місії, візії, цілей і завдань Стратегії узагальнювалися та обговорювалися широким колом учасників, у т. ч. Міністерством науки і освіти України (головний розробник), Національним інститутом стратегічних досліджень, Національною академією наук України, громадськими організаціями, бізнесовими структурами, а всі складники Стратегії в процесі розробки розглядалися за багатьма варіантами. Пропозиції щодо її змісту надали ЗВО — 56 %, міністерства — 19 %, представники бізнесу — 5 %, громадські організації — 4 % та інші. При виборі змісту Стратегії враховувався досвід високорозвинутих країн і власний позитивний досвід. Водночас у змісті Стратегії є і низка декларативних цілей розвитку вищої освіти України, які не мають визначених завдань і індикаторів досягнення і недостатньо розкривають очікувані результати досягнення поставлених цілей. Це мотивує до подальшої уваги до питань розвитку системи вищої освіти, які недостатньо представлені в Стратегії.

АНАЛІЗ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Проблеми розвитку вищої освіти досліджуються багатьма зарубіжними вченими, серед них: Ф. Альтбах, Г. Келлі, К. Павловський, А. Річардсон, П. Скотт, А. Галаган, Б. Гершунський, О. Ліферов, В. Садовничий та ін. Пошуком ефективних механізмів реформування вищої освіти, проблемними питаннями підготовки і перепідготовки фахівців займалися і продовжують займатися відомі українські вчені: В. Андрущенко, Г. Атаманчук, Ю. Бабанський, В. Бакуменко, В. Буріга, Д. Дзвінчук, М. Згуровський, Н. Липовська, В. Луговий, В. Князев,

Н. Нижник, А. Прокопенко, С. Сербогін, В. Тертичка та ін. [11]. Попри наявність вагомих теоретичних, методичних і практичних здобутків вітчизняних учених, державних реформаторських заходів і пропозицій суспільних організацій, які опікуються якістю освіти і рівнем компетенції молодих фахівців, не всі питання, пов'язані із системними проблемами вищої освіти, вирішені.

МЕТА СТАТТІ

Розглянути основні напрями розвитку вищої освіти прийняті державою, отримати уявлення про їх повноту, доцільність, своєчасність і вичерпність. Запропонувати невраховані можливості подальшого розвитку вищої освіти України і методи їх реалізації.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

У передмові розробленого тексту Стратегії представлений розгорнутий аналіз стану системи вищої освіти країни, який дозволяє уявити всю глибину проблем і можливостей її подальшого розвитку. Наведені аналітичні дані надають глибоке уявлення про стан вищої освіти в частині використання державою її результатів. Так, у 2018 р. офіційно працевлаштовані 12,1 % випускників закладів вищої освіти (ЗВО), тобто майже 88 % молодих фахівців вимушені працевлаштовуватись самостійно. Індекс володіння українськими випускниками навичками, необхідними для роботи становить 69,9 [1, с. 16]. Відповідно до інформації Державної служби статистики України [10] в Україні, починаючи з 2008 р. відбувається процес поступового скорочення кількості здобувачів вищої освіти. Кількість випускників ЗВО зменшилась на 41,4 %, також знизилась кількість охочих навчатися в магістратурі й аспірантурі. Зменшується загальна чисельність високопрофесійних науково-педагогічних працівників ЗВО. Так, за період 2010—2019 рр. звільнилися 135 тис. осіб викладачів (22 %). Заробітна плата науково-педагогічного персоналу ЗВО в Україні у 2017/2018 н. р. найбільш кваліфікованого персоналу (професорів) становила 5,7 тис. дол. США на рік (у Великій Британії — 116,7 тис. дол. США, у Німеччині — 99,5 тис. дол. США), викладачів (лекторів) — 4,7 тис. дол. США в Україні, у Великій Британії 54,2 тис. дол. США, у Німеччині — 58,8 тис. дол. США [1, с. 19]. Існують і інші проблемні питання. Такий темп нарощення проблем у системі вищої освіти потребує їх негайного вирішення, тому, далека 10-річна перспектива очікування позитивних змін може практично не досягти поставленої

мети — забезпечити сталий інноваційний розвиток України шляхом підготовки висококваліфікованих фахівців, створення та поширення знань, формування інтелектуального, соціального та духовного капіталу суспільства, готового до викликів майбутнього [1, с. 35]. Водночас слід зазначити, що майбутнє потребує конкурентоспроможної системи вищої освіти не через декілька років, а зараз і сьогодні. До того ж частина поставлених операційних цілей Стратегії повинна вирішуватись не послідовно, а паралельно. З огляду на те, що досягнення кожної поставленої стратегічної цілі повинні відображати властиві саме їм індикатори, оцінку досягнення цілей доцільно представляти низкою конкретних здобутків при вирішенні поставлених завдань і динаміку зміни стану. В той же час, наприклад, операційна ціль 2.1, для реалізації якої визначено 7 завдань, має усього 2 індикатори оцінювання [1, с. 41], при цьому 5 інших завдань не зрозуміло як оцінювати, що не сприяє їх своєчасному якісному і відповідальному здійсненню. Існують і інші недостатньо визначені умови реалізації цільових завдань. І хоча очевидно, що в процесі їх практичної реалізації склад індикаторів може бути уточнений і переглянутий, але відсутність їх чіткого визначення на початку реалізації реформаторських заходів не робить їх конкретними, зрозумілими, такими, що викликають довіру і створюють умови для контролю за здійсненням.

