

професійною освітою, принципи їх роботи, порядок розподілу функцій і повноважень, врегулювання питань контролю за діяльністю всіх суб'єктів й їх відповідальності, – усе це та інше повинно бути унормованим на усіх рівнях законодавства, і перш за все для того, щоб ця модель стала дієвим організаційно-правовим механізмом взаємодії інститутів громадянського суспільства та держави і виконувала провідну роль у впровадженні найактуальніших політико-правових реформ в Україні.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Закон України «Про освіту» // Відомості Верховної Ради. – 2017, № 38-39. – 380 с.

2. Рогова В. Б. Упровадження державно-громадського управління в закладах систем середньої освіти. / В. Б. Рогова. [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\\_osvita/vupysku/3/statti/3rogova/rogova.htm](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/3/statti/3rogova/rogova.htm). – Загол. з екрану.

3. Супрун В. В. Теоретичні та практичні аспекти регулювання професійної освіти в Україні / В. В. Супрун // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / НАПН України ДВНЗ «Ун-т менедж. освіти» ; голов. ред. В. В. Олійник ; редкол. О. Л. Ануфрієва [та ін.]. – К. : АТОПОЛ ГРУП. – 2016. – Вип. 2(31). – С. 108-123.

4. Указ Президента України від 17 квітня 2002 року №347/2002 «Про Національну доктрину розвитку освіти».

5. Указ Президента України від 25 червня 2013 р. № 344/2013 «Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року».

**Лукіна Т. О.**

*професор кафедри публічного управління та менеджменту освіти Центрального інституту післядипломної педагогічної освіти ДВНЗ «Університет менеджменту освіти» НАПН України,  
доктор наук з державного управління, професор,  
м. Київ*

## ОСВІТНІЙ ЧИННИК У ПРОБЛЕМІ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ФАХІВЦЯ

**Анотація.** У статті проаналізовано вплив освітнього чинника на конкурентоспроможність фахівця з професійно-технічною освітою, порівнюються конкурентні переваги таких фахівців на міжнародному ринку праці. Робиться

*висновок про причини зменшення конкурентоспроможності та конкурентоздатності вітчизняного фахівця.*

**Ключові слова:** *професійно-технічна освіта, конкурентоздатність фахівця, конкурентоспроможність фахівця, конкурентні переваги, якість освіти.*

**Виклад основного матеріалу.** Проблема забезпечення якості та конкурентоспроможності системи освіти, випускника закладу освіти будь-якого рівня, як тих складових, що забезпечують конкурентоспроможність країни у цілому, упродовж багатьох років є предметом уваги дослідників різних наукових галузей (державного управління, економіки, педагогіки, менеджменту освіти та ін.) як у плані теоретичного опрацювання, так і в напрямі прикладних досліджень, спрямованих на пошук конкретних моделей та інструментів підвищення цих характеристик складових освітнього процесу (Е. М. Лібанова, Л. Л. Сушенцева, Л. С. Шевченко, Т. Ю. Андріяко, О. В. Босак, І. М. Леган та інші).

Важливість вирішення даної проблеми підвищується у разі в період трансформаційних суспільних змін, демографічної, освітньої та економічної кризи в країні.

Це обумовлено необхідністю зберегти певні раніше досягнуті конкурентні переваги та забезпечити розвиток людського потенціалу як основи для оновлення ринку праці, економіки і соціальної сфери у цілому та реалізував прорив на вищий рівень конкурентоспроможності.

Актуальним в контексті сучасних освітніх змін в Україні стає завдання визначення та оцінки впливу на конкурентоспроможність фахівця та закладу освіти різноманітних чинників з метою розробки технології управління цими впливами, а значить, і створення реального інструменту підвищення спроможності фахівців в конкурентних відносинах з іншими, реалізувати професійні і особистісні якості в умовах реального ринку праці.

Як відомо, конкурентоспроможність фахівця – комплексна характеристика спеціаліста, яка характеризує його потенційну можливість створювати конкурентну перевагу іншим на ринку праці за певними показниками (освітніми, соціальними, психологічними, технологічними, фізіологічними, морально-етичними та ін.). Т. Андріяко у своєму дослідженні різних аспектів і складових даного феномену стверджує, що конкурентоспроможність фахівця визначається як «багаторівневе особистісне утворення, яке інтегрує індивідуальні характеристики з показниками якості робочої сили» [1].

