

ЗБЕРЕЖЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ГРОМАД ПІСЛЯ ВІЙНИ ШЛЯХОМ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ТА ПІДТРИМКИ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ

Лебідь Ольга Миколаївна, старша викладачка,
Білоцерківський інститут неперервної професійної
освіти, кафедра методики професійної освіти та
соціально-гуманітарних дисциплін, м. Біла Церква,
olgalebid66@gmail.com

Вступ (актуальність і постановка проблеми дослідження). Після війни частина громад може зникнути. Через скорочення населення країни через воєнні дії, буде бракувати робочої сили. Через це громади будуть потребувати злиття. Щоби цього не відбулось, щоб молодь не втікала за кордон або в міста, треба зберігати конкурентоспроможність громади. В цьому допоможе підвищення кваліфікації та підтримка людського потенціалу громад з боку держави. З цим завданням справляється професійна освіта.

Після закінчення війни, і навіть тепер, необхідно відновлювати економіку. Для цього багато посад було створено чи реформовано. Тому необхідною є робота навчальних закладів по підготовці і перепідготовці кадрів. Навчання людей нових навиків не лише підніматиме економіку держави, а сприятиме їх особистісному зростанню, саморозвитку, виробітку впевненості у собі, самореалізації, покращенню самопочуття. Важливою є допомога особам реабілітуватись від пережитого, хто постраждав від війни, і допомогти їм прийняти зміни. Для багатьох людей зміни, навіть позитивні, – це стрес.

Тому актуальною є проблема психологічної підтримки громадян в контексті підвищення кваліфікації кадрів і перепідготовки з пристосуванням до воєнного стану та післявоєнної відбудови. В Україні існують ресурси, де безкоштовно психологи допомагають постраждалим від війни. Є спеціальні телеграм-канали, де безкоштовно будь-яка особа може звернутись за допомогою. Війна зачепила кожного із нас, тому вони допомагають навіть тим, хто не був на території активних бойових дій. Є такі люди, які через початок війни отримали психічні і психологічні захворювання, навіть не перебуваючи на тимчасово окупованих територіях або в зоні бойових дій.

Мета, методи і підходи. Метою дослідження є проінформувати, яким чином краще здійснювати управління підвищенням кваліфікації на різних рівнях державного управління. Донести до читача методи, як можна зберегти конкурентоспроможність громади через підвищення кваліфікації чи перекваліфікації кадрів. Методами дослідження є вивчення теорії і власний досвід, досвід колег та партнерів, отриманий в процесі співробітництва та спілкування. Під час написання тез був вибраний другий підхід: формування назви через інформацію, яка буде аналізована. Проте, ознайомившись із першими дослідженнями, виникло бажання проаналізувати розвиток громад, задля збереження їх конкурентоспроможності у повоєнний період, ключовим моментом у чому є робоча сила і людський потенціал, тому що це дуже важлива і актуальна тепер тема. Тому підхід був змінений.

Основні результати. Проблемою професійно-технічних закладів є низька заробітна плата персоналу та повільне оновлення матеріальної бази. Від матеріально-технічної бази навчального закладу залежить якість навчання. Студенти повинні практикуватись на моделях, перед тим, як стати до роботи. Це мінімізує ризики травматизації та покращить якість виробництва. Щоб уникнути цієї проблеми необхідно налагодити зв'язок приватних підприємств та освітніх закладів.

Під час повоєнної відбудови в Україну можливий потік іноземних працівників, які будуть конкурувати з вітчизняними. Тому освітні заклади повинні уже тепер готувати

конкурентоспроможних робітників та спеціалістів. Щоб утримати «на плаву» свою громаду, своїх людей, потрібно піклуватись про науково-методичне забезпечення освітніх закладів. Тут допоможе впровадження інновацій. Інноваційність в професійній освіті означає рух разом із світовим розвитком. Адже відсутність інноваційності – це рух назад.

Проблему професійної освіти вивчали В. Аніщенко, яка охарактеризувала ключові аспекти запровадження відкритого професійного навчання населення за допомогою модульно-компетентної основи. Основні перспективи професійної освіти в Україні досліджено в праці А. Ващенко. Деякі підходи реформування професійної освіти в Україні описані в дослідженні І. Усік й О. Рибак. Н. Ничкало проаналізувала деякі аспекти науково-методичного забезпечення розвитку професійної освіти в Україні. В аналітичній доповіді О. Коваль охоплено основні перспективи розвитку української професійної освіти. М. Хромов визначив центральні проблеми на шляху трансформації сучасної освіти.

