



Міністерство освіти і науки України
Сумський державний університет

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ТРУДОВІЙ МІГРАЦІЇ

Монографія

За загальною редакцією

доктора економічних наук, професора С. В. Леонова,
кандидатки економічних наук, доцентки В. В. Боженко

Рекомендовано вченою радою Сумського державного університету

Суми
Сумський державний університет
2021

УДК 37.014:331:314.15(0.034)

Р 45

Рецензенти:

Т. Г. Затонацька – докторка економічних наук, професорка кафедри економічної кібернетики Київського національного університету імені Тараса Шевченка;

Є. А. Поліщук – докторка економічних наук, професорка кафедри корпоративних фінансів і контролінгу ДВНЗ «Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана»;

І. О. Школьник – докторка економічних наук, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, проректорка з науково-педагогічної роботи Сумського державного університету

*Рекомендовано до видання
вченою радою Сумського державного університету
як монографія
(протокол № 4 від 21 жовтня 2021 року)*

Реформування системи освіти для запобігання трудовій міграції :
Р 45 монографія / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. С. В. Леонова,
канд. екон. наук, доц. В. В. Боженко. – Суми : Сумський державний
університет, 2021. – 218 с.
ISBN 978-966-657-889-4

У монографії наведено теоретико-методологічні й прикладні підходи до реформування системи освіти, вдосконалення діяльності провайдерів освітніх послуг з урахуванням вимог сучасного ринку праці, а також механізмів зменшення міжнародних міграційних потоків. У виданні розглянуто питання підвищення внутрішнього та зовнішнього оцінювання освітніх програм як інструменту підвищення конкурентоспроможності закладів освіти. Особливу увагу приділено визначенню результатів неформального й інформального навчання як освітніми установами, так і незалежними інституціями. У роботі запропоновано методичний підхід до мапування зон компліментарності стейкхолдерів в умовах реформування системи освіти для запобігання трудовій еміграції.

Розрахована на широке коло читачів, які цікавляться питаннями освіти та міграції, а також викладачів, аспірантів і студентів.

УДК 37.014:331:314.15(0.034)

ISBN 978-966-657-889-4

© Леонов С. В., Боженко В. В., 2021
© Сумський державний університет,
2021

ЗМІСТ

	С.
ВСТУП	4
РОЗДІЛ 1. ОСВІТНЯ ГАЛУЗЬ У ВИКЛИКАХ СУЧАСНОСТІ: ДОСЯГНЕННЯ ТА ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ	7
1.1. Комплементарність понять у ланцюзі «економіка – освіта – цифровізація – національна безпека»	7
1.2. Сучасні тенденції розвитку освіти в контексті цифровізації економіки та суспільства	19
1.3. Інвестиції в освіту як фактор розвитку людського капіталу та економіки	27
1.4. Впровадження автономності українських закладів вищої освіти як шлях успішної інтеграції у світовий освітній простір	56
1.5. Визнання результатів навчання дорослих у національному та зарубіжному освітніх просторах (на прикладі неформальної й інформальної освіти)	76
1.6. Визнання результатів попереднього навчання: досвід українських закладів вищої освіти	87
1.7. Зовнішнє оцінювання якості освітніх програм як механізм державного управління процесом підготовки конкурентоспроможності випускників	100
1.8. Роль студентів у процесах забезпечення якості вищої освіти (на прикладі Сумського державного університету)	115
1.9. Застосування підходів Agile-управління проектами (Scru, Kanban та lean) в освітньому процесі: рол, принципи, особливості імплементації	128
РОЗДІЛ 2. МІГРАЦІЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ, ТРЕНДИ, НАСЛІДКИ	143
2.1. Міграційні процеси в Україні та ЄС: аналіз причин та наслідків	143
2.2. Вплив трудової міграції молоді на економіку України.....	153
2.3. Концептуальні засади реалізації державної міграційної політики	169
2.4. Мапування ключових інтересів та зон комплементарності стейкхолдерів в умовах реформування системи освіти для запобігання трудовій міграції	191
2.5. Теоретичні аспекти страхування трудових мігрантів	208

ВСТУП

Серед найважливіших міжнародних проблем сучасності, таких як загроза поширення зброї масового знищення, міжнародного тероризму, екологічного, демографічного і низки інших викликів, на одному з перших місць перебуває масштабна міграція населення. За даними міжнародної організації праці, у 2019 році кількість трудових мігрантів у світі становила 272 млн осіб, тоді як у 2018 році – 169 млн осіб. Одними з ключових детермінант зростання міграції є недосконалість національної системи професійної та вищої освіти, неусвідомленість професійного вибору на початку навчання, а також відсутність дієвих механізмів перекваліфікації працівників у відповідь на зміну трендів на ринку праці, цифровізацію й глобалізацію суспільно-економічних відносин. В Україні та багатьох інших країнах світу ці процеси загострюються ще й унаслідок вимушеного переселення громадян під час військово-політичних конфліктів, а також тотального зниження рівня добробуту домогосподарств. Масова трудова еміграція призводить до витоку компетенцій, втрати продуктивного трудового потенціалу, що кумулятивно перетворюється на одну з найбільших загроз національній економічній та соціальній безпеці. Розроблення дієвого механізму інституційного партнерства між провайдерами освітніх послуг, роботодавцями, регуляторними інститутами та населенням дозволить істотно зменшити динаміку трудової еміграції, підвищити рівень економічної безпеки країни та забезпечить стале економічне зростання в країні.

У першому розділі викладено теоретичні аспекти набуття автономії закладами вищої освіти, що неоцінено впливає на забезпечення якості освіти закладу, підвищення якості підготовки спеціалістів, їх конкурентоспроможності на ринку праці. У монографії використано системний підхід у поєднанні з компаративним методом та аналізом статистичних даних, принципом Форсайта, що передбачає комбінацію кількісних і якісних методів моніторингу заходів політики у сфері освіти та людського капіталу через превентивну роботу з інформацією, а також вивчення офіційних документів щодо розвитку людського капіталу, реформування освіти.

Особливу увагу приділено визначенню результатів неформального й інформального навчання як освітніми установами, так і незалежними інституціями. Потужним інструментом зворотного зв'язку одержання інформації зацікавленими сторонами для інформування стейкхолдерів про якість освітніх послуг в університеті є залучення студентів як експертів до оцінювання якості організації освітнього процесу через опитування.

Другий розділ монографії присвячено вивченню міграції людських ресурсів на сучасному етапі ринкової трансформації національної економіки. На окрему увагу заслуговує дослідження трудової еміграції української молоді, а саме джерел формування напрямків міграційного потоку, визначення

позитивних та негативних наслідків трудової міграції молоді в контексті країни еміграції / імміграції. У цьому розділі розглянуто причини й наслідки міграційних процесів у контексті формування коопетиційної взаємодії в галузі освіти.

Наукову цінність має запропонований методичний підхід до мапування зон компліментарності стейкхолдерів в умовах реформування системи освіти для запобігання трудовій еміграції, що ґрунтується на базі стратегічного стейкхолдер-менеджменту та модифікованої матриці Менделоу. Це дозволило виділити чотири групи стейкхолдерів (інвестори, реформатори, підтримувані та мотиватори системи освіти) та сформувані стратегії взаємодії з ними (заохочувати до співпраці, тісно співпрацювати, підтримувати й тримати поінформованими).

Освітня галузь в Україні, незважаючи на її поточне реформування, залишається ізольованим та достатньо конкурентним середовищем, що не сприяє підвищенню якості освіти та вирішенню численних соціально-економічних проблем у країні. Цінність поданих у монографії результатів полягає в тому, що запропоновані заходи сприятимуть довгостроковому економічному та соціальному зростанню в країні в рамках реалізації Стратегії сталого розвитку, зменшенню системних ризиків на рівні окремих галузей і підсистем національної економіки гальмуванням впливу кваліфікованих кадрів та витоку компетенцій, якісному покращанню стандартів життя населення.

Роботу виконано в межах науково-дослідних тем «Реформування системи освіти впродовж життя в Україні для запобігання трудовій еміграції: коопетиційна модель інституційного партнерства» (номер державної реєстрації 0120U102001), «Конвергенція економічних та освітніх трансформацій у цифровому суспільстві: моделювання впливу на регіональну та національну безпеку» (номер державної реєстрації 0121U109553).

Авторський колектив:

Аніщенко О. В., д-р пед. наук, професор	1.5;
Васильєва Т. А., д-рка екон. наук, професорка	1.1, 1.2, 1.6, 1.8, 2.1, 2.3, 2.4, 2.5;
Захарченко В. О., д-р техн. наук, професор	1.6;
Люльов О. В., д-р екон. наук, професор	2.3;
Маслак О. І., д-р екон. наук, професорка	1.9;
Петрушено Ю. М., д-р екон. наук, професор	1.5;
Пімоненко Т. В., д-рка екон. наук, доцентка	2.3;
Прийма С. М., д-р екон. наук, професор	1.5;
Цвірко О. О., д-р екон. наук, професор	2.2;
Шапошников К. С., д-р екон. наук, професор	1.4;
Швіндіна Г. О., д-рка екон. наук, професорка	2.1;
Артюхов А. Є., канд. техн. наук, доцент	1.7;
Височина А. В., канд. екон. наук, доцентка	1.2;
Власюк О. А., канд. с.-г. наук, ст. наук. співроб.	1.4;
Воронцова А. С., канд. екон. наук	2.4;
Гришко Н. Є., канд. екон. наук, доцентка	1.9;
Діденко І. В., канд. екон. наук	2.5;
Дейнека О. В., канд. екон. наук, доцентка	1.8;

Кириченко К. І., канд. екон. наук	1.6;
Криклій О. А., канд. екон. наук, доцентка	1.6;
Люта О. В., канд. екон. наук, доцентка	1.8;
Плікус І. Й., канд. екон. наук, доцентка	1.3;
Самусевич Я. В., канд. екон. наук, доцентка	1.1;
Яковенко Я. Ю., канд. екон. наук, доцентка	1.9;
Барвінок В. Ю., аспірантка	2.4;
Дараган Т. П.	1.4;
Костецький П. В., аспірант	1.2;
Лівенцова К. В.	1.9;
Новіков В. В., здобувач	1.1;
Півень Д. А., аспірантка	2.1;
Пудрик Д. В., здобувач	2.3;
Сідельник Н. Ю.	2.4.5.

РОЗДІЛ 1

ОСВІТНЯ ГАЛУЗЬ У ВИКЛИКАХ СУЧАСНОСТІ: ДОСЯГНЕННЯ ТА ВЕКТОРИ РОЗВИТКУ

1.1. КОМПЛЕМЕНТАРНІСТЬ ПОНЯТЬ У ЛАНЦЮЗІ «ЕКОНОМІКА – ОСВІТА – ЦИФРОВІЗАЦІЯ – НАЦІОНАЛЬНА БЕЗПЕКА»

**Новіков В. В.^I,
Самусевич Я. В.^{II},
Васильєва Т. А.^{III}**

Розвиток цифрових технологій є причиною багатьох структурних та якісних трансформацій у національній економіці. З одного боку, цифровізація суспільства є ключем до підвищення ефективності багатьох економічних процесів, спрощення їх організації та вдосконалення підходів до реалізації економічних відносин, з іншого боку, зростання рівня цифровізації вимагає постійного розвитку навичок персоналу бізнес-структур, підвищення цифрової грамотності населення, зростання значимості захисту бізнесу від інформаційних атак. Саме тому актуальним на сьогоднішній день напрямком наукових досліджень є не лише інтеграція цифрових технологій та економіки, а й визначення кінцевого результату її цифровізації. Водночас все більше зростає роль цифрових технологій в освіті як унаслідок появи нових інформаційно орієнтованих спеціальностей, так і інтеграцією цифрових технологій в освітні методики. Усе це визначає необхідність дослідження зв'язків цифровізації економіки та освіти з результируючими індикаторами розвитку країни на макро- і мікрорівнях.

Розвиток наукової літератури з дослідження цифрових технологій починається з ХХ століття у зв'язку з формуванням нових секторів економіки, пов'язаних із розвитком інформаційного суспільства. У той самий час новітні підходи до цифровізації обумовили зростаючий інтерес до найбільш прогресивних технологій та їх інтеграції в усі сектори економіки й суспільства. Так, зокрема, глобалізація економічних відносин привела до активного розвитку онлайн-торгівлі, що супроводжується постійним удосконаленням технічної підтримки її реалізації (Bacik et al., 2020; Kostikov et al., 2021), а також способів залучення клієнтів (Elsayed Fayed, 2021; Giebe et al., 2019; Zhghenti & Chkareuli, 2021). Значний вплив інформатизації та цифрових технологій спостерігається й на реальний бізнес, що змінює структуру його конкурентних переваг (Bates, 2016; Кауа, 2021). Це відкриває перспективи для

^IЗдобувач Сумського державного університету.

^{II}Канд. екон. наук, старша викладачка кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування Сумського державного університету.

^{III}Д-рка екон. наук, професорка, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

перерозподілу ринкових позицій та зміни бізнес-лідерів (Parviainen et al., 2017). Значний вплив цифровізації відображається трансформацією методів та інструментів, використовуваних у системі освіти (Bates, 2016; Lopez & Alcaide, 2020; Matos & Kasztelnik, 2021; Pettersson, 2017; Tømte et al., 2019; Ugur, 2020).

Значна увага науковців приділяється також вивченню інформаційних технологій у суспільному житті та соціальному ефекту, який вони викликають (Bardy & Rubens, 2019). З іншого боку, на сьогодні цифровізація проникає навіть у систему державного управління та відіграє значну роль на глобальному рівні (Lopez & Alcaide, 2020). Відповідно проникнення інформаційних технологій призводить до зростання ролі інформаційної та кібербезпеки в забезпеченні національної безпеки (Obeid et al., 2020; Yarovenko et al., 2020).

Дослідження сучасних трендів розвитку економіки та економічної науки засвідчило зростання інтересу до вивчення питань розвитку цифрових технологій, їх впливу на економіку, освіту, національні інтереси та діяльність суб'єктів господарювання останніми роками. У той самий час важливо дослідити періоди формування наукового та дослідницького інтересу з точки зору визначення стадії вивчення цієї тематики. З цією метою було використано інструментарій Google Books Ngram Viewer, що дозволяє систематизувати частоту появи досліджуваних понять у науковій літературі. Отже, на рисунку 1.1 наведено результати, одержані за запитом «digital economy» (цифрова економіка) та «digital education» (цифрова освіта). У цьому разі важливо, що в наукових книгах майже не наведені такі поняття як «digitalization of economy» (цифровізація економіки) та «digitalization of education» (цифровізація освіти).