Конкурентоспроможність фахівця є насамперед категорією ринкової економіки [14, с. 77-85], що відображає не лише особистісні властивості та якості людини (її здоров'я, якість освіти і професійної підготовки) як результат спадковості та здобуття освіти, а й ступінь розвитку ринку праці та конкуренції на ньому, ефективність ринку товарів і послуг, у т.ч. й освітніх.

Конкурентоздатність фахівця як результат прояву реальних умінь конкурувати з іншими та перемагати їх у сфері професійної діяльності [9, с. 194] у такому розумінні виступає наслідком ступеня сформованості конкурентоспроможності спеціаліста та станом ринку праці, на який впливає багато чинників соціально-економічного, демографічного, політичного та іншого характеру.

Конкурентоспроможність фахівця знаходиться під впливом різноманітних чинників: зовнішніх (політичних, економічних, технологічних, соціальних) і внутрішніх, серед яких центральне місце займають освітні (рівень і якість освіти, професійна компетентність, культурно-моральні) [6, с. 300].

Незважаючи на відносно високі здобутки і освітній потенціал населення, у рейтингу за індексом глобальної конкурентоспроможності упродовж останніх років Україна займає не дуже вигідні позиції, які свідчать про відсутність конкурентних переваг.

Так, у 2017 – 2018 роки Україна посіла 81 місце, покращивши свої позиції у порівнянні з попереднім роком на чотири пункти. Слабкою виявилася позиція за освітніми показниками, зокрема якості початкової освіти (за рік опустилася з 45 місця до 51), шкіл менеджменту (з 87-го до 93 місця), вищої та професійної освіти – з 33 до 35 місця [10].

Проаналізуємо вплив освітнього чинника на сформованість конкурентоспроможності фахівця на прикладі статистичної інформації про працевлаштування мігрантів з України в інших країнах світу. Наведені дані дають можливість, на наш погляд, опосередковано зробити висновок про рівень конкурентоздатності цих фахівців як результат реального прояву (застосування) умінь конкурувати з іншими претендентами на ринку праці і перемагати. За даними Держкомстату України упродовж 2015 – 2017 років було зареєстровано 1303,3 тис. осіб трудових мігрантів, з яких третина (33,9%) мали рівень професійно-технічної освіти і 17,1 % – базову або неповну вищу освіту [5, с. 8]. Серед першої трійки країн, до яких масово мігрує на заробітки більшість наших співвітчизників: Польща – 506, 5 тис. осіб, з яких фахівці з рівнем професійно-технічної освіти складають майже половину (45,5%); Російська Федерація – 342,4 тис. осіб (33,9 % – з дипломом проф.-тех. освіти) та Італія – 146,7 тис. осіб, з яких близько четвертої частини (23,5 %) – фахівці проф.-тех. освіти [5, с. 7].

Статистичний аналіз виявив, що основною причиною виїзду закордон для переважної більшості респондентів (84,3%) і особливо для людей зрілого віку 40 – 49 років був низький рівень заробітної плати (23,4%).

Інші причини виявилися мало поширеними, але тим не менш люди найбільш продуктивного віку із значним професійним і життєвим досвідом 35-39 років назвали несприятливі умови праці в Україні, у т.ч. й неможливість або недостатність професійної самореалізації (1,3%) для молодих і вже сформованих фахівців 25-29 років – бажання жити за кордоном (0,5%).

Решта результатів статистично незначущі.

Наприклад, майже половина мігрантів, які повідомили про рівень своїх доходів за кордоном, отримували значно вищі (від 500 до 1000 доларів) заробітки, ніж середня зарплата в Україні (у 2017 році – 119 доларів) і 27,4 % – від 250 до 500 доларів [5, с. 20], але на рівні середньої зарплати у Польщі [4] та лише її третини в Італії [8]. Виключення складала лише середня зарплата трудових мігрантів у Росії, де її величина була на рівні середньої по країні.