Малодослідженими залишаються наслідки російсько-української війни для формування методико-наукового забезпечення розвитку професійної освіти й навчання України. Необхідно нарощувати якісний людський капітал для відбудови України. Під поняттям «людський капітал» розуміється сукупність знань, навичок, умінь, досвіду й інтелектуального потенціалу людей, які вони вносять у виробничий процес і суспільство загалом. Він впливає на здатність країни залучати інвестиції, створювати нові робочі місця, розвивати інноваційні технології й підвищувати життєвий рівень населення. Для його ефективного використання важливо створити сприятливі умови для освіти, навчання, розвитку кар'єри й підтримки інноваційного середовища.

Інноваційні технології та нові гнучкі методи навчання дорослих та школярів мають бути пристосовані до викликів сучасних реалій. Багато студентів перервали своє навчання через бойові дії. Освіта прямо впливає на конкурентоспроможність робочої сили, громади, держави, наступним чином:

1. Освіта надає особі нових навичок і знань, які вона може використовувати під час виробництва, розвиваючи економіку своєї країни, приносячи блага собі і оточуючим.
2. Розвиток творчості, розкриття потенціалу до впровадження та винахід інновацій.
3. Соціалізація, комунікація, загальний розвиток.

Держава робить все можливе, щоб покращити якість освіти. Вона виділяє гроші на нове матеріально-технічне забезпечення, впроваджує через закони нові методи роботи, нові прийоми та програми, які успішні в усьому світі. Це не завжди виходить на сто відсотків, особливо у воєнний час, проте існують деякі позитивні тенденції розвитку освіти в Україні. Також активно розвиваються інститути післядипломної підготовки для дорослих для швидкої адаптації до мінливих умов. Приймаються нові закони, які змінюють класифікатори професій, а навчальні заклади мають пристосовуватись до нових реалій ринку, аналізуючи попит на робочу силу.

Інновації на робочому місці повинні впроваджувати педагогічні працівники. Проте їх низька заробітна плата не створює достатньої мотивації для цього. Відомо, що найголовнішою ланкою в усьому виробничому процесі є людина. Без людини не буде ніякого руху, як у сфері послуг, так і у сфері виробництва. Тому стимулювання заробітною платою – найкращий спосіб покращити якість освіти.[1]

Ще в кінці 2022 року Колегія Міністерства освіти і науки проводила засідання за темою розвитку людського капіталу в повоєнну відбудову. Вони створили документ, який допоможе професійній освіті розвивати автономію, цифровізувати свою роботу, краще реагувати на зміни і виклики ринку. Для цього необхідно розвивати не лише діджиталізацію в навчальних закладах, а і створювати загальну таку систему в державі. Треба створити умови для

ефективної взаємодії підприємств і навчальних закладів. Для цього держава відновлює навчальні заклади такими, які відповідають нинішнім вимогам ринку праці.[2]

Щоб краще контролювати систему освіти та допомагати їй ефективно функціонувати, держава створила систему організації та управління даними у сфері професійної освіти, для чого представники МОН відвідали Естонію у 2022 році, тому що там уже є досвід впровадження такої системи. Ця система допоможе упорядкувати дані щодо кількості студентів, обсягу бюджету, переліку професій, які будуть доступні для управлінської частини. Були вибрані пілотні заклади, які тестували систему. Українська освітня система має деякі особливості, тому необхідно пристосовувати до неї дану систему організації і управління даними.[3]

Розвиток малого бізнесу є дуже важливим для збереження конкурентоспроможності кожної громади. І стимулювати молодь до підприємницької діяльності мають навчальні заклади. Сильний характер, здатність брати на себе відповідальність можна виробляти у кожного студента, а не лише у менеджерів або тих, хто навчаються на підприємців.

Європейська Бізнес-Асоціація у березні 2022 провела дослідження, наскільки негативно вплинула війна на бізнес в Україні. Опитали 254 генеральних директорів великих компаній і 156 представників малого і середнього бізнесу, і визначили:

- без обмежень функціонували:
 - 17 % великих підприємств;
 - 13 % дрібних підприємців;
- дистанційно працювали співробітники:
 - 30 % установ;
- змушені були призупинити діяльність:
 - 53 % організацій;
 - у сфері бізнесу і підприємництва 30 % призупинили свою діяльність;
- узагалі припинили своє функціонування:
 - понад 40 % підприємств;
- 25 % представників малого і середнього бізнесу вичерпали наявні в них фінансові резерви;
 - понад 50 % українців, переважно з південно-східних регіонів, протягом лютого-березня 2022 р. втратили свою роботу;
 - знизилася виробництво основних видів продукції;
 - заблоковані порти, які забезпечували до 65% міжнародної торгівлі України;
 - нищиться транспортнологістична, соціальна, маркетингова та інженерна інфраструктура цілих регіонів.