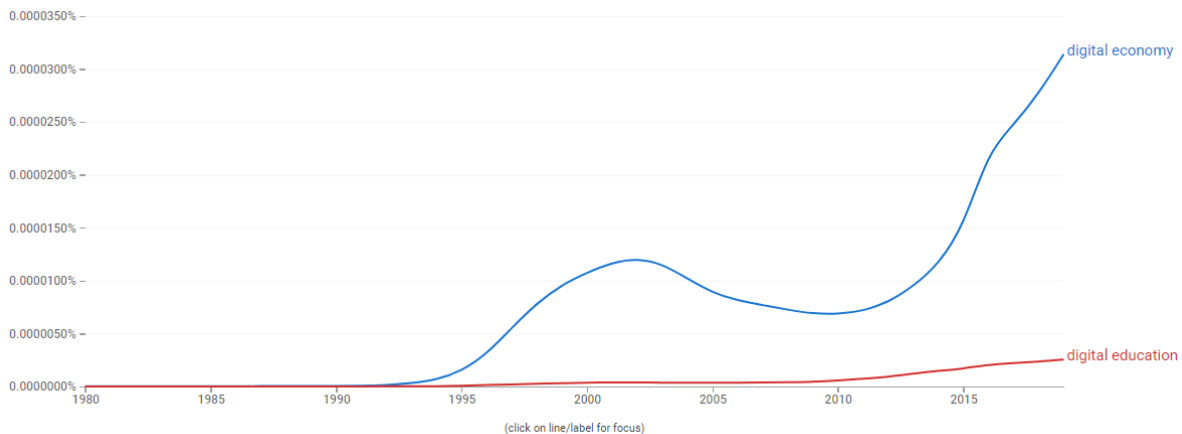


Рисунок 1.1 – Результати аналізу динаміки наукового інтересу до дослідження понять «цифрова економіка» та «цифрова освіта» за період 1980-2019 рр. за допомогою Google Books Ngram Viewer
Джерело: Google Books Ngram Viewer.

Отже, з даних рисунка 1.1 можна дійти до висновку, що науковий інтерес до вивчення питань цифрової економіки формується із середини 90-х років ХХ ст., характеризується досягненням першого піку на початку 2000-х

років, а також новою хвилею стрімкого зростання наукового інтересу, починаючи з 2015 року. З іншого боку, проникнення цифрових технологій у систему освіти вперше згадується в наукових книгах також у середині 90-х років ХХ ст., однак стає об'єктом активно зростаючого наукового інтересу значно пізніше – лише з 2010 року. У той самий час, аналіз наукових книг, в яких досліджується поняття «national security» (національна безпека), засвідчив, що питання національної безпеки з'являються в наукових книгах ще з початку 1800-х років (рис. 1.2), що, швидше за все, передбачало саме військово-оборонний контекст дослідження. Найбільш масштабна проблематика вивчалася з 1910-х років, що характеризувалося хвилями формування наукового інтересу, остання найбільш значуща з яких визначалася періодом 2010-х рр.

Таким чином, можна констатувати, що питання диджиталізації економіки й освіти на сьогодні більшою мірою є об'єктом наукового інтересу, аніж наслідки розвитку цих питань, пов'язані з бізнесом та національною безпекою.

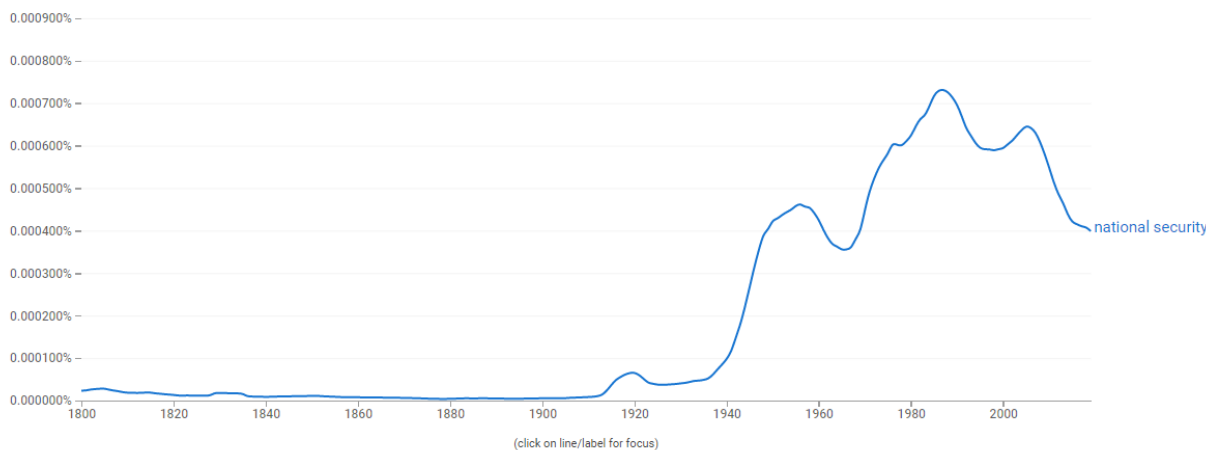


Рисунок 1.2 – Результати аналізу динаміки наукового інтересу до дослідження поняття «національна безпека» за період 1800-2019 рр. за допомогою Google Books Ngram Viewer
Джерело: Google Books Ngram Viewer.

У той самий час, цікавим є контекст дослідження понять «економіка», «освіта», «цифровізація» та «національна безпека» з точки зору їх комплементарності. Отже, досліджуючи це питання, використаємо інструментарій бібліометричного аналізу VOSviewer. З метою виявлення зон комплементарності, що виникають у ланцюзі «економіка – освіта – національна безпека – цифровізація», сформуємо вибірки зі статей, проіндексованих наукометричною базою Scopus, ключові слова яких одночасно містять пари понять із досліджуваного ланцюга (разом утворено шість пар понять, на які можна натрапити в назвах статей, їх анотаціях або переліку ключових слів).

Отже, в наукометричній базі Scopus міститься 32 087 статей, одночасно присвячених дослідженню економіки та цифровізації. Проведений аналіз збігу

загального переліку ключових слів у відібраних статтях дозволив сформувати шість кластерів ключових слів, що найчастіше трапляються (рис. 1.3).

У розрізі виокремлених кластерів найбільшим є червоний, що містить 53 ключових слова (найбільш часто натрапляємо на такі слова, як «людський», «дорослі», «соціальні медіа», «процедури», «освіта», «пандемія», «громадське здоров'я» тощо). Це дозволило узагальнити червоний кластер як такий, що опосередковує контекст людського розвитку, інновацій та медицини.

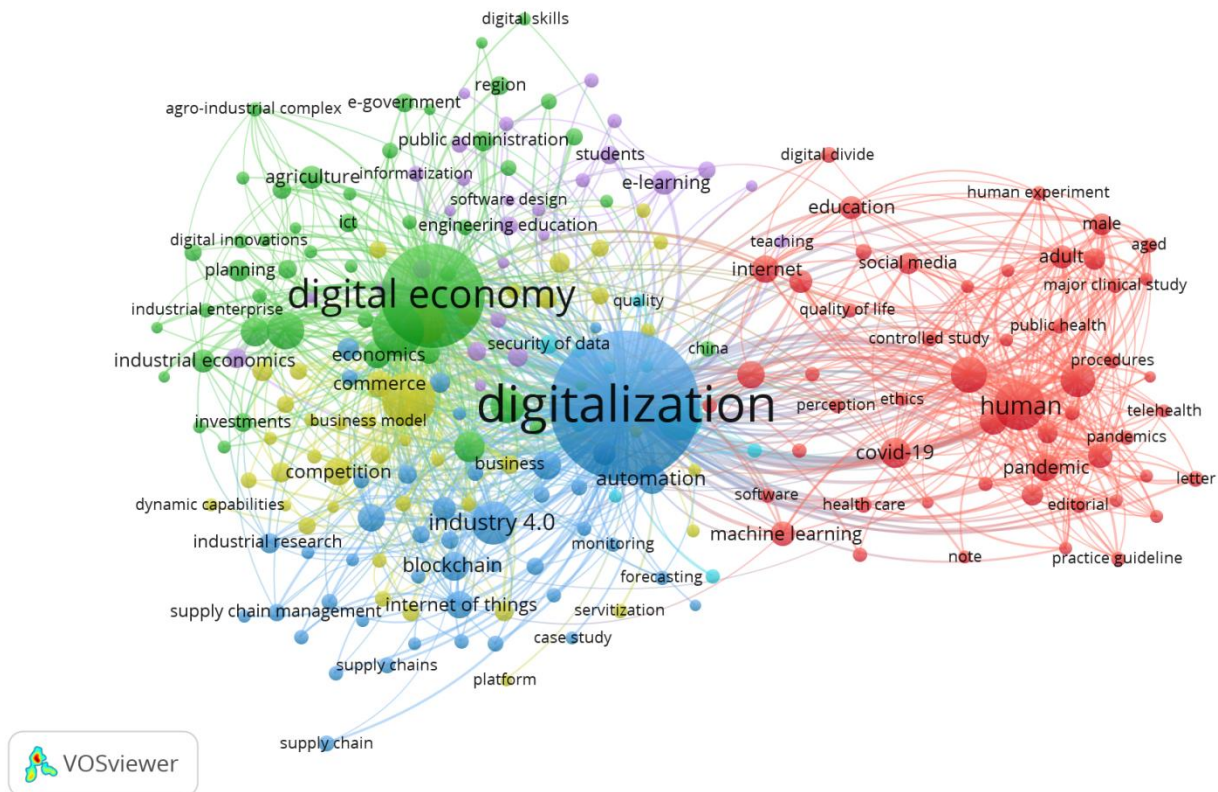


Рисунок 1.3 – Результати бібліометричного аналізу ключових слів, що одночасно трапляються в публікаціях, проіндексованих наукометричною базою Scopus, за запитом «економіка» та «цифровізація» за допомогою інструментарію VOSviewer

Джерело: VOSviewer.

На другому місці за розміром можна відзначити зелений кластер (48 ключових слів), до якого увійшли такі поняття, як «цифрова економіка», «цифрові технології», «сталий розвиток», «інвестиції», «технологічні зміни», що в загальному об'єднує контекст інноваційного зростання з використанням цифрових технологій із метою підвищення економічної ефективності. Третій за обсягами (синій) кластер об'єднує 44 слова, серед яких «інформаційні технології», «індустрія 4.0», «ухвалення рішень», «автоматизація», «блокчейн», що загалом дозволяє охарактеризувати цей блок досліджень як технологічну та інформаційну революцію. Наступним за кількістю є жовтий кластер (43 слова), присвячений цифровим трансформаціям та інноваційним технологіям у бізнесі (такі ключові слова, як «електронний бізнес», «конкуренція», «цифрові платформи», «цифровий бізнес» тощо). Менш

масштабним за обсягом є фіолетовий кластер, що містить 27 ключових слів (зокрема «вища освіта», «e-learning», «комп'ютерне програмування»), що загалом узагальнюють цифрові технології в системі освіти. Найменшим за обсягом ключових слів виявився блакитний кластер, який містить лише 10 слів («штучний інтелект», «знання», «менеджмент людських ресурсів», «оцінювання ризиків», «безпека даних» тощо), що узагальнює його контекст як інформаційні системи в ризик-менеджменті.

Наступний блок дослідження передбачає формування вибірки статей одночасно за пошуковими запитами «освіта» та «цифровізація». Бібліометричний аналіз вибірки з 1 913 статей, проіндексованих наукометричною базою Scopus, засвідчив наявність п'яти кластерів ключових слів (рис. 1.4).

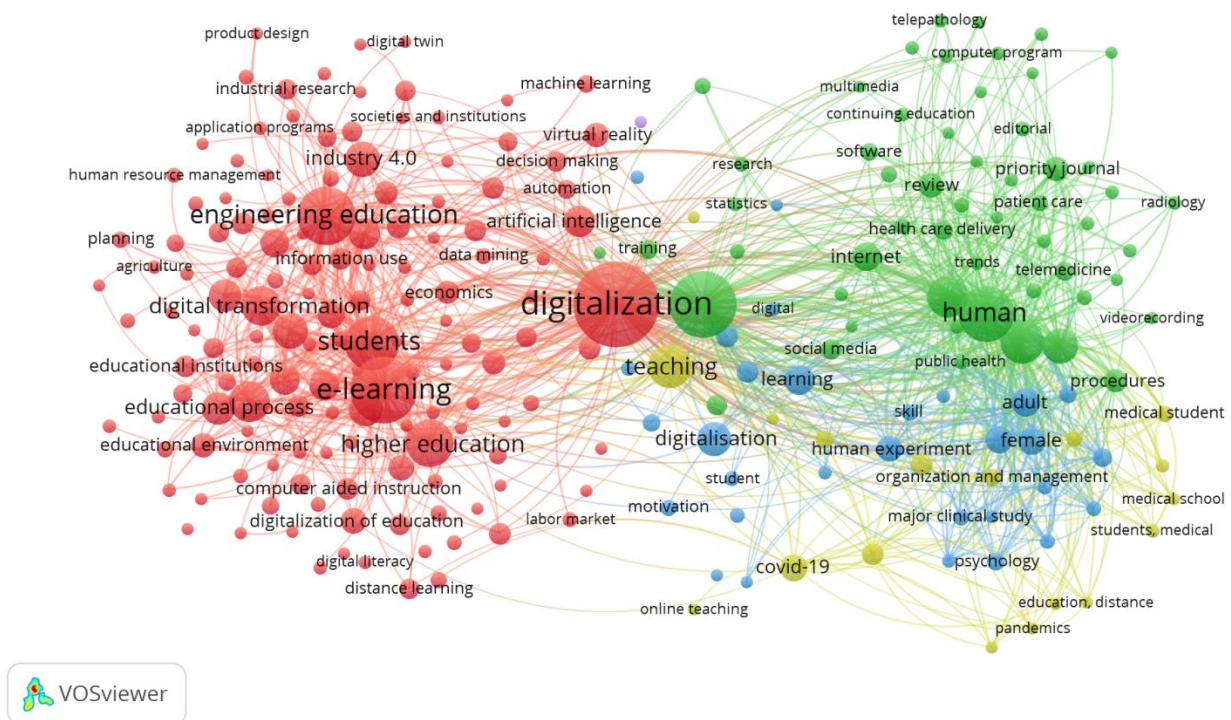


Рисунок 1.4 – Результати бібліометричного аналізу ключових слів, що одночасно трапляються в публікаціях, проіндексованих наукометричною базою Scopus, за запитом «освіта» та «цифровізація» за допомогою інструментарію VOSviewer

Джерело: VOSviewer.

Найбільш масштабним зі сформованих кластерів виявився червоний (141 ключове слово), що об'єднує такі ключові слова, як «інженерна освіта», «цифрові трансформації», «штучний інтелект», «освітнє середовище» та ін. Це засвідчує, що найбільш широким контекстуальним виміром цифровізації освіти є саме імплементація цифрових технологій в освітній процес та середовище. На другому місці за масштабністю є зелений кластер (55 ключових слів, серед яких «охорона здоров'я», «телемедицина», «медична інформація» тощо), що об'єднує напрямок цифровізації саме в освітніх технологіях у галузі медицини та охорони здоров'я. Синій кластер вміщує

30 ключових слів (зокрема, «якість життя», «дорослі», «гендер», «людські експерименти»), що загалом об'єднує цифрові технології та людський розвиток. Меншим за масштабом є жовтий кластер (18 ключових слів, що загалом характеризує освіту та медицину в умовах пандемії), а також фіолетовий кластер, присвячений вирішенню проблем.