Виявлено також, що лише 26,8 % всіх респондентів (з 1275,6 тис. опитаних), незалежно від освіти і отриманої в Україні кваліфікації, працювали згідно з дипломом, переважна більшість працевлаштовувалися на роботах або з нижчою кваліфікацією (5,7 %), або ж та тих, що не потребували кваліфікації взагалі (36,1%) [5, с. 13].

Варто зауважити, що у названих вище пріоритетних за вибором мігрантів країнах вітчизняні фахівці в основному працевлаштовувалися на робочі місця, які не потребують кваліфікації (у Польщі – 45,6 %, в Італії – 55,6 % і в Росії – 20,9 %). Аналогічна тенденція при значно меншій загальній кількості мігрантів спостерігається також у Білорусі (50,7%), Німеччині (24,5% та 32,4% відповідно), Угорщині (38,0%), Фінляндії (48,1%) та інших. Для деяких країн виявлено тенденцію до переважного працевлаштування більшості мігрантів на тих роботах, які відповідають здобутій в Україні кваліфікації: Російська Федерація та Чеська Республіка – майже по 40%, США – 58,3%, Ізраїль – 54,2%.

Ще одним цікавим моментом є виявлення впливу рівня володіння мовою країни перебування на результат працевлаштування і рівень заробітку. Переважна більшість мігрантів не розуміли і не розмовляли або ж мали дуже незначні навички спілкування мовами країни перебування, за виключенням Російської Федерації, Білорусі та Ізраїлю, що пояснюється історичними передумовами, а також США, але з оглядом на невелику кількість фахівців (1,8%), що виїхали, цей результат володіння англійською мовою не є властивим усій генеральній сукупності спеціалістів в Україні [5, с. 8].

Нам видається логічним поясненням такої ситуації є недостатня конкурентоздатність вітчизняних працівників на європейському ринку праці, що визначається недостатньою якістю освіти, відсутністю певних необхідних професійних компетентностей, зокрема володіння іноземною мовою, що значно обмежує коло професій і посад, на які могли б претендувати наші трудові мігранти; недостатня мотивація до професійного (кар'єрного) зростання та відповідальність за результати праці; необізнаність у питаннях використання технічного обладнання; низький рівень організаційної та корпоративної культури; недостатній і несучасний спектр освітніх послуг; малоінтенсивні закордонні зв'язки; повільне реагування на зміни запитів споживачів; низька якість освіти; відсутність механізму оцінки рівня підготовки випускників роботодавцями та деякі інші.

Виходячи з викладеного вище, можна припустити, що реформації у сфері освіти, зокрема професійній, осучаснення освітніх стандартів і освітніх програм підготовки фахівців, поліпшення різних споживчих характеристик і споживчої цінності освітніх

послуг (наприклад, диференціація послуг) можуть позитивно вплинути на конкурентоспроможність, а потім – і на конкурентоздатність вітчизняних спеціалістів