Руйнування іміджу вищої освіти в українському суспільстві підігрується безпідставними звинуваченнями самих ЗВО в погіршенні їх стану, негативними діями щодо якості освіти з боку органів влади і підприємницьких структур, господарюючих суб'єктів і навіть висловами деяких учених, які не заглиблюються у вирішення цієї проблеми і не ставлять завдання ліквідувати прояви такого стану і попіл на систему освіти продовжує сипатись. Негаразди в системі вищої освіти почались з 1990-х рр., коли з'явилися численні питання з реформування і перебудови органів влади, системи управління галузями народного господарства і їх структурних ланок. За цей час система вищої освіти також реформувалась, але увага була прикута до вирішення внутрішніх проблем, пов'язаних із пошуком змістовної, теоретико-методологічної основи нових форм, методів, технологій і процесів навчання в умовах становлення ринкової економіки. Деструктивний вплив на погіршення стану системи вищої освіти почався зі зниження рівня фінансування її діяльності з боку держави. Ст. 78 Закону України "Про освіту" [2] визначає, що держава забезпечує асигнування на освіту в розмірі не менше ніж 7 % від ВВП за рахунок коштів державного, місцевих бюджетів та інших джерел фінансування, незаборонених законодавством. Але майже весь час, за винятком 2010 р., ця норма порушується. Так, у 2018 р. сума недофінансування галузі освіти становила 15,7 %. Частка витрат на вищу освіту у відсотках до видатків зведеного бюджету з 2015 р. по 2018 р. зменшилася з 4,6 % до 3,5 %, а у відсотках до ВВП зменшилася з 1,6 % у 2015 р. до 1,3 % у 2018 р. і до 1,2 % у 2019 р. Такі обсяги відповідають рівню 2016 р. країн ЄС-ОЕСР, але через наявні різниці між системами вищої освіти різних країн однозначне порівняння неможливе [1, с. 16 — 17].

Відмічаючи глибоке опрацювання даних про стан і проблеми вищої освіти, наведені в стратегічних документах (Стратегія сталого розвитку України до 2030 року, Національна економічна стратегія на період до 2030 року, Державна стратегія регіонального розвитку на 2021—2021 роки, Стратегія реформування державного управління України на 2022—2025 роки та ін.), які дозволяють впевнитись у їх значущості і своєчасності вирішення проблемних питань, слід зазначити що жоден із документів не містить інформації про роль, стан, напрями та заходи з підвищення ефективності професійного кадрового ресурсу і відтворення людського капіталу. Це призводить до погіршення ситуації в усіх галузях. Хоча очевидно, що перш ніж щось створювати,

оновлювати і розвивати, необхідно розглянути і ліквідувати причини, які викликали негативні наслідки (тенденції) цього стану. Для отримання об'єктивної інформації при виборі напрямів розвитку недостатньо використовувати тільки статистичні дані і існуючі методи аналізу. В цьому випадку мова йде про методи Форсайт і Інсайт. Перший дозволяє уточнити надбання і стан аналізованого явища, розкрити порушення, недостатню фаховість і відсутність відповідальності за існуючі негаразди. Другий — проаналізувати і переосмислити причини виникнення такого стану вищої освіти, розглянувши її попередній рівень, його переваги чи недоліки.

Напрями і заходи вищої освіти в Україні, передбачені Стратегією, побудовані в більшості на основі зарубіжних рекомендацій, але не слід забувати, що багато зарубіжних країн використовували досвід радянської вищої освіти, в якій українські ЗВО користувалися великою повагою. Тому в кроках реалізації Стратегії доцільно було б використати хоча б частково досвід власної країни.

Аналізуючи сучасний стан системи вищої освіти з точки зору пошуку шляхів підвищення її якості, слід почати розгляд цієї проблеми з оцінки досконалості організації і змістовного наповнення її складників, їх теоретико-методологічного, організаційного матеріально-технічного і кадрового облаштування і забезпечення.

Питання, на які необхідно отримати відповіді, доцільно поділити на дві відокремлені, але споріднені і паралельно існуючі групи: 1) для якої сфери і виду діяльності необхідно здійснювати підготовку фахівців, чому їх слід навчати, у якій функціонально спрямованій діяльності будуть затребувані їх професійні знання тощо? 2) хто навчатиме, із яких складників, на основі якого теоретико-методологічного і технологічного базису слід будувати навчальні процеси, які необхідні умови для їх якісного плину і хто саме (який склад фахівців) повинен бути задіяний у навчальному процесі, які мотиваційні умови слід забезпечити для їх ефективної діяльності?

Оскільки питань, пов'язаних із розвитком вищої освіти в Україні, дуже багато, розглянемо ті з них, які, на наш погляд, на сучасному етапі є найбільш пріоритетними. Передусім слід зазначити, що узагальнене оцінювання якості знань вищої освіти України в останні роки досить ретельно здійснює Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО). Так, здійснюється акредитація освітніх програм за критеріями оцінки якості і їх відповідності стандартам освіти, надається організаційна і консультативна підтримка ЗВО в організації навчальних процесів, що є вагомим допомогою для підвищення якості процесів освіти. Водночас не на всі проблемні питання розвитку освіти НАЗЯВО може вплинути. Серед них проблема невідповідності в структурі підготовки фахівців за професіями і спеціальностями реальним потребам економіки країни. Це питання виникло через недостатню увагу до нього передусім органів державного управління та місцевого самоврядування країни, регіонів. Хоча в умовах сучасного розвитку інформаційних технологій і цифрової економіки, можливостей державної і регіональної статистики, галузевих статистик і суб'єктів господарювання воно може бути вирішено за достатньо короткий строк. Для цього потрібна розширена інформація щодо статистики праці, яка надається у звітності господарюючих суб'єктів різних форм власності, щодо показників чисельності працюючих фахівців з вищою освітою за професіями, спеціальностями і віком, а також щодо очікуваної кількості робочих місць для осіб з вищою освітою з огляду на подальший коротко- і довгостроковий розвиток. Оскільки звітність ЗВО стосовно цих показників уже існує, то навіть просте порівняння цих даних дає корисну інформацію для прогнозування потрібної кількості підготовки фахівців на найближчий час і в перс-