На наступному етапі проаналізуємо змістовно-контекстуальні зв'язки, що виникають між поняттями «цифровізація» та «національна безпека». Результати бібліометричного аналізу наукових статей, одночасно присвячених дослідженню цих понять, наведені на рисунку 1.5. Проведене групування ключових слів у розрізі семи кластерів засвідчило наявність досить диверсифікованих підходів до проведення наукових досліджень у цьому напрямку. Отже, найбільший кластер (червоний) містить 77 слів, основними з яких є «кібербезпека», «комп'ютерні злочини», «безпека мереж», «кібератаки», що узагальнює цей контекст досліджень як кібербезпека та ризик-менеджмент. Другий за масштабністю зелений кластер вміщує 60 ключових слів, до яких належать «національні послуги здоров'я», «приватність», «комп'ютерна безпека», «постачання послуг з охорони здоров'я», що дозволило його охарактеризувати як напрямок охорони здоров'я та особистої безпеки.

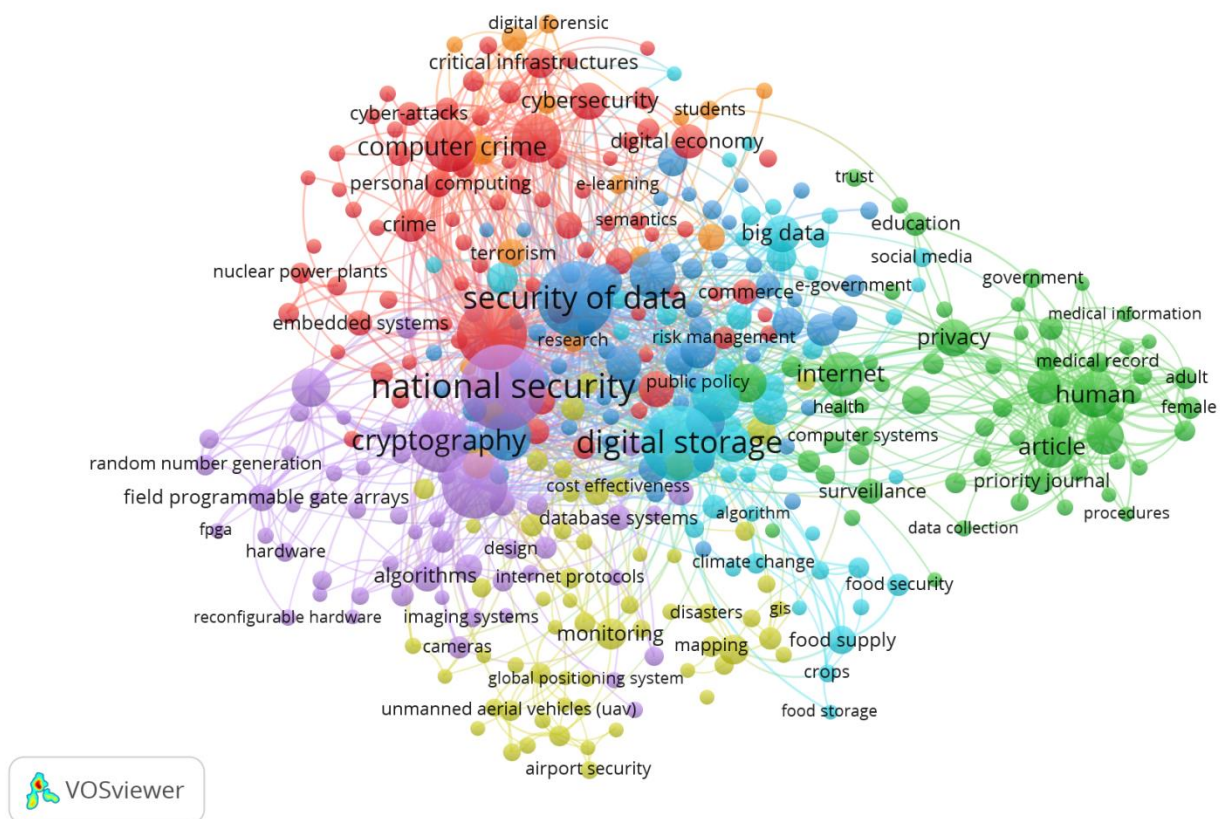


Рисунок 1.5 – Результати бібліометричного аналізу ключових слів, що одночасно трапляються в публікаціях, проіндексованих наукометричною базою Scopus, за запитом «національна безпека» та «цифровізація» за допомогою інструментарію VOSviewer
Джерело: VOSviewer.

Наступним важливим напрямком наукових досліджень є вивчення економічних передумов і детермінант забезпечення національної безпеки, що обумовило необхідність проведення аналізу взаємодії контекстів у дослідженнях, пов'язаних з економікою та національною безпекою. Бібліометричний аналіз наукових статей засвідчив наявність п'яти кластерів наукових досліджень, присвячених вивченню цих понять (рис. 1.7).

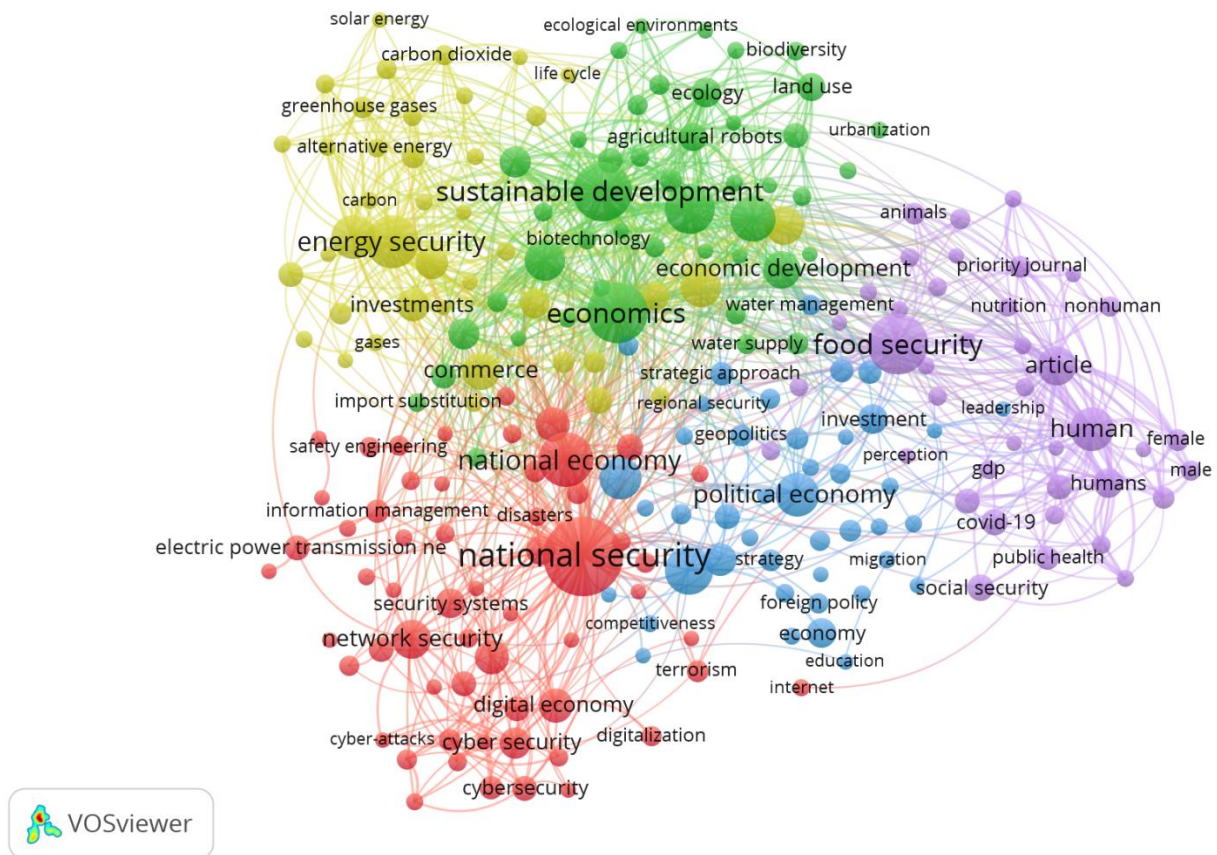


Рисунок 1.7 – Результати бібліометричного аналізу ключових слів, що одночасно трапляються в публікаціях, проіндексованих наукометричною базою Scopus, за запитами «економіка» та «національна безпека» за допомогою інструментарію VOSviewer

Джерело: VOSviewer.

Серед виявлених кластерів найбільшим є червоний, утворений 58 ключовими словами (зокрема, «комп'ютерні злочини», «безпека даних», «інформаційні системи», «інформаційний менеджмент», «цифрові системи»), що дозволяє охарактеризувати його як забезпечення цифрової та кібербезпеки національної економіки. Наступний за обсягом кластер (зелений) містить 46 ключових слів («сталий розвиток», «економічні й соціальні ефекти», «охорона довкілля», «аграрний сектор» тощо), який засвідчує значне поширення досліджень у напрямку екологічної безпеки та сталого розвитку. Синій кластер об'єднує 43 ключових слова, які загалом характеризують зовнішньоекономічну безпеку. Так, до його складу ввійшли такі ключові

слова, як «політична економія», «економічна безпека», «зовнішньоекономічна політика», «інвестиції», «міграція» тощо. Жовтий кластер узагальнює 41 поняття, що є характеристиками енергетичної безпеки (серед них «енергоефективність», «енергетичні ресурси», «енергетичний менеджмент»). Найменшим за обсягом на цьому етапі дослідження виявився фіолетовий кластер (40 ключових слів) – його характеристики є відображенням напрямку соціальної безпеки.

Остання з пар досліджених понять об'єднує освіту та національну безпеку, що дозволило виокремити 4 кластери ключових слів (рис. 1.8).

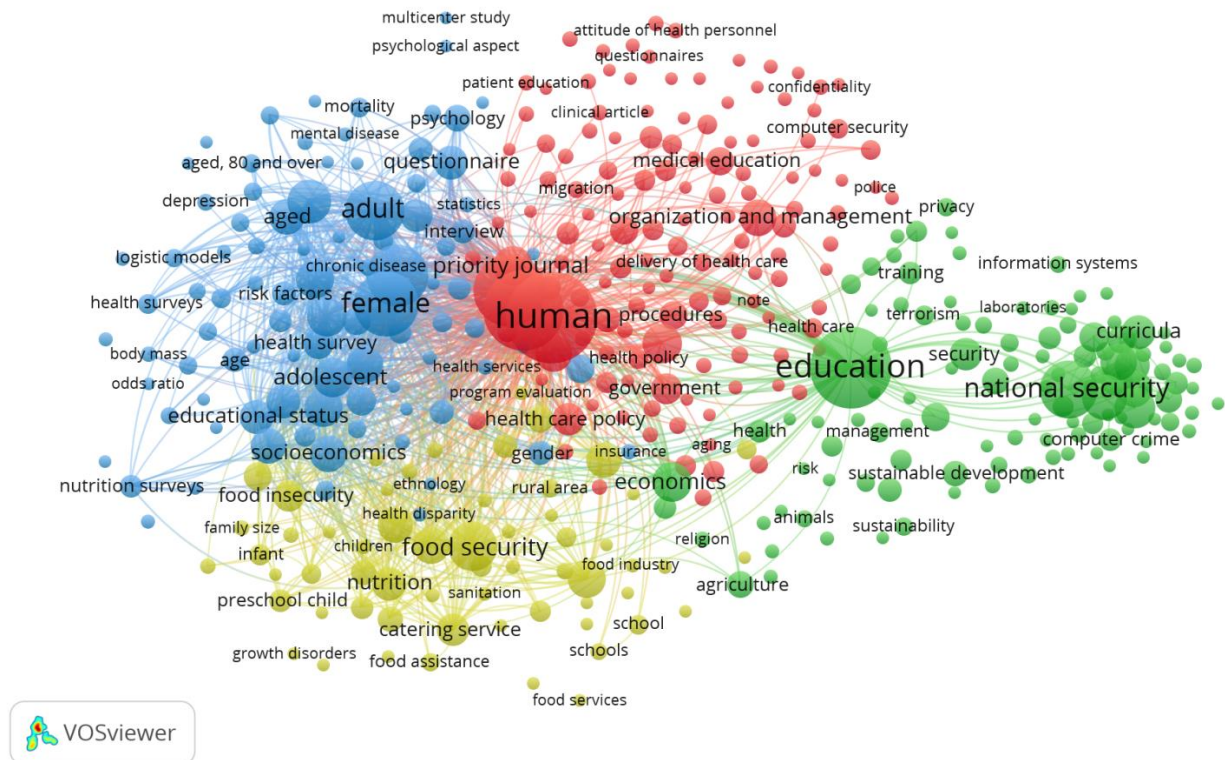


Рисунок 1.8 – Результати бібліометричного аналізу ключових слів, що одночасно трапляються в публікаціях, проіндексованих наукометричною базою Scopus, за запитами «освіта» та «національна безпека» за допомогою інструментарію VOSviewer

Джерело: VOSviewer.

Найбільший із виокремлених у цьому блоці кластерів (червоний) містить 137 ключових слів («громадське здоров'я», «клінічна практика», «медична освіта», «організація та менеджмент» та ін.), що дозволило узагальнити напрямок, який він характеризує, як охорону здоров'я та медичну безпеку. На другому місці за масштабом виявився зелений кластер (114 ключових слів, найбільш значущі з яких «вища освіта», «безпека даних», «ухвалення рішень»), який у цілому є відображенням напрямку наукових досліджень у сфері інформаційних технологій та безпеки даних. Синій кластер об'єднує 92 ключових слова, серед яких «демографія», «соціоекономіка», «психологія», «кроссекторні дослідження» тощо, що дозволило визначити

контекстуальний блок соціальної безпеки та якості життя. Відносно меншим за кількістю ключових слів виявився останній кластер (жовтий) – 59 слів, зокрема «бідність», «харчування», «постачання їжі», «харчові звички», що опосередковують напрямок вивчення продовольчої безпеки.

Проведене дослідження свідчить про існування низки спільних контекстів у вивченні шести пар із чотирьох аналізованих понять. Це дозволяє не лише встановити їх парну комплементарність, а й обґрунтувати трансмісійні мультиплексивні зв'язки, що опосередковують зони комплементарності між парами та трійками досліджуваних понять, а також їх цілого комплексу. Узагальнено систему взаємозв'язків та зон комплементарності досліджуваних понять подано на рисунку 1.9.

