

Н.А. Сокол, ст. викл. (*ХДУХТ, Харків*)

ЗБАЛАНСОВАНІСТЬ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТИ: ЗАКОРДОННИЙ ДОСВІД

Проблема прогнозів економічного розвитку й пов'язаних з ним змін у пропозиції освітніх послуг гостро стоїть перед усіма розвиненими країнами. У країнах ЄС до питань дослідження й прогнозування ринку праці залучено різноманітні структури: урядові, академічні, тристоронні/двосторонні структури соціального партнерства або організації роботодавців, структури системи професійної освіти і навчання.

В Україні на державному рівні існує усвідомлення актуальності проблеми. Наразі стоїть питання про формування механізмів і структур, здатних ефективно реалізовувати державну політику приведення у відповідність освітнього ринку до ринку праці і потреб вітчизняної економіки, та про законодавче забезпечення їх функціонування. Певним орієнтиром тут може бути успішний закордонний досвід.

В останні роки спостерігається перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівні й навіть на рівні підприємств, унаслідок чого поряд із великими державними структурами виникають невеликі приватні структури, які займаються такими дослідженнями й розробками, що повністю відповідає тенденціям систем професійної освіти і навчання на регіональному рівні.

Так, у багатьох країнах Західної Європи Міністерство освіти здійснює розробку загальних цілей і структури професійної освіти і навчання, переліку програм навчання й ліцензує місцеві організації, що реалізують програми навчання. Національна рада з освіти розробляє національні програми навчання, що визначають завдання й базовий зміст програм з урахуванням рекомендацій представників галузей і консультантів. Навчальні заклади, як державні, так і приватні, є незалежними організаціями, які самі приймають рішення щодо оптимальних шляхів організації й реалізації програм з урахуванням регіональних і місцевих умов.

Основний акцент соціального партнерства на регіональному й місцевому рівні робиться на задоволенні потреб місцевих ринків праці й населення у рамках стратегічного партнерства важливе значення має мережева взаємодія між навчальними закладами професійної освіти і

навчання й організаціями регіонального розвитку, оскільки вона дозволяє усунути дублювання підготовки й навчання за однаковими спеціальностями і «перевиробництво» фахівців, незатребуваних на ринку праці.

Ефективним механізмом соціального діалогу освіти з промисловістю й іншими категоріями соціальних партнерів є різноманітні спільні органи управління (ради, комісії тощо). Такі неформальні структури формуються у разі запровадження нових спеціальностей навчання або у випадку змін у конкретному секторі економіки, коли потрібно внести зміни в програми навчання.

Такий досвід важливий для України також у загальному контексті політики децентралізації та передачі значних повноважень від центру на місцеві рівні. Для формування ефективної моделі взаємодії освіти і ринку праці потрібне вироблення механізмів забезпечення співпраці між суб'єктами – учасниками на засадах соціального партнерства за активного сприяння держави. У сфері професійної підготовки надзвичайно важливим є тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. Це вимагає володіння інформацією про зміни попиту на професійні навички для оперативного реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві. Успіх ініціатив у цих сферах визначається кореляцією із завданнями економічної та соціальної політики.

Забезпечення затребуваності підготовлених системою професійної освіти і навчання фахівців на ринку праці вимагає вирішення ряду завдань: створення структур, відповідальних за стратегічне прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці як на національному, так і на регіональних рівнях; розроблення та запровадження ефективних для України сучасних методик стратегічного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці; визначення потреб у кваліфікаціях не лише на національному, а й на регіональному та місцевому рівнях і навіть на рівні підприємств;

залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях процесу: планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування по закінченні навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації; формування системи інформування закладів професійного навчання, служб профорієнтації й зайнятості щодо ситуації та прогнозів на ринку праці для коригування навчального процесу.