пективі. До речі, слід зазначити, що науковці вже запропонували низку економіко-математичних моделей прогнозування потреб підготовки фахівців, у тому числі і для робочих спеціальностей за потребами регіонів і підприємств [6; 7].

Для отримання відповіді на це питання при розробці стратегій соціально-економічного розвитку галузей, а також територіальних і національних стратегій перші кроки здійснила Державна служба статистики України. Сьогодні органи статистики суттєво розширили і поглибили надавані широкому загалу статистичні дані про штатних працівників у країні за видами економічної діяльності, за професійними групами і професіями загалом, за галузями промисловості і народного господарства, за рівнем зайнятості населення, за кількістю вакансій, за професійними групами на рівні розділу Класифікатора професій та іншими демографічними і соціальними статистичними даними. Регулярно видаються статистичні збірники, які містять інформацію для широкого кола теоретичних розвідок з управління випуском і зайнятістю висококваліфікованих фахівців [10]. Ці показники формують широку базу аналітичних досліджень у галузі освіти і розвитку людського капіталу. Стає очевидним, що інформація для обліку зайнятого населення за професіями, спеціальностями і віком працівників, які сьогодні займають відповідні посади, просто не є затребуваною при визначенні потреб підготовки фахівців з вищою освітою відповідного профілю. Інакше не зрозуміло, чому для надання відповіді на це запитання необхідно розглядати його у складі стратегічних цілей Стратегії розвитку. Доцільно згадати історію вирішення цього питання трохи більше як 30 років тому, коли випускники українських ЗВО направлялись на роботу за попередніми заявками підприємств усього Радянського Союзу, на вакантні робочі місця з гарантованою заробітною платою і роботою протягом не менш як 3 років і навіть реальною допомогою у вирішенні житлових проблем. Сьогодні існуючі масштаби державного сектору економіки України для розрахунку потреб фахівців і їх працевлаштування не складають труднощів, головне — необхідно привернути спільну увагу до цієї проблеми в регіонах, на державних підприємствах, центрах зайнятості і ЗВО. Ці дані повинні оприлюднюватись і для здобувачів вищої освіти. Наявність такої інформації допоможе упорядковувати структуру набору студентів у ЗВО, допомагатиме господарюючим суб'єктам у пошуку фахівців, а прагматично налаштованій молоді — у виборі напрямів навчання.

На окрему увагу заслуговує проблема суттєвого підвищення якості освіти до рівня володіння знаннями і практичними навичками, які вимагаються від майбутніх фахівців. Руїнування системи організації практичного навчання студентів і зняття відповідальності держави за працевлаштування молоді поглибили цю проблему. Підприємства (організації) перестали оплачувати керівництво виробничих і переддипломних практик студентів, а інформація про їх стан і діяльність господарюючих суб'єктів за всіма напрямками стала практично "закритою". Проходження виробничих практик звелось до проведення "екскурсій" на підприємствах (організаціях), а організація практик в університетських лабораторіях, які давно не мають достатнього і належного оновлення основних фондів, зробили інформаційне наповнення дипломних проєктів переважно теоретико-методичним змістом або проєктуванням на основі віртуальних даних. Практичне навчання студентів як спосіб підвищення ефективності підготовки фахівців з вищою освітою потребує перегляду змісту і підходів до його організації. Так, ознайомча практика, спрямована на те, щоб надати студенту повне уявлення про майбутню професію на основі глибокого аналізу інформаційно-аналітичних даних про її особливості, характер, динаміку змін і стан галузі, уявлення про види знань і навичок, які потрібно опа-

нувати в процесі навчання. Студент має переконатися, що правильно обрав професію.

Головним завданням виробничої (чи дослідної) практики повинно стати набуття студентом навичок виконання допоміжних і обслуговуючих функцій майбутньої професії. Для цього бажано, щоб були створені можливості для участі студентів у виконанні таких функцій. Результатом практики повинно бути отримання сертифікату (чи свідоцтва) про стажування на відповідній обслуговуючій посаді. Організація і відповідальність за досягнення мети практики мають бути покладені, крім викладача ЗВО, на підрозділи управління персоналом і керівників підрозділів, в якому студент проходить практику.

Організація дипломної практики, крім збору матеріалів для написання дипломного проєкту чи випускової роботи, повинна включати практичне стажування на посаді за фахом професійного профілю. Студент при проходженні такої практики повинен бути оцінений фахівцями організації, де вона проводилась, з видачею посвідчення про результати практики і здатність студентів до виконання самостійної роботи. Така організація практичного навчання майбутніх фахівців з вищою освітою буде відповідати вимогам підприємницьких та інших структур до працевлаштування молоді.