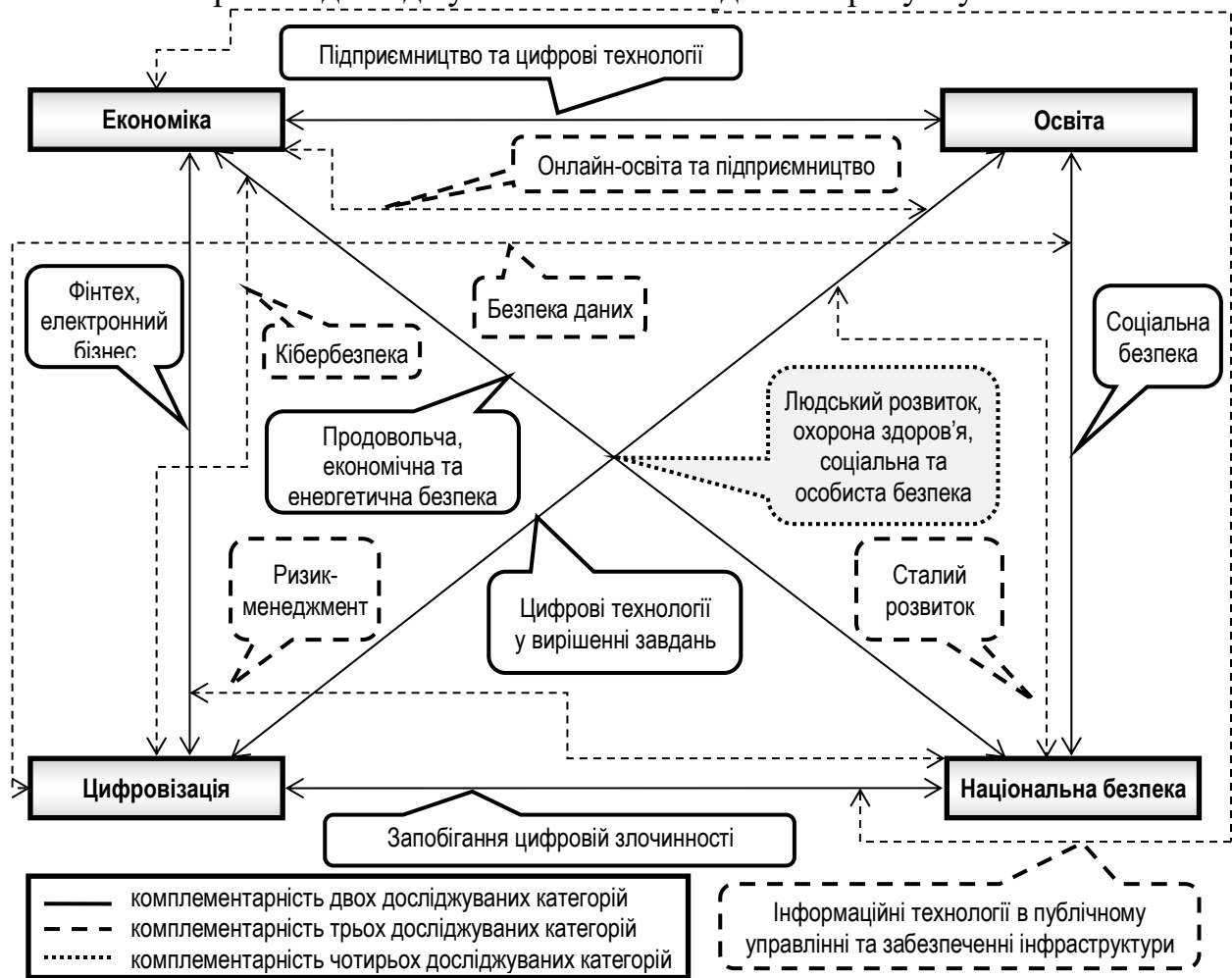


Рисунок 1.9 – Формалізація зон комплементарності та мультиплексивних трансмісійних ефектів, що виникають у ланцюзі «економіка – освіта – національна безпека – цифровізація»

Джерело: авторська розробка.

Отже, взаємне підсилення розвитку економіки та освіти виявляється через появу нових видів і форм підприємництва, що вимагають відповідних навичок і компетентностей фахівців та обґрунтовують попит і пропозицію на ринку праці й структурні кількісні та якісні трансформації системи освіти. В умовах цифровізації цей взаємозв'язок опосередковується заміщенням

традиційних технологій цифровими, що вимагають відповідної професійної підготовки та визначають структурні трансформації економічної системи. Особливого поширення в умовах цифровізації набувають електронні фінансові технології та електронна торгівля. У той самий час розвиток електронного бізнесу супроводжується появою нового типу ризиків – електронного шахрайства, що потребує імплементації нових технологій захисту та визначає необхідність забезпечення такого виду національної безпеки, як кібербезпека. Це, зі свого боку, визначає розширення такої освітньої компоненти, як цифрова грамотність та забезпечення безпеки даних.

Забезпечення національної безпеки в умовах цифровізації пов'язане не лише з безпосереднім запобіганням цифровій злочинності, а й із розвитком цифрового врядування та підвищення технологічності інфраструктури. Це вимагає розвитку систем ризик-менеджменту в новому технологічному вимірі. Важливо, що актуальними в епоху цифровізації векторами забезпечення безпеки національної економіки залишаються соціальна, екологічна, енергетична та продовольча. Саме цифрові технології розширюють потенціал їх вимірювання та забезпечення. У той самий час необхідно відмітити, що центральним блоком, який комплексно пов'язаний з освітніми, цифровими та економічними трансформаціями в контексті подолання безпекових викликів, залишається саме людський розвиток, на забезпечення якого насамперед повинні спрямовуватись управлінські рішення та стратегічні освітні й економічні програми.

Список використаної літератури

1. Новіков В. В. Конвергенція освітніх та економічних трансформацій: безпекові виклики для національної економіки в умовах цифровізації : дис. ... канд. екон. наук : 08.00.03. Суми, 2021. 257 с.
2. Bacik R., Gavurova B., Fedorko R. & Olearova M. Using Digital Devices in the Online Shopping: a Study of Demographic Differences. *Marketing and Management of Innovations*. 2020. Vol. 4. P. 154–167.
3. Bardy R., Rubens A. The Public Good of Internet Usage and its Social Impact: A Business Ethics Approach. *Business Ethics and Leadership*. 2019. Vol. 3 (2). P. 63–71.
4. Bates A. W. Teaching in a Digital Age: Guidelines for Teaching and Learning. 2016. URL: <https://go-gl.com/IJvVXoTS>.
5. Delanoy N., Kasztelnik K. Business Open Big Data Analytics to Support Innovative Leadership Decision in Canada. *Business Ethics and Leadership*. 2020. Vol. 4 (2). P. 56–74.
6. Elsayed Fayed, A. Artificial Intelligence for Marketing Plan: the Case for E-marketing Companies. *Marketing and Management of Innovations*. 2021. Vol. 1. P. 81–95.
7. Giebe C., Hammerström L., Zwerenz D. Big Data & Analytics as a sustainable Customer Loyalty Instrument in Banking and Finance. *Financial Markets, Institutions and Risks*. 2019. Vol. 3 (4). P. 74–88.

8. Kaya H. D. How Does The Use Of Technology In Entrepreneurial Process Affect Firms' Growth? *SocioEconomic Challenges*. 2021. Vol. 5 (1). P. 5–12.
9. Kostikov E., Jilkova P., Kotatkova Stranska P. Optimization of E-Commerce Distribution Center Location. *Marketing and Management of Innovations*. 2021. Vol. 2. P. 166–178.
10. Lopez B. S., Alcaide A. V. Blockchain, AI and IoT to Improve Governance, Financial Management and Control of Crisis: Case Study COVID-19. *SocioEconomic Challenges*. 2020. Vol. 4 (2). P. 78–89.
11. Matos L., Kasztelnik K. Transformational Educational Leadership and the Innovative Strategies Engaging Online Faculty for the Excellent Teaching Performance in the United States. *Business Ethics and Leadership*. 2021. Vol. 5 (1). P. 6–21.
12. Obeid H., Hillani F., Fakh R., Mozannar K. Artificial Intelligence: Serving American Security and Chinese Ambitions. *Financial Markets, Institutions and Risks*. 2020. Vol. 4 (3). P. 42–52.
13. Parviainen P., Kääriäinen J., Tihinen M., Teppola S. Tackling the digitalization challenge: how to benefit from digitalization in practice. *International Journal of Information Systems and Project Management*. 2017. Vol. 5 (1). P. 63–77.
14. Pettersson F. Understanding digitalization and educational change in school by means of activity theory and the levels of learning concept. *Education and Information Technologies*. 2021. Vol. 26. P. 187–204.
15. Tømte C., Fosslund T., Aamodt P., Degn L. Digitalisation in higher education: mapping institutional approaches for teaching and learning. *Quality in Higher Education*. 2019. Vol. 25 (1). P. 98–114.
16. Ugur N. G. Digitalization in higher education: A qualitative approach. *International Journal of Technology in Education and Science (IJTES)*. 2020. Vol. 4 (1). P. 18–25.
17. Yarovenko H., Kuzmenko O., Stumpo M. Strategy for Determining Country Ranking by Level of Cybersecurity. *Financial Markets, Institutions and Risks*. 2020. Vol. 4 (3). P. 124–137.
18. Zhghenti T., Chkareuli V. Enhancing Online Business Sector: Digital Trust Formation Process. *Marketing and Management of Innovations*. 2021. Vol. 2. P. 87–93.

1.2. СУЧАСНІ ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ОСВІТИ В КОНТЕКСТІ ЦИФРОВІЗАЦІЇ ЕКОНОМІКИ ТА СУСПІЛЬСТВА

Костецький П. В.^I,
Височина А. В.^{II},
Васильєва Т. А.^{III},

Сучасні умови розвитку світогосподарських відносин характеризуються інтенсифікацією низки трансформаційних процесів, обумовлених активізацією глобалізаційних та інтеграційних тенденцій, бурхливою диджиталізацією всіх сфер і ланок економічної системи й суспільного життя, а також стрімким технологічним розвитком. У цих умовах важливого стратегічного й тактичного значення набуває ідентифікація основних закономірностей зміни ключових показників розвитку освіти, обумовлених вищезазначеними процесами, а особливо цифровізацією економіки та суспільства.

З метою вирішення поставленого завдання в роботі проаналізовано тенденції зміни таких показників характеристики розвитку сфери освіти, як питома вага базового державного фінансування на одного учня дошкільного віку, початкової, середньої школи та студента вищої школи у відсотках від ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр. (рис. 1.10–1.13 відповідно), вхідної та вихідної академічної мобільності (рис. 1.14–1.15), частки випускників вищої школи за відповідними спеціальностями (рис. 1.16).

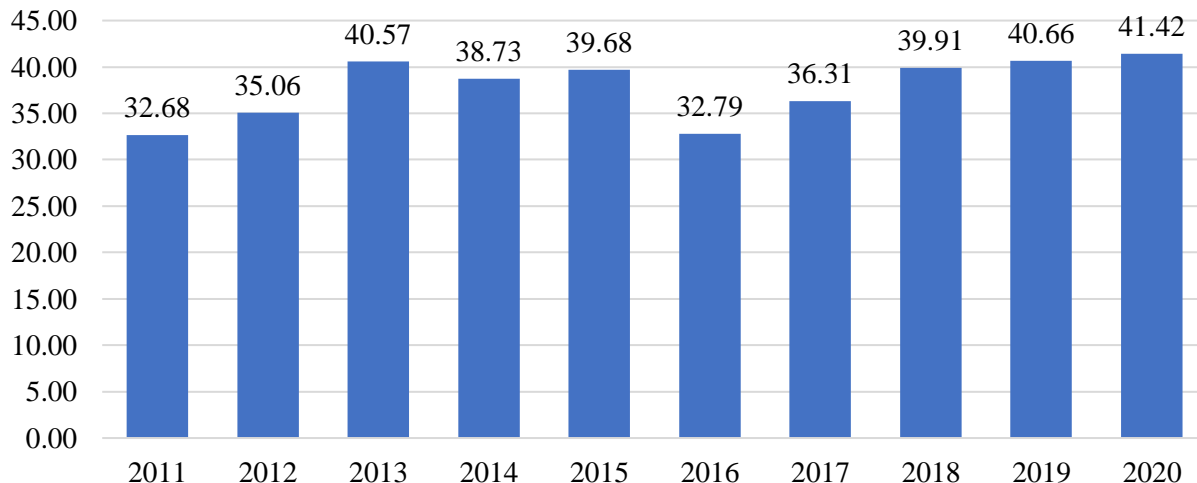


Рисунок 1.10 – Динаміка базового державного фінансування на одного учня дошкільного віку у відсотках від ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр.

Джерело: дані групи Світового банку.

^IЗдобувач Сумського державного університету.

^{II}Канд. екон. наук, старший викладач кафедри бухгалтерського обліку та оподаткування Сумського державного університету.

^{III}Д-рка екон. наук, професорка, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

Отже, за даними рисунка 1.10, можна зауважити, що в Україні розмір базового державного фінансування на одного учня дошкільного віку у 2011–2020 рр. коливається в діапазоні 30–45 % від ВВП на душу населення. Спостерігається певна циклічність зміни досліджуваного параметра з 5-річним часовим діапазоном, а саме: у 2011–2012 рр. та 2016–2017 рр. зафіксовано нижчий його рівень із тенденцією до зростання, останні три роки циклу характеризуються сталим трендом, а значення показника є помітно вищими. Варто зауважити, що мінімальне значення питомої ваги базового державного фінансування на одного учня дошкільного віку у ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр. зафіксоване у 2011 р. (32,68 %), а максимальне – у 2020 р. (41,42 %). Рівень аналізованого показника за період дослідження (базисний темп приросту) збільшився на 26,74 %.

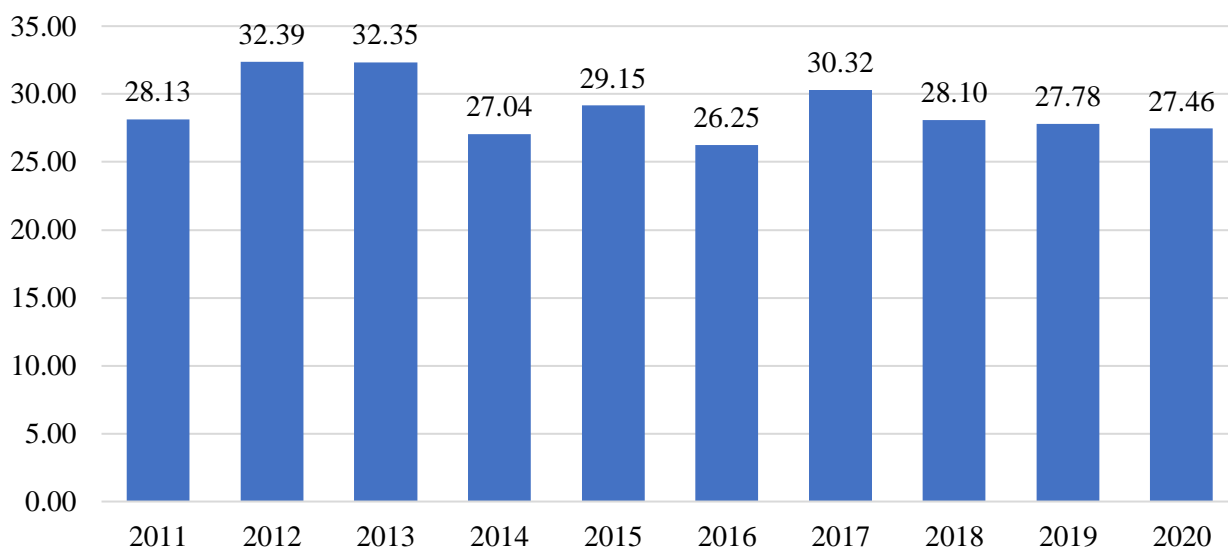


Рисунок 1.11 – Динаміка базового державного фінансування на одного учня початкової школи у відсотках від ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр.

Джерело: дані групи Світового банку.