## ЛІТЕРАТУРА

1. Андріяко Т. Ю. Педагогічна сутність і структура конкурентоспроможності фахівця / Т. Ю. Андріяко. [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: [http://intellect-invest.org.ua/pedagog\\_editions\\_e-magazine\\_pedagogical\\_science\\_vurpyski\\_n3\\_2010\\_st\\_6/?print](http://intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vurpyski_n3_2010_st_6/?print). – Загол. з екрану.
2. Босак О. В. Фактори конкурентоспроможності вищих навчальних закладів в системі формування економіки знань / О. В. Босак // Регіональна економіка. – 2008. – № 4. – С. 223-227.
3. Воробйова К. О. Визначення ефективних методів підвищення конкурентоспроможності вищого навчального закладу / К. О. Воробйова // Академічний огляд. – 2016. – № 1 (44). – С. 95-100.
4. Заробітна плата у Польщі. Скільки можуть заробити українці в 2017 році? [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: <http://shoppingpl.com/uk/post/101-zarobitna-plata-u-polshchi-skilky-mozhut-zarobyty-ukrajintsi-v-2017-rotsi>. – Загол. з екрану.
5. Зовнішня трудова міграція населення 2015 – 2017 (за результатами модульного вибіркового обстеження): Статистичний бюлетень / Відп. за вип. І. В. Сенік. – К. : Держкомстат, 2017. [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: [http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat\\_u/publ11\\_u.htm](http://www.ukrstat.gov.ua/druk/publicat/kat_u/publ11_u.htm). – Загол. з екрану.
6. Леган І. М. Чинники впливу на конкурентоспроможність молоді на ринку праці / І. М. Леган // Сталий розвиток економіки: Міжнар. наук. - виробн. журнал. – 2013. – № 2 (19). – С. 299-304.
7. Лібанова Е.М. Соціальні проблеми і соціальні важелі конкурентоспроможності української економіки / Е.М.Лібанова // Соціальні аспекти конкурентоспроможності національної економіки. – С. 5-19. [Електронний ресурс]. Електрон. дані. – Режим доступу: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/8926/01-Libanova.pdf>. – Загол. з екрану.
8. Минимальная и средняя зарплата в Италии. [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: <http://hochusvalit.com/italiya/zarplata-v-italii>. – Загол. з екрану.
9. Освіта дорослих: енциклопедичний словник / за ред. В.Г.Кременя та Ю.В.Ковбасюка. – К. : Освіта, 2014. – 496 с.
10. Позиція України в рейтингу країн світу за індексом конкурентоспроможності 2017 – 2018. [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: <http://edclub.com.ua/analitika/pozyciya-ukrayiny-v-reytingu-krayin-svitu-za-indeksom-globalnoyi-konkurentospromozhnosti-2>. – Загол. з екрану.

11. Свистун В. І. Веб-сайт як засіб маркетингового управління конкурентоспроможністю професійно-технічного навчального закладу / В. І. Свистун. [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/10972/1/конкурентоспроможність1.pdf>. – Загол. з екрану.

12. Стивенсон В. Дж. Управление производством / В. Дж. Стивенсон: [Пер. с англ. под общ.ред. Ю. В. Шленова]. – М. : ООО «Издательство «Лаборатория Базовых Знаний», ЗАО «Издательство БИНОМ», 1998. – 928 с.

13. Сушенцева Л. Л. Вплив професійної мобільності на конкурентоздатність фахівця на сучасному ринку праці / Л. Л. Сушенцева, О. О. Сушенцев // Молодий вчений. – 2016. – № 4. – С. 568-572.

14. Шевченко Л. С. Професійна освіта як чинник конкурентоспроможності робочої сили /Л. С. Шевченко // Соціальні аспекти конкурентоспроможності національної економіки. – С. 77-85. [Електронний ресурс]. – Електрон. дані. – Режим доступу: [dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/.../08-Shevchenko.pdf](https://dspace.nbuv.gov.ua/bitstream/handle/.../08-Shevchenko.pdf). – Загол з екрану.

**Максимчук В. В.**

*директор ДПТНЗ «Головинське вище професійне училище нерудних технологій»,  
смт. Головине, Житомирська область*

## **ІННОВАЦІЇ ЯК ЗАСІБ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ЗАКЛАДАХ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

**Анотація.** У статті розглядаються теоретичні аспекти і практичне застосування системи впровадження інноваційних управлінських та педагогічних технологій у закладі професійної (професійно-технічної) освіти у процесі підготовки конкурентоздатного фахівця в сучасних умовах модернізаційних змін галузі освіти.

**Ключові слова:** інновація, оцінювання, якість підготовки, робітничка кваліфікація, навчання, управлінські та педагогічні технології.

**Виклад основного матеріалу.** За роки незалежності, в умовах ринкової економіки та інформаційно-технологічного розвитку відбулися значні трансформації щодо структури та змісту підготовки у закладах професійної (професійно-технічної) освіти. У нових соціально-економічних умовах перед професійною (професійно-технічною) освітою постають нові масштабні завдання, пов'язані з необхідністю застосування в освітньому середовищі педагогічних інновацій, нових освітніх програм, розробки компетентнісної моделі випускника, орієнтованих саме на сучасні запити роботодавців щодо конкурентоспроможності, що вимагає інноваційних