Тому держава стимулює виробників та дрібних підприємців, спрощуючи закони для них, знижуючи податки. Постає питання про наповнення державного бюджету, адже у час воєнних дій держава як ніколи потребує кошти, але в цьому допомагають західні партнери. На думку урядовців повоєнна відбудова буде успішною, якщо підтримувати і стимулювати малий та середній бізнес. Для цього проведені такі операції:

1. Дозволено переходити на третю групу спрощеної системи оподаткування платникам податку із оборотом до 10 млрд. грн із необмеженою кількістю працівників, щоб сплачувати лише 2-відсотковий податок із доходу замість податку на прибуток і ПДВ.
2. Розширено перелік операцій, щодо яких платник єдиного податку третьої групи звільняється від податкового обов'язку з ПДВ.
3. Збільшено період, протягом якого платник податків може без застосування санкцій не виконувати податкового обов'язку, якщо у нього немає відповідної можливості.
4. Часткова лібералізація митного законодавства, зокрема щодо скасування обов'язкових платежів при імпорті товарів та автомобілів (Реун, 2022).

Все, що стосується підтримки бізнесу, держава робить, і у воєнний час. Проте треба, щоби хтось займався цим бізнесом. Тому, як було неодноразово наголошено, розвивати підприємницький потенціал бажано у студентів усіх професій. Бо спеціалісти можуть відкривати власну справу, виконуючи свою роботу, якої вони навчилися в університеті, проте працюючи на себе, а не на іншого підприємця, який не знає тонкощів виконання цієї роботи, не так її любить і тому не цікавиться і не знає, як правильно організувати саме таку роботу, а правила менеджменту змінюються відповідно до сфери діяльності. Університети готують менеджерів вузького профілю, наприклад, менеджер у сільському господарстві, менеджер низької ланки, менеджер високої ланки. Зважаючи на це, ціллю навчального закладу має бути:

- дослідження уявлення студентів про успіх, що вони вважають успіхом, зокрема підприємця, стереотипні бачення серед молоді, нав'язані, можливо, старшим поколінням;
- аргументувати хибність того, що успіх бізнесу – це матеріально-технічне забезпечення, воно лише наслідок правильної та грамотної діяльності;
- формулювання смарт-цілей.

Формулювання смарт-цілей – це прийом, завдяки якому людина звертає увагу на свої сильні якості, і використовує їх, а не шукає слабкі, щоб розвивати. Тобто, є стереотип із Радянського Союзу про те, що люди повинні шукати в собі слабкі сторони і піднімати до загально прийнятого стандарту. Людина може це робити, із власного бажання і задля загального розвитку, проте не нехтувати можливістю розвивати ті риси, які дійсно закладені і можуть принести більше користі і суспільству, і самій особі.[4]

Для збереження конкурентоспроможності важливе підвищення кваліфікації керівних кадрів держави, місцевого самоврядування, керівників закладів державного та приватного регулювання. Державне регулювання в загальному та підвищенням кваліфікації зокрема може існувати на основі раціональності. Воно визначає мету, оцінює наявну проблему і стан речей, розробляє альтернативні шляхи і методи вирішення проблеми, оцінюючи їх за різними, визначеними заздалегідь, критеріями. Раціональний підхід передбачає дії за чіткою схемою із досягненням чітко поставлених запланованих результатів. Такий підхід застосовується у державному регулюванні, при якому управління великою кількістю людей не може здійснюватись із великим рівнем свободи чи імпровізації.

Управління суспільством занадто складне і політичні аспекти можуть гальмувати удосконалення управління державними інститутами, для цього придумують різні підходи, наприклад: аналіз недоліків нинішньої політичної системи і внесення корективів до неї. Для цього створюється експертна група, яка моніторить, коли необхідно коригувати деякі елементи управління в державі. І чим менші інститути, якими ведеться управління, тим менша ця експертна група, або вона взагалі стає непотрібна, якщо це дуже мале підприємство. Модель впровадження часткових змін в управління шляхом аналізу негативних аспектів не передбачає радикальних змін, а вони іноді потрібні. Війна спонукає суспільство вводити кардинальні позитивні зміни в управління державою. Проте є і інші підходи до правильних змін в державі. Це, наприклад, використання мотивації, емоцій в плануванні змін.