Водночас, за даними рисунка 1.11, можна зазначити, що розмір державного фінансування на одного учня початкової школи у відсотках від ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр. є помітно нижчим за аналогічний показник на одного учня дошкільного віку, що засвідчує пріоритетність централізованої фінансової підтримки дошкільної освіти над початковою. Характеризуючи основні закономірності зміни аналізованого параметра в Україні у 2011–2020 рр. можна відмітити, що трендова складова його волатильності не дозволяє стверджувати про наявність циклічних закономірностей його зміни у визначеному часовому діапазоні. Варто зауважити, що мінімальне значення показника зафіксоване у 2016 р. (26,25 % від ВВП на душу населення), а максимальне – у 2012 р. (32,39 %). Натомість динаміка досліджуваного параметра у 2018–2020 рр. є незначною та характеризується низхідним трендом. Порівняння рівнів базового державного фінансування на одного учня початкової школи у відсотках від ВВП на душу

населення в Україні на початок (2011 р.) та кінець (2020 р.) аналізованого періоду дозволяє зробити висновок про незначне базисне зменшення рівня показника на 2,38 %.

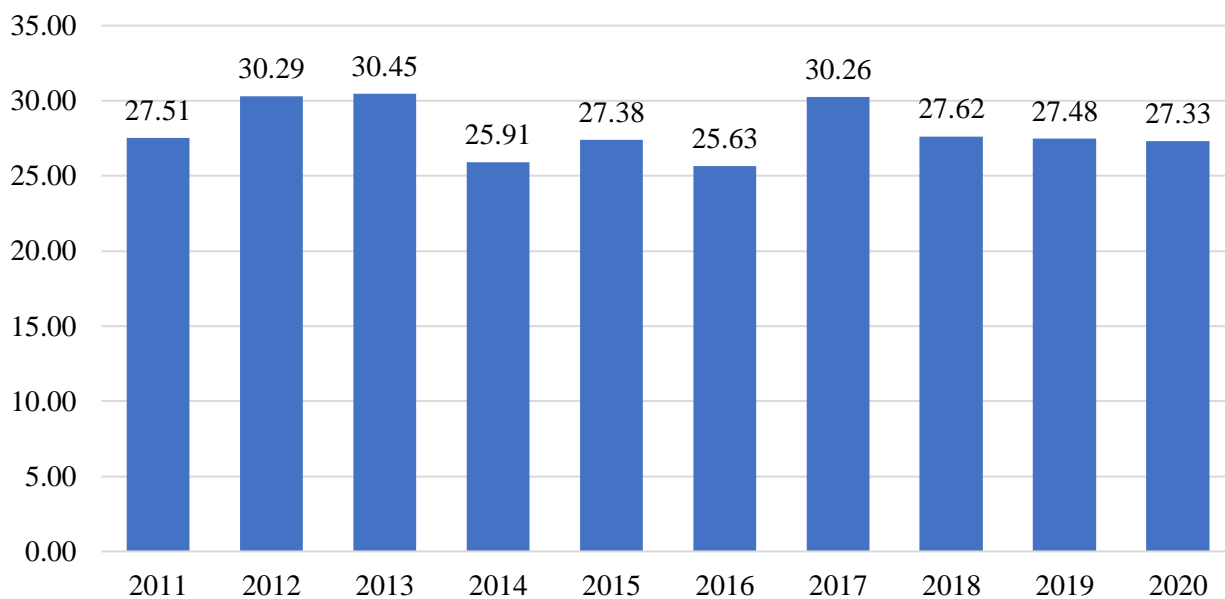


Рисунок 1.12 – Динаміка базового державного фінансування на одного учня середньої школи у відсотках від ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр.

Джерело: дані групи Світового банку.

Також, у контексті характеристики трендових закономірностей зміни обсягів базового державного фінансування на одного учня середньої школи у відсотках від ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр., наведених на рисунку 1.12, варто зауважити, що його динаміка як за рівнем, так і за масштабом є дуже подібною до зміни базового державного фінансування на одного учня початкової школи. Варто, зокрема, відмітити, що мінімальне значення показника зафіксоване у 2016 р. (25,63 %), а максимальне – у 2013 р. (30,45 %). Аналогічно з попереднім індикатором спостерігається незначне скорочення рівня базового державного фінансування на одного учня середньої школи у 2020 році порівняно з аналогічним параметром у 2011 році, а саме базисний темп скорочення становить 0,65 %. Необхідно також підкреслити, що за результатами аналізу трендових закономірностей цього показника досить складно ідентифікувати наявність певних циклів їх зміни.

Аналізуючи дані, наведені на рисунку 1.13, можна зробити висновок, що найбільший розмір базового фінансування (у відсотках від ВВП на душу населення) впродовж 2011–2020 рр. в Україні припадає саме на одного здобувача вищої освіти, тоді як рівень державної фінансової підтримки учнів дошкільного та шкільного віку є помітно нижчим. Варто відмітити, що за період аналізування максимальне значення показника зафіксоване у 2013 р. (43,85 %), а мінімальне – у 2017 р. (34,47 %). Таким чином, мінімальний розмір базового державного фінансування одного студента є вищим за максимальне значення аналогічних показників з розрахунку на одного здобувача початкової

та середньої освіти. Варто також відзначити, що за період аналізування відбулося незначне зростання рівня аналізованого параметра з 37,76 % у 2011 р. до 38,26 % у 2020 р., що становить 1,32 % базисного темпу приросту.

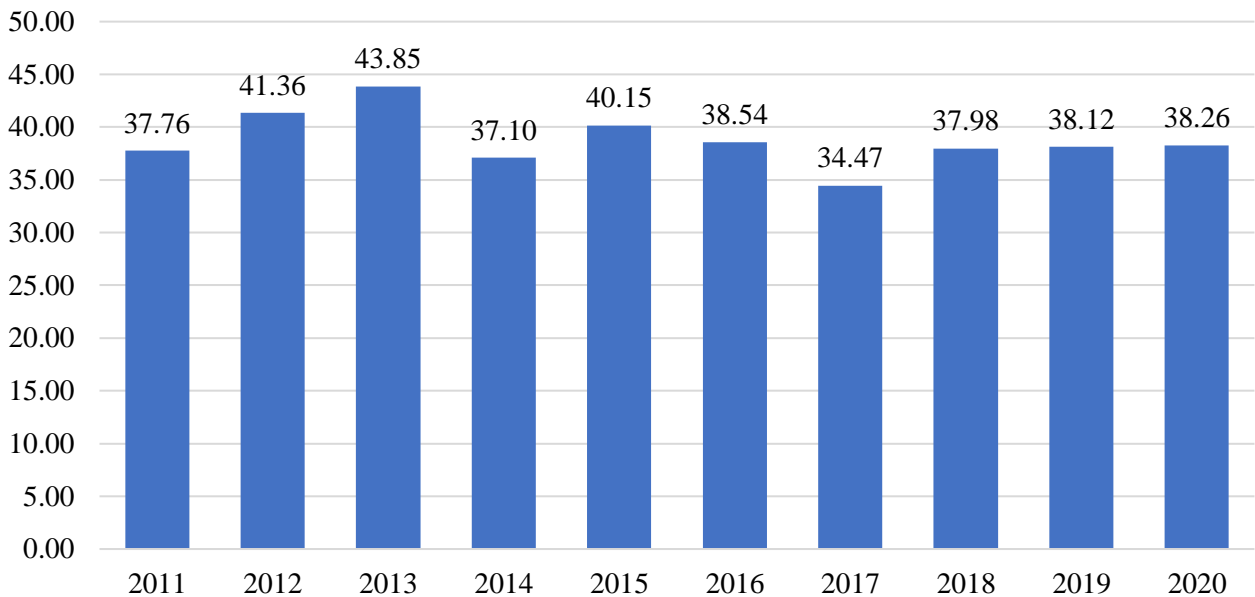


Рисунок 1.13 – Динаміка базового державного фінансування на одного студента вищої школи у відсотках від ВВП на душу населення в Україні за 2011–2020 рр.

Джерело: дані групи Світового банку.

У контексті характеристики ключових змін освітньої сфери, обумовлених, зокрема, інтенсифікацією цифровізаційних процесів, важливе місце займає аналіз динаміки вхідної та вихідної академічної мобільності, наведений на рисунках 1.14 та 1.15 відповідно.

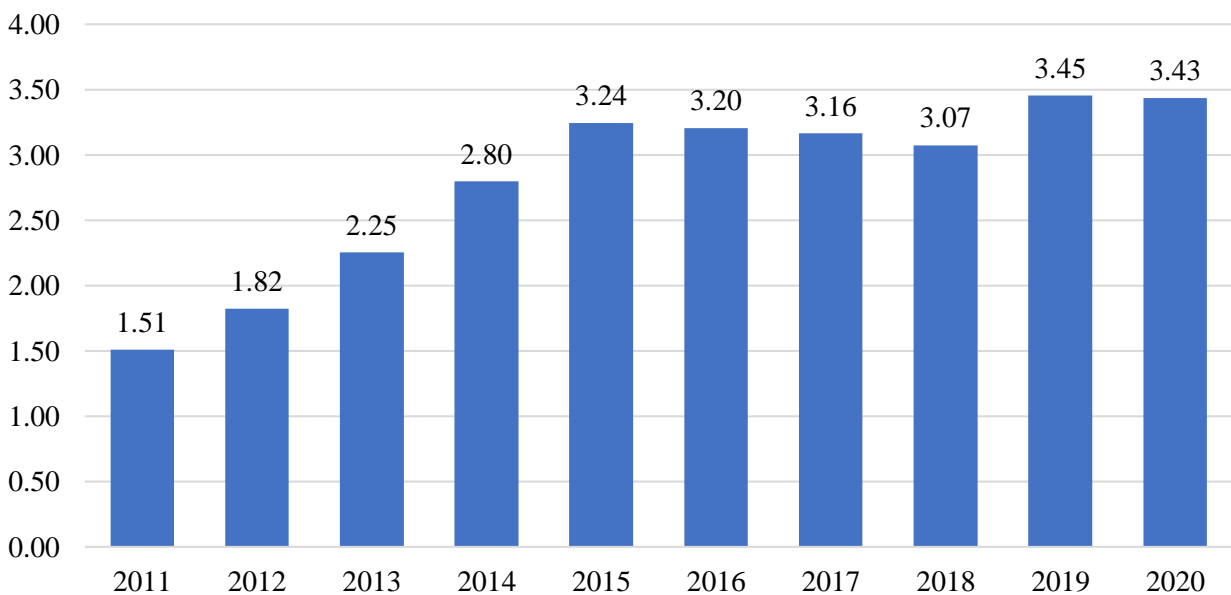


Рисунок 1.14 – Динаміка вхідної (внутрішньої) академічної мобільності в Україні за 2011–2020 рр., %

Джерело: дані групи Світового банку.

Так, зокрема, варто зауважити, що для вхідної академічної мобільності властивою є тенденція до поступового зростання з 1,51 % у 2011 р. до 3,43 % у 2020 р., тобто базисний темп приросту аналізованого показника освітніх трансформацій становить 127,15 %. Мінімальне значення показника в досліджуваному часовому проміжку зафіксоване саме на його початку, а максимальне (3,45 %) – у 2020 р.

Варто відзначити, що зіставлення темпів внутрішньої та зовнішньої академічної мобільності засвідчує, що зміна останнього показника відбувалася більш інтенсивно. Зокрема, у 2011–2014 рр. значення зовнішньої академічної мобільності перебувало в діапазоні 1,44–2,33 %, тоді як у 2015 р. відбувся значний стрибок зміни цього параметра аж до рівня 3,84 %. Загалом мінімальне значення показника зафіксоване у 2011 р. (1,44 %), а максимальне – у 2017 р. (4,67 %). Варто також відмітити, що сплеск інтенсивності зовнішньої академічної мобільності в Україні зафіксовано у 2015–2018 рр., це можна пояснити певними військово-політичними передумовами, тоді як у 2019–2020 рр. інтенсивність цього процесу дещо знизилася.

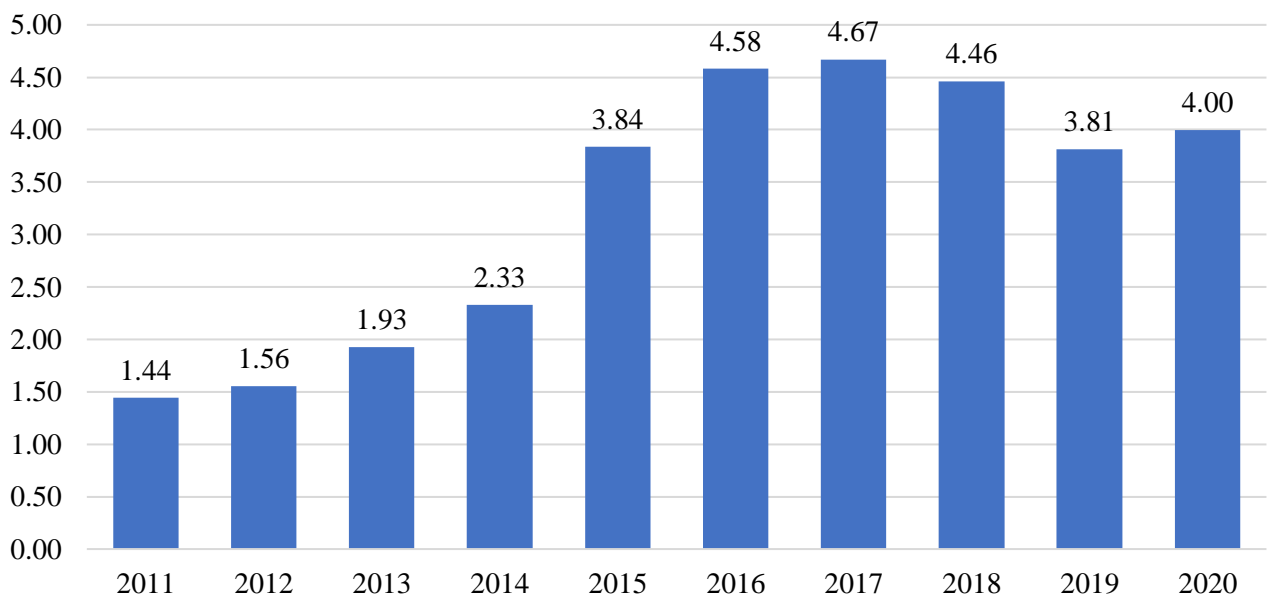


Рисунок 1.15 – Динаміка вихідної (зовнішньої) академічної мобільності в Україні за 2011–2020 рр., %

Джерело: дані групи Світового банку.

Не менш важливим блоком аналізування освітніх трансформацій під впливом диджиталізації економіки та суспільства є аналіз питомої ваги випускників закладів вищої освіти за різними спеціальностями, поданими на рисунку 1.16.

Зокрема, за наведеними аналітичними даними можна зауважити, що найбільш популярними серед здобувачів вищої освіти є спеціальності, пов'язані з бізнесом, менеджментом та правом, частка яких у загальній структурі коливається в межах 14,42–35,9 %. Справедливо відмітити, що популярність цього освітнього напрямку дещо знижується наприкінці періоду

аналізування, що можна пояснити перенасиченістю ринку праці фахівцями цих професій.