Сьогоднішні виклики в економічній діяльності галузей народного господарства пов'язані з появою інновацій у технічних та технологічних процесах, їх інноваційним та інформаційним забезпеченням, що мотивують до накопичення і розвитку знань існуючих професій і передбачення нових професій і нових напрямів у формуванні професійної структури і спеціальностей здобувачів вищої освіти. Ця проблема є загальнодержавною і повинна вирішуватись, у тому числі в ЗВО, за умови підвищення їх конкурентоспроможності, тим паче шляхи її вирішення існують.

Сьогодні організація практик студентів на підприємствах і в організаціях покладена на ЗВО. І, на перший погляд вони справляються з вирішенням цього питання, договори укладаються, але відповідальність підприємств за якість проходження практик і допомогу студентам у надбанні необхідних практичних навичок за майбутньою професією майже відсутня.

В організації практичного навчання майбутніх випускників необхідне врахування реалій сьогодення. Очевидно, що організацію практик студентів на різних підприємствах (організаціях) слід здійснювати не просто на основі укладання договорів про проходження практики, а відповідно до договорів про співпрацю з бізнесовими і державними суб'єктами господарювання у практичному навчанні студентів на умовах взаємовигідного партнерства і налагодження ділової співпраці, які б ураховували обов'язок держави оплачувати керівництво практик і їх консультативну, організаційну, змістовно-практичну допомогу в освоєнні здобувачами вищої освіти практичних навичок. В обов'язки підприємств повинно входити надання об'єктивної і повної інформації для виконання реальних курсових і дипломних робіт за попередньо узгодженої тематикою, що надається ЗВО після узгодження із самими підприємствами; запрошення представників підприємств для керівництва випусковими роботами здобувачів. Створення таких мотиваційних умов співпраці і практичної підготовки студентів може стати і кроком у вирішенні питання майбутнього працевлаштування випускників, хоча для такого серйозного кроку необхідні певні пільгові умови і для підприємств роботодавців, наприклад зниження з боку держави соціального податку на фонд оплати праці молодих фахівців протягом перших років, або надання інших привілеїв, пов'язаних із держзамовленнями на продукцію, що виготовляється, або зниження державних чи місцевих виплат на надання послуг ресурсного характеру тощо.

На Всеукраїнському форумі "Україна 30. Трудові ресурси" зазначалось, що держава повинна стати головним конкурентним роботодавцем, а відтак працевлаштування молоді загалом, і професійно підготовлених, цілеспрямованих, бажаючих досягти найвищих результатів при виконанні покладених на них функцій фахівців з вищою освітою, зокрема, повинно стати одним із головних завдань влади на всіх рівнях [12].

У Стратегії чітко не простежується зв'язок професійних знань, які здобуваються сьогодні в системі вищої освіти, з професіями і знаннями майбутнього. Удосконалення змістовного наповнення існуючих посад майбутніх фахівців і кваліфікації порівнюється із переліком, затверджених Кабінетом Міністрів України, галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти [4]. Майже не ставляться питання підготовки фахівців за професіями майбутнього. Так, у Концепції реформування системи оплати праці державних службовців [13] у складі критеріїв класифікації посад хоч і застосовується критерій "професійне наповнення посад", він не є визначальним, а лише використовується для опису особливостей попередніх критеріїв "сім'я посад" і "рівні посад". Фахівці, які будуть працювати в існуючих групах посад, будуть широко використовувати алгоритми сучасних дій, які не містять ознак майбутнього, при цьому навіть їх перелік наданий за алфавітом. На питання, які фахівці їх повинні займати в умовах розвинутої цифрової держави і електронного урядування та швидкості змін у професіях державних службовців, відповідь знайти складно.

У Національній економічній стратегії України на період до 2030 р. [23] проблеми вищої освіти не розглядаються зовсім, хоча вона є епіцентром економічного розвитку і його рушійною силою, що здатна створювати новітні знання, які мають опанувати і реалізувати фахівці вищої класифікації. Саме на цих фахівців покладається надія найбільшої інноваційності і здатності переведення економіки України на динамічний рух процесів розвитку.

Сьогодні життя суспільства ілюструє, що з розвитком інформаційних технологій здійснюється інтенсивне злиття управлінських фізичних аналогових технологій з цифровими, виникають нові галузі знань професійної діяльності, нові професії і спеціальності. Передбачення майбутніх тенденцій зайнятості формує і нові вимоги до здатності фахівців. Особливу роль будуть відігравати їх гнучкість і розвиток адаптивних умінь. У звіті "Майбутнє робочих місць 2020", опублікованому Всесвітнім економічним форумом, керівники управління персоналом у 15 галузях за участі 300 підприємств з усього світу надали прогнози появи нових професій, зазначили, що кадровий потенціал буде більш важливим фактором ніж капітал [14]. Для нових категорій професій прогнозування попиту на вміння, навички, їх сукупність у 2020 р. сформульовано і зроблено прогноз попиту в цих вимогах до фахівців уже через 5 років (табл. 1).

