

вищої освіти варто визначити компетентнісну стратегію, пов'язану з перенесенням акцентів на формування професійної компетентності майбутніх фахівців. Відповідно до Національного освітнього глосарію компетентнісний підхід (Competence-based approach) – це підхід до визначення результатів навчання, який базується на їх описі в термінах компетентностей. Він є ключовим методологічним інструментом реалізації цілей Болонського процесу та за своєю сутністю є студентоцентрованим.

Сучасним випусникам ЗВО недостатньо володіти певним запасом знань і професійних вмінь. Для успішної особистісної та професійної самореалізації необхідні такі якості й здібності, які забезпечили б соціальну адаптованість та професійну мобільність. Професійна освіта повинна орієнтуватися на сучасний ринок праці, який ставить нові вимоги до фахівця. Випусники мають оперувати такими технологіями та знаннями, котрі задовольнять потреби інформаційного суспільства та сучасного виробництва.

В Україні на нормативно-законодавчому та теоретико-методологічному рівнях розпочався пошук шляхів якісної професійної підготовки на основі узагальнення підходів до її організації. В той же час гостро постала проблема формування професійної компетентності й розвитку особистості. Наразі вона знаходиться у центрі уваги психологів й педагогів та набула статусу принципу як одного з найважливіших методологічних принципів в науці.

УДК 378.2

Т.О. Ставерська, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

Т.С. Чернуха, канд. екон. наук (*ХНЕУ ім. С. Кузнеця, Харків*)

ПРИЧИНИ Й НАСЛІДКИ КОНФРОНТАЦІЇ МІЖ УНІВЕРСАЛЬНИМИ ТА СПЕЦИФІЧНИМИ ЗНАННЯМИ ВИПУСКНИКІВ ЗВО

Активна інтеграція України в процеси світової глобалізації обумовлює трансформацію економічної ролі та значення системи вищої освіти (ВО), вимагає ґрунтовної та оперативної зміни вимог до освітньо-кваліфікаційних характеристик спеціалістів, задіяних у виробництві товарів та послуг, а також механізмів та інструментів надання освітніх послуг. Сучасні тренди вітчизняної системи ВО характеризуються

дисциплінарною диференціацією, збільшенням кількості галузей знань, спеціальностей і спеціалізацій, за якими заклади освіти здійснюють підготовку спеціалістів вищої кваліфікації. Поглиблена диференціація спеціальностей і спеціалізацій виглядає парадоксальною, суперечливою відносно загального тренду розвитку національної економіки. Мова йде про загострення протистояння між універсальними та специфічними знаннями. Адже перш ніж визначитися в тому, на підготовку яких спеціалістів необхідно орієнтуватися системі ВО, варто врахувати умови, що ставлять перед ними реалії національного ринку праці.

Трансформаційна криза призвела до суттєвого згортання цілих галузей індустріального сектору економіки. Це свого часу призвело до зростання безробіття, скорочення гарантій зайнятості, а в подальшому – стимулювання активізації державної політики зайнятості. У свою чергу, отримання Україною безвізового режиму, інтенсифікація міграції робочої сили співпали у часі з періодом активного виходу на пенсію покоління середини ХХ ст., коли збільшувалась чисельність населення в результаті високої народжуваності, на зміну яким на ринок праці виходить покоління, що народилося в період демографічного спаду. Відповідно, за умов виходу економіки з кризи, початку економічного зростання, масове безробіття може дуже швидко змінитися на ситуацію дефіциту робочої сили. Тож можна підсумувати, що результатом трьох десятиліть реформ на ринку праці стали дві протилежно спрямовані хвилі. Перша призвела до масового безробіття і скорочення гарантій зайнятості. Можна очікувати, що друга, навпаки, через зростання дефіциту робочої сили, стимулюватиме подальшу активізацію державної політики зайнятості.

Гарантії зайнятості в першу чергу надає роботодавець, беручи на себе відповідальність перед найманим працівником за збереження вартості його професійних кваліфікацій як капітального ресурсу. Відповідно, останній виявляється зацікавленим в отриманні унікальних, специфічних знань. Більше того, оскільки ці знання є унікальними, і на ринку робочої сили важко знайти спеціалістів відповідної кваліфікації, роботодавець виявляється готовим сплачувати послуги ЗВО з їх надання. У свою чергу кваліфікований спеціаліст і сам перетворюється на певного монополіста. На поглиблення професійних кваліфікацій в цьому напрямі і спрямована тенденція до диференціації освітніх програм. Але під великим питанням опиняється відповідність подібної політики реаліям українського ринку робочої сили. Скорочення гарантій зайнятості з боку підприємств компенсується в Україні активізацією політики зайнятості. Вона знаходиться в сфері відповідальності держави і покликана сприяти актуалізації капітальної вартості професійних знань

і навичок безробітного через допомогу в пошуку нового роботодавця. Але вона не надає гарантій успіху – у випадку відсутності відповідного попиту, знецінення капітальної вартості навичок безробітного, максимальне, що вона може – це сприяти отриманню нових знань, формуванню нового капіталу. Водночас, пошук альтернативної роботи суттєво полегшується в умовах, коли найманий працівник володіє універсальними, трансферабельними знаннями, які можуть бути затребуваними на підприємствах різних галузей економіки. Прикладами слугують професії менеджера, бухгалтера, економіста. Відповідно, зміщення акценту з гарантій зайнятості з боку роботодавця на політику допомоги в пошуку роботи з боку держави своїм опосередкованим результатом має зростання з боку абітурієнтів попиту на універсальні, трансферабельні знання. Тому ж сприяє й непоодинокі ситуація, коли роботодавець сприймає диплом про вищу освіту як необхідну формальність. Варто зазначити, що подібна переорієнтація попиту ринку праці зі специфічних на універсальні професійні кваліфікації свідчить про тенденцію до втрати Україною потенційних конкурентних переваг на ринках товарів та послуг, виробництво яких вимагає поглибленої спеціалізації і розподілу праці.

Суперечність між поглибленням диференціації спеціальностей і спеціалізацій та фрагментацією й зростанням запиту ринку праці на універсальні знання призводить до цілої низки негативних наслідків як для системи ВО, так і економіки в цілому. Адже нівелюється сам сенс отримання поглибленої спеціалізації за умов, коли роботодавець цілком влаштовує спеціаліст з більш універсальною кваліфікацією, відповідно, втрачаються й підсумкові критерії якості роботи системи ВО.

УДК 378.331

С.М. Сукачова-Труніна, канд. екон. наук, доц. (*ХДУХТ, Харків*)

СУЧАСНІ ПРОБЛЕМИ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВИТИ

Останнім часом в Україні дуже гостро стає питання працевлаштування випускників закладів вищої освіти. Значна кількість роботодавців не бажає приймати на роботу здобувачів, які не мають досвіду роботи у відповідній сфері діяльності, у тому числі випускників закладів вищої освіти, спираючись на те, що тренінги та виробничі практики в ЗВО не дають необхідної професійної