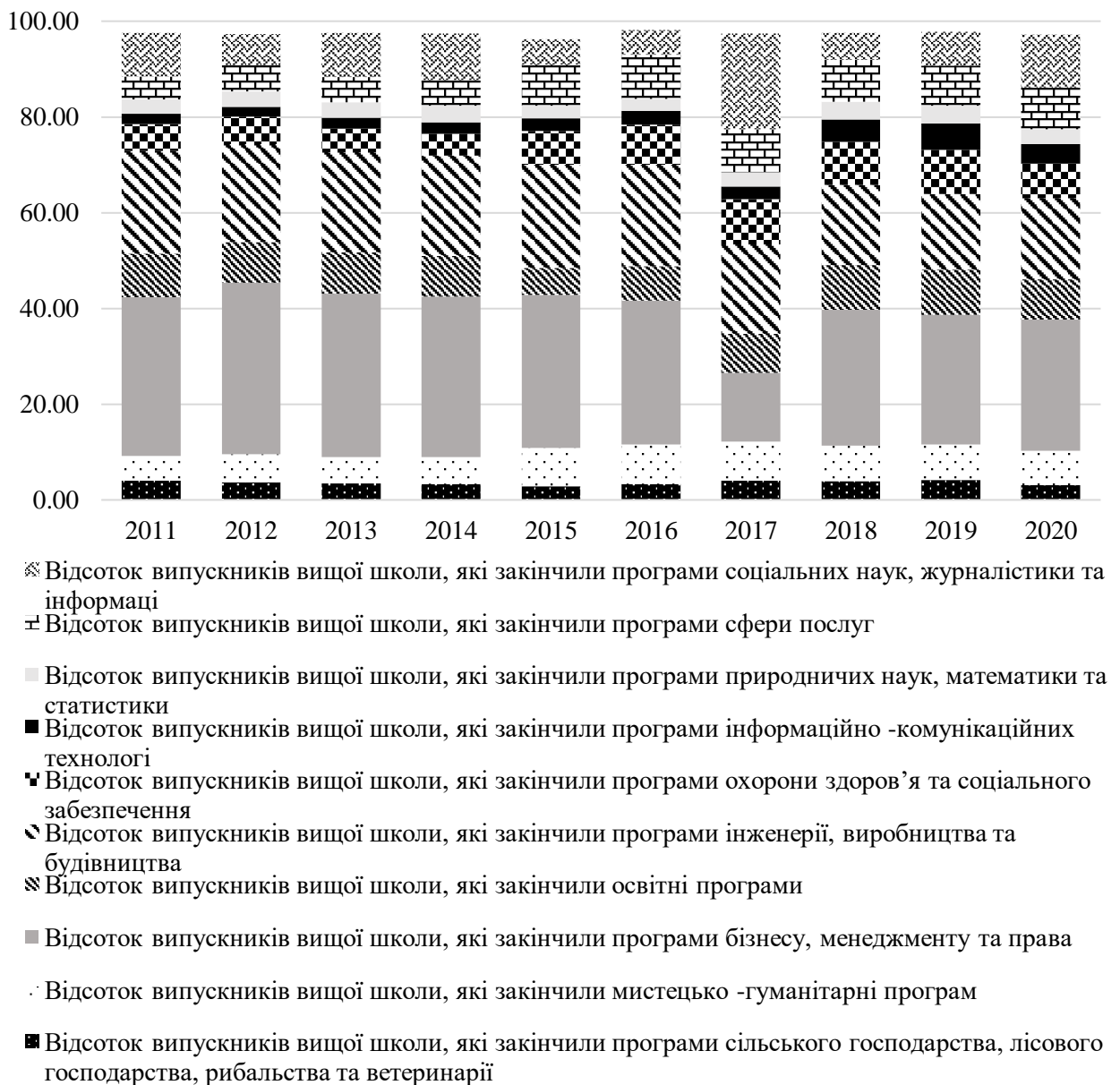


Рисунок 1.16 – Динаміка частки випускників вищої школи за різними спеціальностями в Україні за 2011–2020 рр., %

Джерело: дані групи Світового банку.

Другим за популярністю серед здобувачів вищої освіти є напрямок інженерії, виробництва та будівництва, питома вага випускників із яких коливається в діапазоні від 15,76 % (2019 р.) до 21,56 % (2015 р.). Варто також відмітити, що ця спеціальність дещо втрачає популярність наприкінці періоду аналізування.

Необхідно також відмітити, що впродовж періоду аналізування в Україні досить стабільною є кількість випускників освітянських професій, а також фахівців у сфері охорони здоров'я та соціального забезпечення, тоді як решта

напрямків є недостатньо популярною серед здобувачів вищої освіти. Варто також зауважити, що впродовж останніх п'яти років поступово зростає питома вага випускників у сфері інформаційно-комунікаційних технологій, проте це ще не дає можливості цьому напрямку зрівнятися з флагманами даного списку.

Цікавою для аналізування також є динаміка частки робочої сили з відповідною освітою (рис. 1.17).

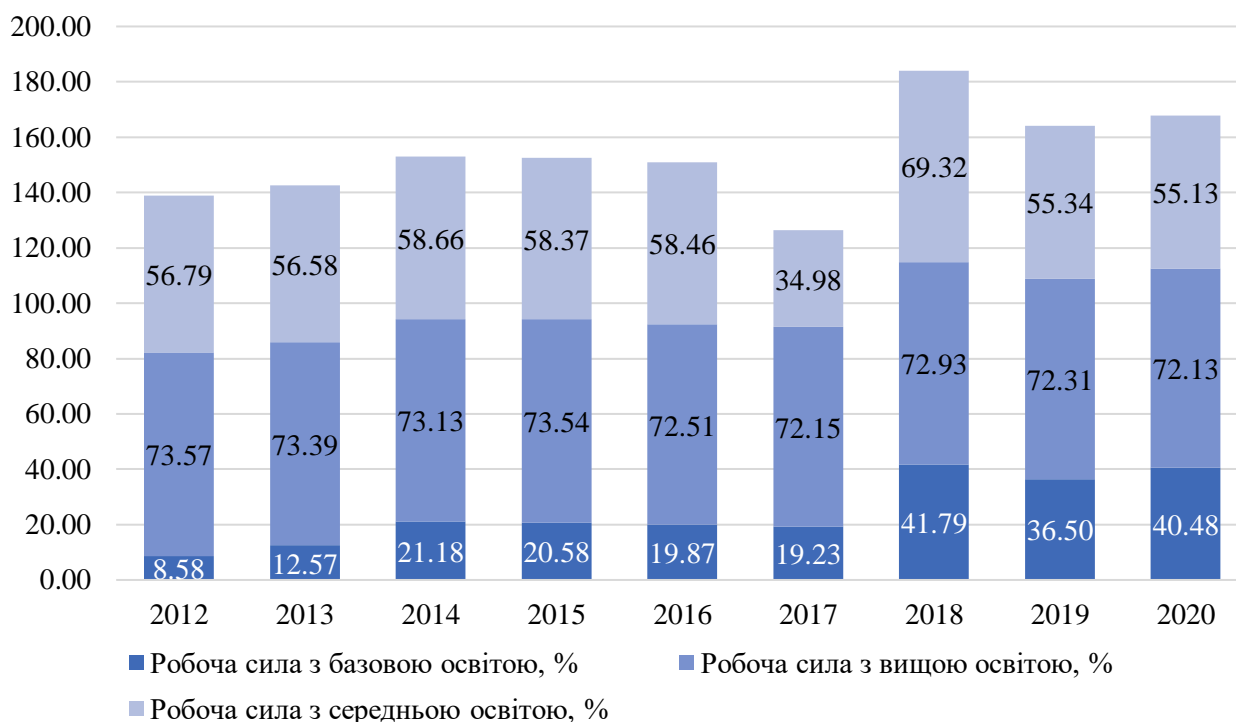


Рисунок 1.17 – Динаміка частки робочої сили з різним рівнем освіти в Україні за 2011–2020 рр., %

Джерело: дані групи Світового банку

Так, за результатами аналізу даних, наведених на рисунку 1.17, можна відмітити, що майже дві третини робочої сили в Україні мають вищу освіту.

У контексті характеристики більш глобальних освітніх трансформацій, обумовлених розвитком цифрових технологій, можна навести інформацію зі звіту «The Digital Transformation of Education: Connecting Schools, Empowering Learners» (2020), у якому, зокрема, наголошується, що освіта, Інтернет та широкосмугове з'єднання мають величезний потенціал для вирішення деяких із найгостріших викликів світу, включаючи досягнення Цілей сталого розвитку (ЦСР). Дійсно, Інтернет пропонує країнам важливі шляхи до трансформації на центри знань, інновацій та прогресу. Саме широкосмугові технології є засобом доступу до Інтернету, і вони також широко визнані як драйвер підвищення продуктивності праці. В усьому світі збільшення проникнення фіксованого широкосмугового доступу до Інтернету на 10 % приводить до збільшення на 0,9 % валового внутрішнього продукту на душу населення, а в разі мобільного широкосмугового доступу збільшення

становить приблизно 1,5 %. Зокрема, в Америці, наприклад, проникнення фіксованого широкосмугового доступу асоціюється зі збільшенням на 1,9 % ВВП.

Проте, сьогодні 3,6 мільярда осіб все ще не мають доступу до Інтернету та близько 258 мільйонів дітей не навчаються. Для тих, хто все ж залучений до освітнього процесу, пандемія COVID-19 створила безпрецедентну проблему, змусивши 94 % учнів в усьому світі продовжувати навчання вдома незалежно від того, чи їм пощастило достатньо, щоб мати можливість підключення та безпечного доступу до Інтернету.

Пандемія COVID-19, безперечно, значно вплинула на глобальні перспективи диджиталізації освіти, що водночас могло навіть змінити деякі з таргетів, досягнутих за останні роки в контексті ЦСР, особливо ті, які стосуються доступу освіти, гендерної рівності, розвитку промисловості, інновацій та інфраструктури, зменшення нерівності й сприяння миру, припинення насильства і зловживань.

Криза COVID-19 сприяла переоцінці деяких вадливих аспектів, основним фокусом яких є увага до важливості спілкування як у школі, так і вдома. Це також дало глибше розуміння багатьох аспектів цифрового розриву, прогалин у власності та проблем безпеки дітей в Інтернеті. Криза показала урядам необхідність працювати інтенсивніше над усуненням технологічних бар'єрів та зниженням витрат на підключення, а також необхідності інвестувати в цифрову інфраструктуру і цифрову грамотність, особливо для маргіналізованого населення.

На загальнонаціональному рівні в контексті диджиталізації освіти поставлено сім амбітних цілей, що необхідно досягти до 2025 року, чотири з яких конкретно пов'язані з доступністю, зв'язком, цифровими навичками та розширенням можливостей молоді й дорослих. Підключення всіх шкіл світу до Інтернету – це справді амбітне завдання, що вимагає співпраці з багатьма зацікавленими сторонами для визначення низки факторів, а саме: де фактично розміщені школи, чому вони не мають доступу до Інтернету і як вони можуть це виправити. Крім того, не менш важливим стратегічним завданням є аналіз різноманітних технологій та механізмів фінансування для збільшення доступного й безпечного доступу до Інтернету в школах, особливо у важкодоступних місцях.

Список використаної літератури

1. The World Bank DataBank (2021). URL: <https://databank.worldbank.org/>.
2. The Digital Transformation of Education: Connecting Schools, Empowering Learners (2020). URL: https://www.broadbandcommission.org/Documents/working-groups/SchoolConnectivity_report.pdf.

1.3 ІНВЕСТИЦІЇ В ОСВІТУ ЯК ФАКТОР РОЗВИТКУ ЛЮДСЬКОГО КАПІТАЛУ ТА ЕКОНОМІКИ

Плікус І. Й.¹

За даними досліджень Світового банку, індивідуальна віддача від інвестицій в освіту в середньому за всіма країнами, що увійшли до вибірки, і за всіма рівнями освітньої системи за останні 50 років становить близько 9 % на один рік навчання (Psacharopoulos & Patrinos, 2018), проте далеко не всі країни, які активно інвестують у системи освіти, на виході отримують високі темпи економічного зростання (Klees, 2016). У зв'язку з цим експерти з освітніх питань усе частіше акцентують на питаннях взаємозв'язку освіти й економічного зростання, розвитку людського капіталу та його «недокапіталізації», формування професійних компетентностей, реалізації однієї з перспектив карти збалансованих показників – «освіта та розвиток персоналу». Скориставшись можливостями Google Ngram Viewer (GNV), продемонструємо інтерес науковців до теми нашого дослідження, проаналізувавши інтенсивність використання дефініцій «економіка», «людські ресурси», «освіта» в англійськомовних публікаціях за 1960–2019 рр. (рис. 1.18).

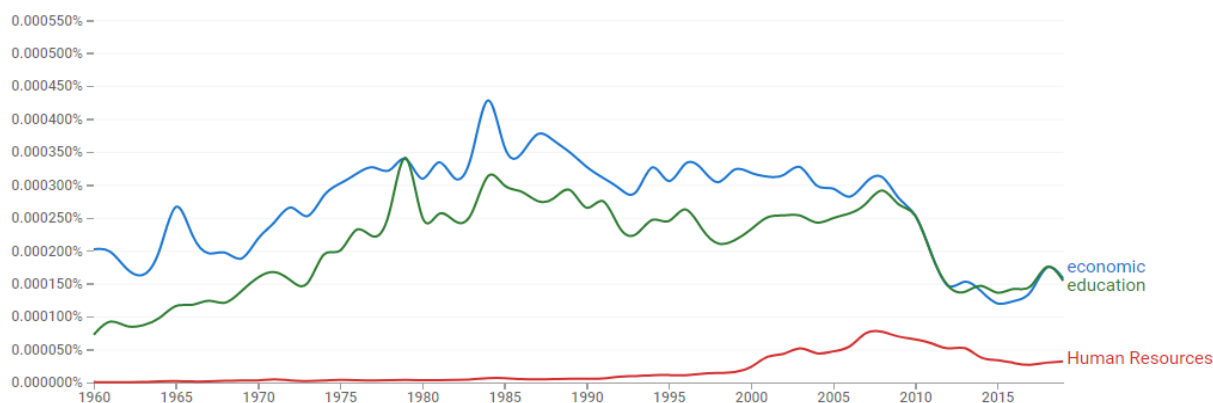


Рисунок 1.18 – Частота згадувань слів «економіка», «людські ресурси», «освіта» в англійськомовних публікаціях, 1960–2019 рр.

Джерело: складено автором за даними GNV.

Науковий і критичний аналіз досліджень зарубіжних фахівців за цією тематикою дозволив констатувати, що дослідники приділяють увагу вивченню залежності між рівнем освіти населення та розвитком економіки країн. Так, «майнінг» бібліометричних даних за допомогою програм бібліометричного аналізу InterDisciplinary Research, Network Workbench Tool, SciMAT, показав, що в експертних дискусіях усе частіше акцентують на:

– виявленні чинників впливу на умови економічного зростання країн (European Commission, 2018);

¹Канд. екон. наук, доцентка, доцентка кафедри фінансових технологій та підприємництва Сумського державного університету.