Зростає попит і на вміння проектувати і "будувати технічні і технологічні технології майбутнього" [15, с. 41]. Однак вирішення цієї проблеми в Стратегії розвитку вищої освіти в Україні представлено недостатньо. Більш того, вона не має належного зв'язку із Національною економічною стратегією на період до 2030 р. В останній, освіта розглядається як найвагоміший потенціал економічного зростання, що повинно здійснюватися через відповідну якість. Наголошено, що положення стратегії економічного зростання необхідно брати за основу під час підготовки програмних і стратегічних заходів в усіх галузях діяльності, у тому числі діяльності Кабінету Міністрів та міністерств, необхідності приведення у відповідність до нею усіх законодавчих і нормативних документів для збалансування і синхронізації їх дій зі стратегією і з урахуванням пріоритетів економічного зростання і векторів розвитку держави. Відмічено, що викликами і бар'єрами розвитку націо-

нальної економіки може стати відсутність молодих фахівців з організації реалізації цілей розвитку економіки країни, недостатня кількість ІТ-спеціалістів, і хоча їх вже навчається близько 27 тис., через трудову міграцію їх зостається в країні близько 4 %. Цільовим індикатором розвитку галузі інформаційно-комунікаційних технологій визначено 400 — 500 тис виконавців рівня Senior, у тому числі 30 тис. — у сфері штучного інтелекту і 20 компаній "unicorns".

Стає очевидним, що відсутність інтенсивного розвитку системи вищої освіти в Україні, можливий дефіцит кваліфікованих фахівців, здатних до постійної адаптації й опанування нових професійних навичок, нового світогляду та нових підходів у різноманітних контекстах і напрямках нових видів діяльності, може суттєво обмежити зростання конкурентоспроможності господарюючих суб'єктів і країни в цілому. Водночас ключова роль освіти і знань та їх опанування і створення особливих умов реалізації чітко сформовані в Законі України "Про наукову і науково-технічну діяльність", в якому наголошено, що "рівень розвитку науки і техніки є визначальним чинником прогресу суспільства, підвищення добробуту громадян, їх духовного і інтелектуального зростання. Цим зумовлена необхідність пріоритетної державної підтримки розвитку науки як джерела економічного зростання і невід'ємної складової національної культури та освіти, створення умов для реалізації інтелектуального потенціалу громадян у сфері наукової і науково-технічної діяльності, забезпечення використання досягнень вітчизняної та світової науки і техніки для задоволення соціальних, економічних, культурних та інших потреб" [3].

Потреба у фахівцях нового покоління сьогодні вже практично відчувається при пошуку фахівців і формування у них необхідних здібностей і якостей, при проведенні конкурсів на вакантні посади. Є реальні спроби формування колективів таких фахівців, пропонуються для цього і певні методичні підходи. Так, для зайняття посад державної служби про це свідчить затверджений у 2016 р. Порядок проведення конкурсу на зайняття посад державної служби [19] та зміни, що внесені до Постанов Кабінету Міністрів України, що стосувались реформування системи професійного навчання державних службовців [22]; схвалена у грудні 2017 р. Концепція реформування системи професійного навчання державних службовців [17], затвержене у 2019 р. Положення про систему професійного навчання державних службовців [20]. У 2021 р. затвержені "Методичні рекомендації щодо окремих питань визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В", та підготовки умов проведення конкурсу" [18], "Методичні рекомендації щодо проведення оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування" [16] та внесені зміни до Постанов Кабінету Міністрів України, що стосуються здобуття освіти та професійного навчання державних службовців [21]. І хоча аспекти в них зроблені не на सबічне поповнення професійних знань державних службовців з урахуванням майбутніх змін, а й на потреби в знаннях сьогодишньої системи управління, ці законодавчі документи стають реальним поштовхом для врахування вимог і цінностей вищої освіти в майбутньому.

Змінюються вимоги і до пошукачів при проходженні конкурсів на продовження праці та зайняття вакантних посад інженерно-технічних робітників, службовців і керівників у сфері управління персоналом великих підприємств і тих організацій, установ та закладів, робота в яких висуває особливі, специфічні вимоги до їх працівників, для виявлення здібностей яких попередньо проводяться співбесіди. Втім, слід підкреслити, що існуючий порядок підбору кадрів дуже далекий від досконалості і потребує осмислення і системного і змістовного упорядкування. Так, співбесіда не може розкрити

Таблиця 1. Прогнозування сукупності попиту, вмінь та навичок для фахівців у майбутньому, %

Здібності та навички	Для нових категорій професій 2020 р.	Для фахівців з досвідом 5 років
Когнітивні здібності	15	52
Системні навички	17	42
Розв'язання складних завдань	36	40
Навички створення змісту	10	40
Навички з обробки даних	18	39
Соціальні навички	18	37
Уміння керувати ресурсами	13	36
Технологічні навички	12	33
Фізичні здібності	4	31

повністю здатності претендентів ні на існуючі посади, ні на посади в майбутньому. Поки вони недостатньо обґрунтовані і залежать від суб'єктивних поглядів членів комісій з підбору кадрів. Існує необхідність упорядкування цього процесу, особливо для молодих фахівців. Вважаємо доцільним бесіду проводити у 2 етапи: перший — на рівні загального ознайомлення з претендентом, після чого зарахувати на посаду стажера на певний час, поставити конкретне завдання та встановити оплату за його вирішення і призначення наставника для можливого консультування та надання потрібної інформації. Завдання повинні бути чітко сформульовані з наголошеними очікуваними результатами рішень. Після цього можлива кінцева бесіда і прийняття рішення стосовно працевлаштування.