Ідеальною системою управління, яка буде регулювати всі процеси в державі, підвищенням кваліфікації зокрема, на рівні громад та підприємств, навчальних закладів, є:

- порівняння обраного курсу і реалій;
- врахування ірраціональних чинників, поряд з раціональними, такі як людський фактор;
- використання результатів наукових досліджень та інформаційних технологій;
- аналіз і боротьба з ризиками, які можуть виникнути через невизначеність і недостачу грошей;
- створення ситуативних експертних груп, за потреби, для вирішення наявних проблем;
- створення можливості коригування рішень, залежно від змін в законодавстві, в інших пов'язаних рішеннях влади чи керівництва, реалізації пілотних проектів;

- створення дозволів до ініціатив змін зі сторони, які можуть бути корисними.

Модель управління може вибиратись відповідно до ситуації. Існують інкрементальна, раціональна, прескриптивна, дескриптивна, змішана, змішаного сканування, технократична, нормативно-оптимальна моделі управління. Проте жодна із них ідеально не пасуватиме під конкретну ситуацію, потрібно шукати різні підходи для конкретного закладу. Для прикладу, використання раціональної моделі буде доцільним у прийнятті рішень про інвестиції у підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади, а у державному управлінні розвитком системи підвищення кваліфікації у контексті модернізації інституту державної служби та запровадження інноваційних підходів до управління людським капіталом – використання інкрементальної моделі.[5]

Висновки. Отже, важливою є підтримка із боку держави своїх громадян на шляху підвищення кваліфікації. Їм потрібен стимул і настанови, як саме має проходити цей процес відповідно до того, що потребує суспільство. Важливою є підтримка середнього та малого бізнесу, тому, що вони створюють конкуренцію і допомагають покращити якість виробленої продукції, створити нові робочі місця для громади, яка може втратити конкурентоспроможність після війни, а також підвищити конкурентоспроможність держави у світі, так як вона постраждала від бойових дій.

Після війни з-за кордону буде наплив робочої сили, яка допомагатиме Україні відновлюватись. З одного боку – це дуже добре. З іншого, наші люди також мають бути здатні залишатись на своїх робочих місцях, брати участь у відбудові, не уступаючи в професіоналізмі та продуктивності тим, хто приїде.

Тому сама держава має піклуватись про свою молодь, людей, які мають потребу в післядипломній освіті, підприємців, педагогічних працівників, навчальні заклади. Держава повинна нарощувати людський капітал. Тому суспільство має гуртуватись навколо цих завдань, адже держава – це кожен її житель.

Список використаних джерел

1. Геревенко А. М., Єрмоленко А. Б. Науково-методичне забезпечення розвитку людського капіталу у сфері професійної освіти і навчання для повоєнних потреб особистості, суспільства, економіки // АКАДЕМІЧНІ ВІЗНІ. 2023. Вип. 21. С. 1-8. DOI: <http://dx.doi.org/10.5281/zenodo.8143328>
2. Колегія МОН схвалила концептуальні засади розвитку людського капіталу у сфері професійної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/kolegiya-mon-shvalila-konceptualni-zasadi-rozvitku-lyudskogo-kapitalu-u-sferi-profesijnoyi-osviti> (дата звернення: 19.12.2023).
3. В Україні завершується розроблення системи для управління даними (EMIS) у сфері професійної освіти. URL: <https://mon.gov.ua/ua/news/v-ukrayini-zavershuyetsya-rozroblennya-sistemi-dlya-upravlinnya-danimi-emis-u-sferi-profesijnoyi-osviti> (дата звернення: 19.12.2023).
4. Базиль Л. Розвиток здатності здобувачів професійної освіти до підприємницької діяльності у повоєнний період // Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної) Інституту професійної освіти НАПН України (29 квітня, 17-20 березня 2022 р.). Київ: ПО НАПН України, 2022. С. 8-11.
5. Орлів М. С. Підвищення кваліфікації керівних кадрів органів влади: механізми формування сучасної моделі : монографія. Київ–ІваноФранківськ : «ЛілеяНВ», 2018. С. 34-40.