– підходах до оцінювання ролі освіти в економіці та використанні якісних індикаторів, наприклад, як когнітивних і некогнітивних навичок, так і оцінювання якості освіти через відсоток охоплення освітою (Lange et al., 2018);

– проблематиці процесів навчання й перенавчання, незатребуваності професій, нових затребуваних компетенцій і спеціальностей, майбутнього професій. Так, World Economic Forum (2018) у Звіті про майбутнє робочих місць зазначено, що, на думку роботодавців, із розвитком технологій і бізнес-моделей 42 % навичок, використовуваних на робочих місцях сьогодні, стануть незатребуваними вже до 2022 р.; Н. Horney зі співавторами (2010) акцентує на тому, що профіль компетенцій, затребуваних конкретною компанією, постійно адаптується до мінливості середовища, труднощів прогнозування подій, ускладнення бізнес-процесів і зв'язку між ними; на думку Р. Razzouk, В. Shute (2012), зростає попит на дизайн-мислення, що характеризується системним поглядом на проблему та пошук її вирішення, вмінням знаходити різні підходи до одного завдання, здатністю візуалізувати та пояснювати свої ідеї, вступати в ефективну комунікацію і взаємодію з фахівцями з різних предметних галузей;

– дослідженні сучасної ролі університетів у передаванні знань, зокрема, автори (Lukovics & Zuti, 2016; Zuti) доводять зв'язок між оцифруванням, майбутнім вищої освіти та конкурентоспроможністю регіонів; К. Telling у дослідженні (2018) показує, що в університетах класичного формату вищої освіти (*liberal arts*) проблема підготовки за незатребуваними спеціальностями не є важливою у зв'язку з тим, що серед студентів *liberal arts* поширюється попит не стільки на вузькі, затребувані на конкретних робочих місцях, скільки на загальні навички, що підвищує затребуваність такої освіти на тлі зростання сумнівів щодо ефективності освіти.

Незважаючи на значну кількість публікацій за окресленою тематикою, зазначимо, що динамічність процесів, що відбуваються останнім часом, та виклики, пов'язані з цим, а також міждисциплінарні аспекти навчання й діяльності вимагають подальшого проведення емпіричних, теоретико-методичних і практичних досліджень з урахуванням зв'язку між освітою, зайнятістю, людським капіталом та економічним зростанням для погодження потреб економіки й ринку праці щодо підготовки випускників вищої школи. Метою дослідження є ідентифікація викликів для політики й практики в освітній сфері та підходи до подолання, які дозволять підвищити ефективність освіти, а отже, забезпечать збільшення людського капіталу, що позитивно позначиться на економічному зростанні України.

Теоретико-методологічна основа дослідження ґрунтується на системному підході в поєднанні з компаративним методом і аналізом статистичних даних, принципах Форсайта, який передбачає комбінацію кількісних і якісних методів моніторингу заходів політики у сфері освіти та людського капіталу через превентивну роботу з інформацією, а також на вивченні офіційних документів щодо розвитку людського капіталу,

реформування освіти. Емпіричну базу дослідження становлять статистичні дані Європейського Союзу та Державної служби статистики України, аналітичні огляди, звіти та прогнози провідних консалтингових компаній. За матеріалами світових прогнозів і тематичних аналітичних оглядів в дослідженні проведено скринінг розвитку людського капіталу з урахуванням освітньої та наукової політики.

Це дослідження є продовженням досліджень автора (Плікус та ін., 2020; Карпенко та ін., 2019; Карпенко та ін., 2021). У дослідженні виходимо з того, що:

по-перше, існує залежність між інвестуванням в освіту та рівнем розвитку людського капіталу, що забезпечує зростання економіки країни. Для виявлення цієї залежності порівнюємо дані розрахунку індексу освіти в різних країнах світу. У таблиці 1.1 наведемо це порівняння за 2020 рр. Наочно залежність подана на рисунку 1.19 за 2020 рік;

Таблиця 1.1 – Індекс освіти, індекс людського розвитку, відсоток ВВП на освіту в різних країнах світу та Україні, 2020 р.

Країна	Індекс освіти	Індекс людського розвитку	Відсоток ВВП на освіту	Індекс освіти	Індекс людського розвитку	Відсоток ВВП на освіту	Країна
Україна	0,797	0,779	5,3				
Країни з високим індексом людського розвитку							
Швейцарія	0,896	0,955	5,4	0,899	0,926	5,4	США
Великобританія	0,916	0,932	5,6	0,946	0,947	4,6	Німеччина
Сінгапур	0,837	0,938	3,3	0,92	0,940	8,7	Данія
Країни Центральної Європи та Балтії							
Естонія	0,881	0,892	5,7	0,89	0,882	5,6	Литва
Угорщина	0,816	0,854	5,1	0,871	0,866	5,7	Латвія
Словенія	0,893	0,917	5,7	0,866	0,800	5,1	Польща
Болгарія	0,805	0,816	4,4	0,762	0,828	4,3	Румунія
Словаччина	0,824	0,860	4,1	0,892	0,900	4,5	Чехія
Країни з низьким індексом людського розвитку							
Камерун	0,564	0,563	3,5	0,486	0,539	—	Нігерія
Гвінея	0,34	0,477	2,4	0,389	0,456	—	Мозамбік

Джерело: складено автором виходячи з [14].

Як бачимо, чим вищий у країні рівень інвестування в освіту, тим вищий індекс освіти і більше країна схильна до розвитку людського капіталу та економічного зростання (Швейцарія, Великобританія, США), протилежна ситуація спостерігається в країнах із низьким індексом освіти (Камерун, Гвінея).

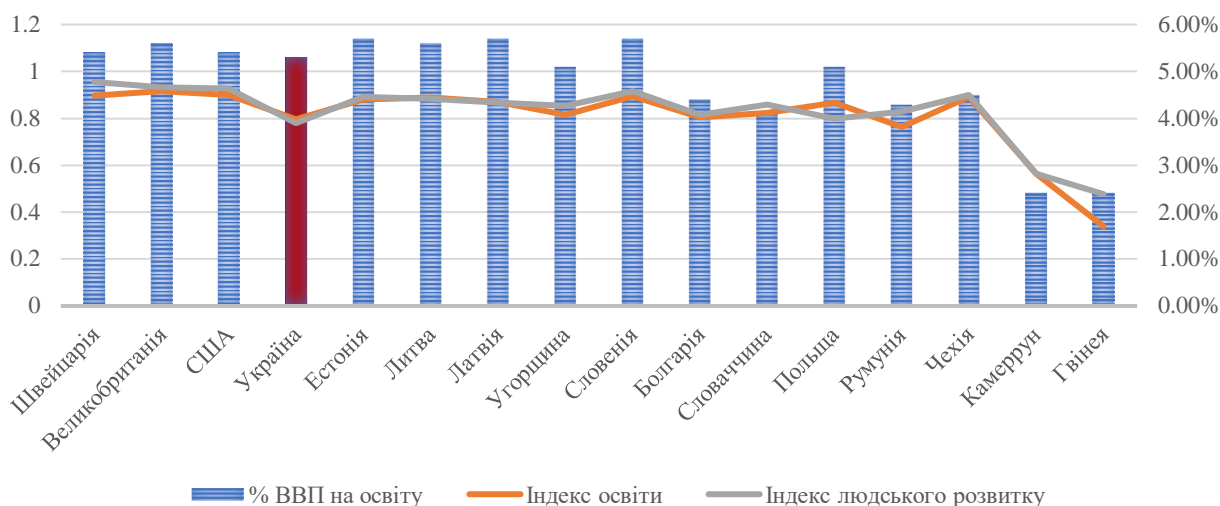


Рисунок 1.19 – Індекс освіти, індекс людського розвитку, відсоток ВВП на освіту в різних країнах світу та Україні, 2020 р.

Джерело: складено автором, виходячи з даних про рейтинг країн за рівнем освіти.

по-друге, економічне зростання більшою мірою залежить від кількості трудових ресурсів та продуктивності праці. Проте Україна не використовує повністю наявний трудовий потенціал (рис. 1.20): лише 67 % українців працездатного віку (15+ років) входять до складу економічно активного населення); Україна має найбільший рівень безробіття – 8,9 % (для країн Центральної Європи та Балтії цей показник становить 3,6 %); існує велика кількість неформально зайнятого населення (за оцінками Державної служби статистики, за січень – червень 2020 р. кількість неформально зайнятого населення віком понад 15 років становила 3,3 млн осіб, це 21 % до загальної кількості зайнятого населення відповідного віку) (Аудит економіки України – 2030);

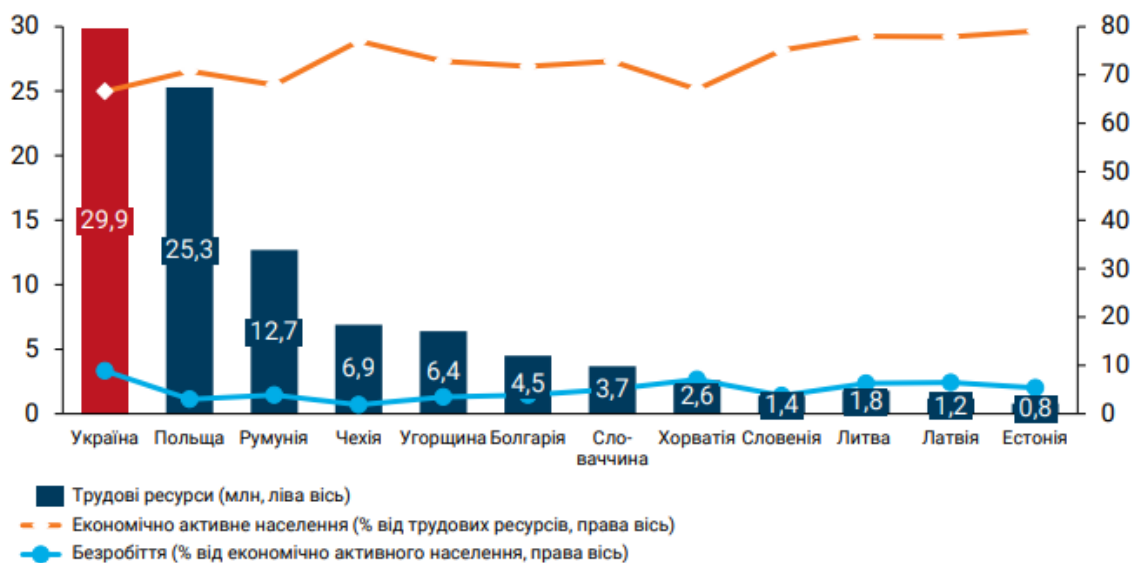


Рисунок 1.20 – Економічно активне населення і безробіття в Україні та країнах Центральної Європи та Балтії, 2019 р.

Джерело: побудовано на основі даних Аудиту економіки України – 2030.

по-третє, рівень розвитку вищої освіти визначається рівнем розвитку вітчизняної науки. У 2020 році Україна спрямувала на виконання наукових досліджень і розробок (R&D) \$631 млн. Це вдвічі менше, ніж у 2013 році. За даними Державної служби статистики України (ДССУ), до 2013 року витрати на R&D в нашій країні перевищували \$1 млрд. Зниження у 2016 році щодо рівня 2013 року становило 65 % – до \$451 млн. Відновитися після різкого спаду в 2014–2016 рр. дослідницька галузь змогла лише у 2019 році, досягнувши \$667,6 млн. Скорочення фінансування R&D в Україні зумовлене перманентними економічними кризами, які щоразу «заганяють» економіку в шок. У такі періоди державі та приватним компаніям не до науки й перспективних розробок. Зрештою за 2010–2020 рр. (рис. 1.21, 1.22) витрати на дослідження та розробки в Україні скоротилися з 0,75 % до 0,41 % ВВП (Крашеніннікова, 2013).



Рисунок 1.21 – Структура наукових досліджень і розробок в Україні у 2010–2020 рр., млн дол. США

Джерело: побудовано автором, виходячи з даних (Крашеніннікова, 2013; УкрІНТЕІ, 2020).

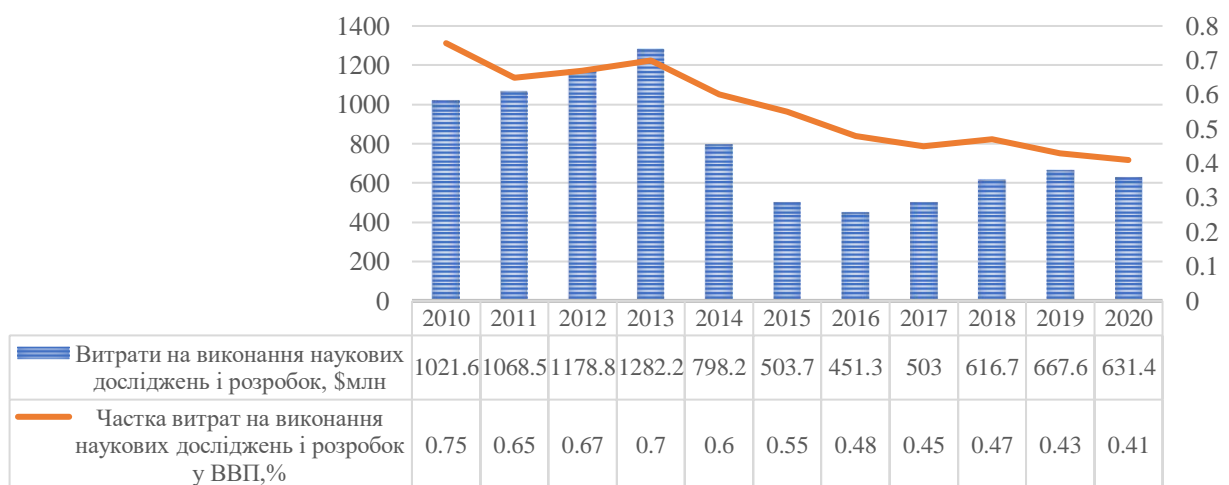


Рисунок 1.22 – Виконання наукових досліджень і розробок в Україні у 2010–2020 рр.

Джерело: побудовано автором, виходячи з даних (Крашеніннікова, 2013; УкрІНТЕІ, 2020).

Витрати в Україні на наукові дослідження та розробки в рази нижчі, ніж у розвинених країнах. Витрати на R&D у розвинених країнах є значно вищими. У середньому вони варіюються в діапазоні 2–5 % ВВП. Обсяг коштів, що виділяються на науку останніми роками китайським урядом, значно збільшився. У 2020 році обсяг фінансування науки Китаю збільшився в чотири рази. Приватні вкладення в розвиток науки Південної Кореї за рахунок пожертвувань корпорацій не поступаються державним. Урядом планується найближчими роками ввійти до п'ятірки найбільш високотехнологічних країн із високим рівнем розвитку науки. Для цього обсяг витрат на НДДКР планується збільшити до 3,5 % від ВВП (Грищенко, 2015; Ткаченко, 2017; Національний інститут стратегічних досліджень). Проте в Україні маємо негативну тенденцію зменшення частки витрат у валовому внутрішньому продукті як на освіту, так і на науку.