Потребує поглибленої уваги і організація праці викладачів ЗВО. У структурі діяльності науково-педагогічного працівника ЗВО виокремлюється навчальна, методична, організаційна робота його як викладача та наукова, дослідницька, консультативна, експертна робота, як наукового співробітника. Норми часу навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи визначаються ЗВО, хоча є і встановлені законодавством обмеження. В нормативах організації науково-педагогічного працівника Законом України "Про вищу освіту" [2] граничною нормою часу навчального навантаження на одну ставку викладача заплановано 600 годин на навчальний рік (ст. 56). Навчальна робота складається із лекцій, лабораторних, практичних, семінарських, індивідуальних занять та консультування (ст. 50). Крім того, викладач повинен брати участь у наукових дослідженнях, створенні методологічної основи набуття знань студентами, методик проведення різних видів занять. Затверджені нормативи для визначення кількості науково-педагогічних працівників прив'язані до кількості студентів [8], що призвело, з одного боку, до неймовірного зниження кількості викладачів, а з іншого — до поступового зниження якості викладання. І хоча норми праці для планування й обліку навчальної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників ЗВО затверджені ще у 2002 р. [9], зміни щодо норм праці, які приймаються за рішенням самих ЗВО, не суперечать законодавству, але по факту збільшують навантаження на викладача за рахунок погіршення його структури. Так, зменшуються години на керівництво і захист курсових дипломних і магістерських робіт, час на перевірку контрольних робіт, рефератів, недоврахування часу на участь у комісіях із захисту контрольних робіт, проведення перевірок знань за модулями тощо. На сьогодні, у зв'язку із запровадження дистанційного (змішаного) навчання в період погіршення епідеміологічної ситуації в Україні, спричиненої поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) норми праці ще більше потребують переосмислення з деталізацією переліку робіт, що виконуються. Стає очевидним, що норми праці потребують найскорішого перегляду з урахуванням нових реалій розвитку.

Змін потребує і підвищення кваліфікації викладачів, здійснюване в основному без відриву від основної ро-

боти, що робить її неефективною. Наукові дослідження викладач проводить в позаробочий час, а наукові здобутки (статті, монографії тощо) і творча участь викладачів у конференціях у більшості випадків не оплачується. Зазначене принижує гідність викладацької праці у ЗВО і не мотивує молодих науковців до викладацької роботи.

Структура навчального навантаження і норми праці викладачів потребують негайного перегляду й переосмислення з метою їх оптимізації при розрахунках чисельності викладачів. Вона повинна враховувати обсяг праці, її складність, якість і важливість освітніх програм, ефективність навчання, інновації в освіті, їх зв'язок з передбачуваними змінами, розширенням застосування цифрових технологій, а також реформатування суспільної діяльності в існуючому світі і докільлі. Існує необхідність перегляду методології встановлення оплати праці викладачів ЗВО, а саме врахування того, що тарифна сітка, тарифні розряди і тарифні коефіцієнти вже не відповідають рівню складності праці, тому порівняння тарифних розрядів викладачів з тарифними коефіцієнтами робочих професій недоцільно. Необхідні глибокі доказові дослідження для захисту цього методу, визначення системи оплати праці цієї категорії працівників. Зазначене обумовлює необхідність і інших досліджень в організації побудови і функціонування галузі вищої освіти з огляду на її відповідність світовим контекстам для обґрунтування системи управління нею в довгостроковій перспективі.

Глибокі системні зміни в суспільстві, пов'язані з розвитком цифрових технологій, інтегрують наукові знання багатьох наук при підготовці будь-яких спеціальностей, змінюють погляди, підходи і способи викладання знань при навчанні студентів, змінюють уявлення про зміст навчання фахівців з урахуванням майбутнього. Щоб якісно і швидко перебудувати процеси навчання у ЗВО країни, необхідно згармонізувати вимоги сьогоденного і майбутнього, створити нові формати як у підготовці фахівців, так і у збереженні викладацького наукового потенціалу ЗВО.

ВИСНОВКИ

Система вищої освіти має тісний зв'язок з усіма системами суспільства і його галузями. Її діяльність спрямовується на вироблення наукових знань і створення знаннєвого інтелектуального потенціалу суспільства за професійними напрямками діяльності, традиційно переводить знання і навички випускників ЗВО в людський капітал як головний ресурс розвитку країни.

Попри сучасну державну політику в напрямі підвищення якості освіти і здійснювані кроки щодо її виконання, низка проблемних питань розвитку вищої освіти потребує негайного вирішення з боку держави. Існування проблем вищої освіти спричиняє відсутність системно окресленої структурно-компонентної моделі управління вищою освітою, яка б охоплювала всі складові елементи системи організації системи освіти. Сьогодні вирішення стратегічних довгострокових, середньостроко-

вих і поточних планів розвитку освіти вирішуються Верховною Радою України, Кабінетом Міністрів України, Міністерством освіти і науки України, галузевими державними органами, до сфери яких належать заклади освіти, Національною Академією наук та її інститути, Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти, Радою з питань розвитку вищої освіти, засновниками ЗВО недержавної форми власності, суспільними організаціями та іншими, але прямої відповідальності за стан національної освіти ніхто не несе. І хоча в державних документах наголошуються цілі і завдання майбутнього відновлення і позитивні тенденції, але імідж вищої освіти залишається низьким. Очікуване майбутнє країни і зміни в суспільстві потребують значно більшої уваги і дієвих заходів у найближчий час. Необхідною є оцінка збалансованості діяльності внутрішньої організаційної та інституційної досконалості за всіма видами процесів вищої освіти, їх узгодженості, взаємопідтримки і взаємодоповнення. Для підвищення конкурентоспроможності системи вищої освіти в Україні потребується удосконалення взаємодії органів влади із суспільними організаціями та організаціями бізнесу на умовах співпраці для майбутніх перетворень та створення креативної системи вищої освіти.

Необхідним є врахування потреб підвищення професійного потенціалу працівників при розробці Стратегії і Програм розвитку будь-яких сфер і напрямів діяльності. Корпоративна відповідальність за належне використання фахівців вищої освіти повинна бути покладена на державу, на всі працюючі суб'єкти господарювання і бізнес. Щоб ринок праці фахівців розширювався, був гнучким і вмотивованим чинником впливу на працевлаштування випускників, згідно з отриманою професією і спеціальністю, необхідні нові законодавчі, нормативні й організаційні рішення, виконання яких відновить ключову роль державної влади в процесах підтримки системи вищої освіти. Повинна бути організована діяльність у напрямі підготовки нових спеціальностей і фахівців майбутнього, які відповідатимуть еволюційним характеристикам змінюваного змісту людської діяльності, гармонійно поєднуючи якість вищої освіти і розвиток життя людей у процесах праці.

Література:

1. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2021—2031 роки. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf>
2. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>
3. Про наукову і науково технічну діяльність: Закон України від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>
4. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Постанова КМУ від 29 квітня 2015 р. № 266. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-p>
5. Про вдосконалення вищої освіти в Україні: Указ Президента України від 3 червня 2020 р. № 210/2020. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/210/2020#Text>
6. Гуртов В.А., Питухин Е.А., Серова Л.М. Моделирование потребностей экономики в кадрах с профессиональным образованием. Проблемы прогнозирования. 2007. № 6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-potrebnostey-ekonomiki-v-kadrah-s-professionalnym-obrazovaniem>
7. Покідіна В. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. Проект "Популярна економіка: ціна держави". (№ 41) 24 трав. 2016 р. URL: http://old.cost.ua/files/Universities%20and%20business_report.pdf

8. Про затвердження нормативів чисельності студентів (курсантів), аспірантів (ад'юнктів), докторантів, здобувачів наукового ступеня кандидата наук, слухачів, інтернів, клінічних ординаторів на одну штатну посаду науково-педагогічного працівника у вищих навчальних закладах III і IV рівня акредитації та вищих навчальних закладах післядипломної освіти державної форми власності: Постанова КМУ від 17 серпня 2002 р. № 1134. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1134-2002-p#Text>

9. Про затвердження норм часу для планування і обліку навчальної роботи та переліків основних видів методичної, наукової й організаційної роботи педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів: Наказ МОН від 7 серпня 2002 р. № 450. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02#Text>

10. Державна служба статистики України: офіційний сайт. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>

11. Бобровська О. Ю. Організаційні і мотиваційні чинники забезпечення якості викладацької праці в закладах вищої освіти в Україні. Аспекти публічного управління. 2019. Том 7. № 12. С. 85—96. URL: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/706/679>

12. Всеукраїнський Форум "Україна 30. Трудові ресурси", 20—21 липня 2021 р. URL: https://ukraine30.com/human_capital/

13. Про схвалення Концепції реформування системи оплати праці державних службовців та затвердження плану заходів з її реалізації: розпорядження КМУ від 27 травня 2020 р. № 622-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-p#Text>

14. Всесвітній економічний форум: майбутнє професій і 10 топ-навичок для 2025 року. Освіта нова. URL: <https://osvitanova.com.ua/posts/4427-vseshvitsnii-ekonomichnyi-forum-maibutnie-profesii-i-10-top-navychok-dlia-2025-roku>

15. Шваб К. Четверта промислова революція. Формуючи четверту промислову революцію. Харків: Клуб сімейного дозвілля, 2019. 416 с.

16. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо проведення оцінювання результативності професійного навчання державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15 вересня 2021 р. № 147-21. URL: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-provedennya-ocinyuvannya-rezultativnosti-profesijnogo-navchannya-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-posadovih-osib-miscevogo-samovryaduvannya>

17. Про схвалення Концепції реформування системи професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: розпорядження КМУ від 1 грудня 2017 р. № 974-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-p#Text>

18. Про затвердження Методичних рекомендацій щодо окремих питань визначення спеціальних вимог до осіб, які претендують на зайняття посад державної служби категорій "Б" і "В", та підготовки умов проведення конкурсу: Наказ Національного агентства України з питань державної служби від 15 грудня 2021 р. № 4—21. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004859-21#Text>

19. Про затвердження Порядку проведення конкурсу на зайняття посад державної служби: Постанова КМУ від 25 березня 2016 р. № 246. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/246-2016-p#n10>

20. Про затвердження Положення про систему професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова КМУ від 6 лютого

2019 р. № 106. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p#n14>

21. Деякі питання здобуття освіти та професійного навчання державних службовців, голів місцевих державних адміністрацій, їх перших заступників та заступників, посадових осіб місцевого самоврядування та депутатів місцевих рад: Постанова КМУ від 28 квітня 2021 р. № 446. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2021-p>

22. Деякі питання реформування системи професійного навчання державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування: Постанова КМУ від 27 вересня 2016 р. № 674. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-p#Text>

23. Про затвердження Національної економічної стратегії на період до 2030 року: Постанова КМУ від 3 березня 2021 р. № 179. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-p#n25>

References:

1. Ministry of Education and Science of Ukraine (2020), "Strategy for the development of higher education in Ukraine for 2021—2031", available at: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/rizne/2020/09/25/rozvitku-vishchoi-osviti-v-ukraini-02-10-2020.pdf> (Accessed 30 Oct 2021).

2. Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On Higher Education", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

3. Verkhovna Rada of Ukraine (2015), The Law of Ukraine "About scientific and scientific and technical activity", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text> (Accessed 30 Oct 2021)

4. Cabinet of Ministers of Ukraine (2015), Resolution "About the statement of the list of branches of knowledge and specialties on which preparation of applicants of higher education is carried out", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-p> (Accessed 30 Oct 2021).

5. President of Ukraine (2020), Decree "On the improvement of higher education in Ukraine", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/210/2020#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

6. Hurtov, V.A. Pytukhyn, E.A. and Serova, L.M. (2007), "Modeling the needs of the economy in personnel with professional education", *Problemy prohnozyrovanyia*, vol. 6, available at: <https://cyberleninka.ru/article/n/modelirovanie-potrebnostey-ekonomiki-v-kadrah-s-professionalnym-obrazovaniem> (Accessed 30 Oct 2021).

7. Pokidina, V. (2016), "Universities and business: international experience of cooperation and prospects for Ukraine", *Proekt "Populiarna ekonomika: tsina derzhavy"*, vol. 41, available at: http://old.cost.ua/files/Universities%20and%20business_report.pdf (Accessed 30 Oct 2021).

8. Cabinet of Ministers of Ukraine (2002), Resolution "On approval of standards for the number of students (cadets), graduate students (adjuncts), doctoral students, candidates for the degree of candidate of sciences, students, interns, clinical residents for one full-time position of research and teaching staff in higher educational institutions of III and IV level of accreditation and higher educational institutions of postgraduate education of the state form of ownership", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1134-2002-p#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

9. Ministry of Education and Science of Ukraine (2002), "About the statement of norms of time for planning and the account of educational work and lists of the basic types of methodical, scientific and organizational work of pedagogical and scientific and pedagogical workers of higher educational institutions", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0698-02#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

10. State Statistics Service of Ukraine (2021), available at: <http://www.ukrstat.gov.ua> (Accessed 30 Oct 2021).

11. Bobrovs'ka, O.Yu. (2019), "Organizational and motivational factors to ensure the quality of teaching in

higher education institutions in Ukraine", *Aspekty publichnoho upravlinnia*, vol. 7, no. 12, pp. 85—96, available at: <https://aspects.org.ua/index.php/journal/article/view/706/679> (Accessed 30 Oct 2021).

12. Ukraine 30 Forum (2021), "Human capital", available at: https://ukraine30.com/human_capital/ (Accessed 30 Oct 2021).

13. Cabinet of Ministers of Ukraine (2020), Resolution "On approval of the Concept of reforming the system of remuneration of civil servants and approval of the action plan for its implementation", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/622-2020-r#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

14. Pecherna, A. (2020), "World Economic Forum: the future of professions and 10 top skills for 2025", *Osvita nova*, available at: <https://osvitanova.com.ua/posts/4427-vsivnitii-ekonomichni-forum-maibutnie-profesii-i-10-top-navychok-dlia-2025-roku> (Accessed 30 Oct 2021).

15. Shvab, K. (2019), *Chetverta promyslova revoliutsiia. Formuiuchy chetvertu promyslovu revoliutsiiu* [The fourth industrial revolution. Forming the fourth industrial revolution], Klub simejnoho dozvillia, Kharkiv, Ukraine.

16. National Agency of Ukraine for Civil Service (2021), Order "On approval of Methodical recommendations for evaluating the effectiveness of professional training of civil servants and local government officials", available at: <https://nads.gov.ua/npas/pro-zatverdzhennya-metodichnih-rekomendacij-shchodo-provedennya-ocinyuvannya-rezultativnosti-profesijnogo-navchannya-derzhavnih-sluzhbovciv-ta-posadovih-osib-miscevogo-samovryaduvannya> (Accessed 30 Oct 2021).

17. Cabinet of Ministers of Ukraine (2017), Resolution "On approval of the Concept of reforming the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials and deputies of local councils", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/974-2017-r#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

18. National Agency of Ukraine for Civil Service (2021), Order "About the statement of Methodical recommendations concerning separate questions of definition of special requirements to the persons applying for employment of positions of civil service of categories "B" and "B", and preparation of conditions of carrying out competition", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0004859-21#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

19. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), Resolution "On approval of the Procedure for holding a competition for civil service positions", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/246-2016-p#n10> (Accessed 30 Oct 2021).

20. Cabinet of Ministers of Ukraine (2019), Resolution "On approval of the Regulations on the system of professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local self-government officials and deputies of local councils", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/106-2019-p#n14> (Accessed 30 Oct 2021).

21. Cabinet of Ministers of Ukraine (2021), Resolution "Some issues of education and professional training of civil servants, heads of local state administrations, their first deputies and deputies, local government officials and deputies of local councils", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/446-2021-p> (Accessed 30 Oct 2021).

22. Cabinet of Ministers of Ukraine (2016), Resolution "Some issues of reforming the system of professional training of civil servants and local government officials", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/674-2016-p#Text> (Accessed 30 Oct 2021).

23. Cabinet of Ministers of Ukraine (2021), Resolution "On approval of the National Economic Strategy for the period up to 2030", available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/179-2021-p#n25> (Accessed 30 Oct 2021).

Стаття надійшла до редакції 09.11.2021 р.