Така ситуація викликає занепокоєння та вимагає *системних змін на рівні держави, бізнесу і закладів освіти*. Доцільні реалізація заходів державної політики, спрямованої на гармонізацію інвестицій в освіту, збільшення людського капіталу та підвищення темпів економічного зростання, зокрема:

1. Зростання частки державних витрат у ВВП на освіту і науку

У розвинених країнах інвестиції в освіту дорівнюють 33 % від загального приросту ВВП. У цьому разі віддача від інвестицій у людину набагато вища від вкладень в основний капітал. Так, у США за післявоєнний період норми віддачі від вищої освіти коливалися в межах 8–12 %, а середня норма прибутку реального капіталу становила близько 4 %. У США фахівець молодше 30 років з університетським дипломом отримує в 4 рази більше, ніж його одноліток, який не має такого диплома. Зауважимо, що в 70–80-х роках ХХ ст. цей розрив був удвічі меншим (Грищенко, 2015). У структурі національних багатств розвинених держав людські ресурси займають значно більшу частку, ніж природні ресурси, що підтверджує значення людського капіталу в національному багатстві провідних країн. У Японії розвиток людського капіталу є пріоритетним напрямком інформаційно-технічного розвитку, що має державну підтримку. В Японії все спрямоване на те, щоб роботу адаптувати до людини, створити для неї найбільш сприятливі умови праці, а оскільки 30 % оплати їх праці залежить від прибутку фірми, то в кожному досягненні організації японський робітник бачить і свій майбутній успіх. Постійне оновлення техніки і технологій вимагає збільшення знань у цій галузі, підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників. Здебільшого тому що перепідготовка працівника в Японії більш вигідна, ніж, його заміна, так як витрати на перепідготовку одного інженера втричі менші, ніж пошук, прийом, навчання та адаптація нового працівника. У Німеччині витрати на освіту вдвічі перевищують витрати на військові потреби, а всі інвестиції в розвиток людини більші за військові витрати в 15–20 разів (Грищенко, 2015).

Щодо України, то впродовж 2014–2016 рр. співвідношення видатків зведеного бюджету на освіту до ВВП скоротилися (з 6,3 % до 5,4 %). З 2017 р. ситуація змінилася на краще, і впродовж 2017–2019 рр. видатки на освіту у

відносному і номінальному вимірах порівняно з 2016 р. значно збільшилися (рис. 1.23). Втім, відсоток видатків зведеного бюджету на освіту до ВВП поки що не досягнув 7 %, як це закріплено в статті 78 Закону України «Про освіту». У 2019 р. видатки на освіту становили 239 437 млн грн (6,0 % ВВП, або 17,4 % від загального обсягу видатків зведеного бюджету України). Для порівняння: у 2018 р. ця сума становила 210 679 млн грн (5,9 % ВВП, або 16,8 % від загального обсягу видатків зведеного бюджету України) (Інститут освітньої аналітики, 2020).



Рисунок 1.23 – Видатки зведеного бюджету України на освіту 2014–2019 рр., %

Джерело: побудовано за даними Інституту освітньої аналітики.

Витрати на освіту в Україні за 2019 р. становили близько 6 % від ВВП країни й це більше ніж у Польщі, Румунії, Ізраїлі (рис. 1.24), проте з розрахунку на одну особу в 2019 р. Україна витратила на освіту близько 220 доларів США, в той час як у Польщі та Ізраїлі державні витрати на одну особу у 2 та 8 разів відповідно перевищують показник України.

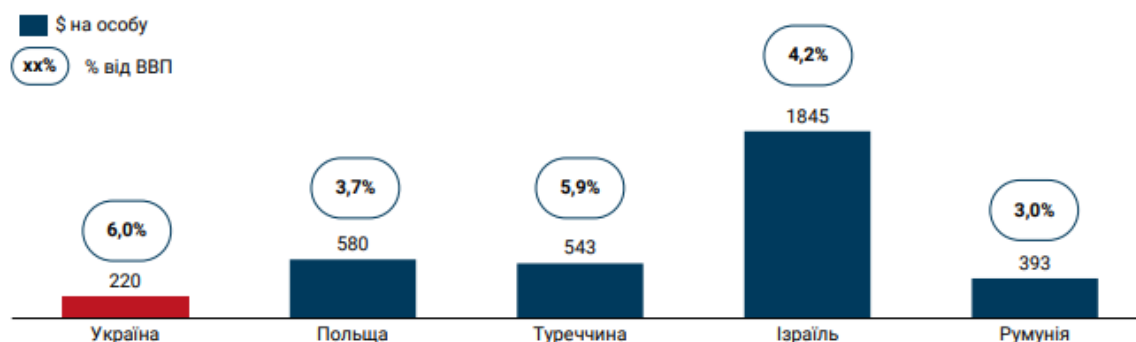


Рисунок 1.24 – Витрати на освіту у 2019 році, доларів США на особу та відсоток від ВВП

Джерело: Аудит економіки України – 2030.

На рисунку 1.25 наведено структуру щорічних видатків зведеного бюджету України в розрізі рівнів освіти.

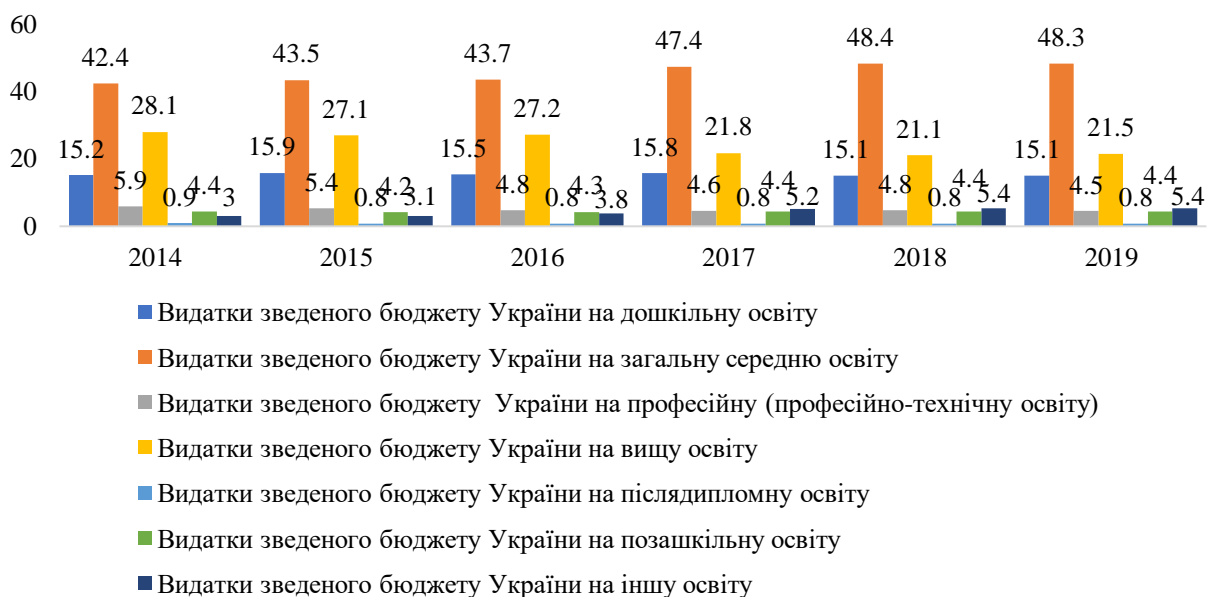


Рисунок 1.25 – Видатки зведеного бюджету України в розрізі рівнів освіти у 2014–2019 рр., % видатків зведеного бюджету України на освіту
Джерело: побудовано за даними Інституту освітньої аналітики.

Спостерігаємо, що впродовж усього досліджуваного періоду найбільшу питому вагу у видатках мали витрати на загальну середню освіту, які у 2019 р. становили 48,3 % від видатків зведеного бюджету на освіту, достатньо високими також є видатки на вищу освіту, які у 2019 р. становили 21,5 % від загальних видатків, та видатки на дошкільну освіту, що у 2019 р. були на рівні 15,1 %. На рисунку 1.26 показано видатки зведеного бюджету України за рівнями освіти у 2020 р. у відсотках видатків зведеного бюджету України на освіту.



Рисунок 1.26 – Видатки зведеного бюджету України за рівнями освіти у 2020 р., % видатків зведеного бюджету України на освіту
Джерело: побудовано за даними Інституту освітньої аналітики, Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти.

Як бачимо, значна частка видатків державного бюджету витрачається на вищу освіту. Для фінансування інших рівнів освіти застосовують бюджетний принцип субсидіарності – розподіл видів видатків між державним бюджетом

та місцевими бюджетами, що ґрунтується на необхідності максимально можливого наближення надання публічних послуг до їх безпосереднього споживача.

Вище було зазначено, що рівень розвитку вищої освіти визначається також рівнем розвитку науки. Проте наукоємність ВВП залишилася критично низькою. У 2017 році наукоємність валового внутрішнього продукту (витрати на наукові дослідження та науково-технічні (експериментальні) розробки за всіма джерелами у відсотках до валового внутрішнього продукту) становила 0,45 %, у 2019 року цей показник становив 0,43 %. У 2019 році на наукові дослідження і розробки в Україні витратили понад **17 мільярдів гривень**. Найбільшу частину профінансувала держава – 38,3 %, ще частину коштів надали вітчизняні замовники – 28,1 %, іноземні джерела – 22,3%, а власних коштів було витрачено ще 10 % (УкрІНТЕІ, 2019) (табл. 1.2). Для порівняння у таблиці 3 наведено дані за наукоємністю валового внутрішнього продукту в зарубіжних країнах за 2013–2017 рр.

Таблиця 1.2 – Витрати на виконання ДіР за секторами діяльності в розрізі галузей наук у 2019 р., млн грн

Галузь наук	Витрата на ДіР, разом	Зокрема, за секторами діяльності			Частка обсягу фінансування галузі науки від загальних витрат на ДіР сектору діяльності, %		
		підприємницький	державний сектор	сектор вищої освіти	підприємницький	державний сектор	сектор вищої освіти
Природничі	3755,9	1040,3	2330,6	384,9	10,2	39,0	36,4
Технічні	10925,9	9022,4	1513,9	389,7	88,2	25,4	36,9
Медичні	546,6	50,7	405,8	90,1	0,5	6,8	8,5
Сільськогосподарські	963,3	81,5	813,1	68,6	0,8	13,6	6,5
Суспільні	742,4	5,3	633,6	103,5	0,1	10,6	9,8
Гуманітарні	320,5	25,2	275,4	19,9	0,2	4,6	1,9
Разом	17254,6	10225,4	5972,4	1056,7	100	100	100

Джерело: УкрІНТЕІ.

Таблиця 1.3 – Порівняння видатків на наукову діяльність в Україні та зарубіжних країнах за 2013–2017 рр. % до ВВП

Країна	2013	2014	2015	2016	2017
США	2,72	2,73	2,73	2,77	2,80
Велика Британія	1,65	1,67	1,67	1,69	1,67
Німеччина	2,82	2,87	2,92	2,93	3,04
Франція	2,24	2,28	2,27	2,25	2,19
Польща	0,87	0,94	1,00	0,97	1,04
Грузія	0,08	0,18	0,32	0,30	0,29
Україна	0,76	0,65	0,61	0,48	0,45

Джерело: УкрІНТЕІ, UIS.Stat.

Якщо говорити про відсоток фінансування наукової діяльності до ВВП впродовж 2013–2017 рр. (дані за 2018–2019 рр. на сайті UIS.Stat. не

оприлюднені), то для таких потужних та економічно розвинених країн, як США, Велика Британія, Німеччина, Франція, ці показники коливаються від 1,65 % (Велика Британія у 2013 р.) до 3,04 % (Німеччина у 2017 р.) (UIS.Stat.). У 2018 році наукоємність ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,12%. Видатки бюджету на наукову діяльність у 2013–2019 рр. (загальний і спеціальний фонди), млн грн, наведено в таблиці 1.4.

Таблиця 1.4 – Видатки бюджету на наукову діяльність у 2013–2019 рр. (загальний і спеціальний фонди) в Україні

Показник	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
ВВП, млн грн	1 552 657	1 586 915	1 988 544	2 385 367	2 983 882	3 558 706	4 022 100
Видатки на наукову та науково-технічну діяльність (державний бюджет), млн грн	5 966,1	5 222,7	5 307,1	5 289,4	7 089,6	8 520,2	9 318,9
Дол. США	746,7	331,4	221,1	194,5	252,6	307,6	387,8

Джерело: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти.

Тоді як, за даними UIS.Stat., бюджет США демонструє найвищі видатки на наукову сферу – від 455 млрд у 2013 р. до 543 млрд у 2017 р. Найвищі показники серед країн ЄС належать Німеччині (103 млрд у 2013 р. і 127 млрд у 2017 р.).

Відповідно до рейтингу інноваційних економік – 2020, наведеного агентством Bloomberg, Україна посідає 57-ме місце за рівнем витрат на дослідження та розробки у валовому внутрішньому продукті, 48-ме місце – за ефективністю вищої освіти та 36-те місце – за патентною активністю. Попри те, що відношення фінансування в R&D в Україні перебуває приблизно на одному рівні з аналогічним індикатором для країн Центральної Європи та Балтії, за загальним показником якості R&D Україна відстає (рис. 1.27).

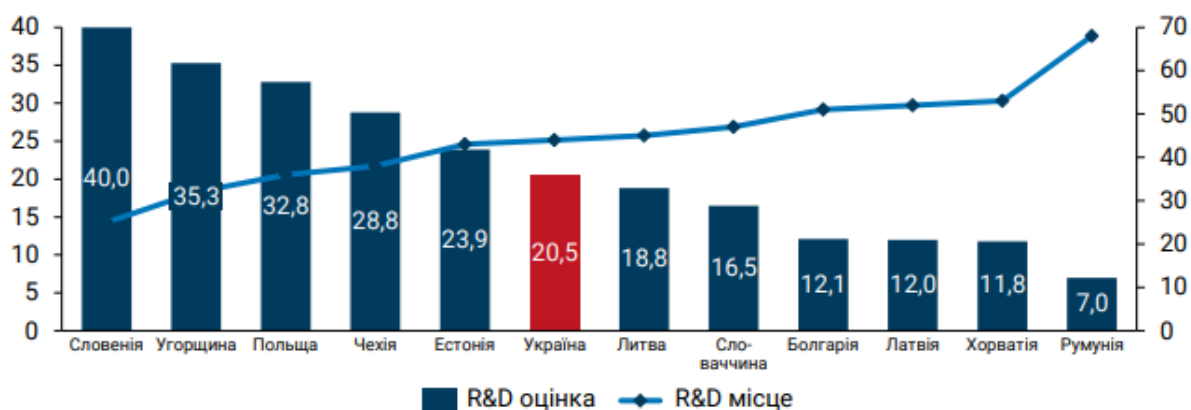


Рисунок 1.27 – Порівняння компонента «Розробки та дослідження» Глобального індексу інновацій в Україні та країнах Центральної Європи і Балтії

Джерело: Аудит економіки України – 2030.

Україна має посередній рейтинг за показником «Інновації» та низькі значення показників «Взаємозв'язки університетів із промисловістю у сфері досліджень і розробок», «Технологічна готовність».

2. Збалансованість ринку праці та частки зайнятого населення з вищою освітою

Згідно з дослідженнями Масленнікова та ін. (2016) економіці потрібно близько 60 % економічно активних громадян, які мають вищу освіту, і це значною мірою визначається цифровою трансформацією бізнесу, що вимагає спеціальних компетентностей від фахівців, які займають ключове положення на ринку праці. Збільшення витрат на освіту тісно пов'язане із здобуттям вищої освіти молоддю. У розвинених країнах показник вступу випускників школи до університетів становить понад 50 %, а в таких країнах, як Фінляндія, Південна Корея, – 92 і 96 % відповідно (Грищенко І. М., 2015; Центр Разумкова, 2018). Багато в чому це стало основою технологічного розвитку цих країн і підвищення їх ролі у світовій економіці. Водночас в країнах, що розвиваються, питома вага випускників шкіл, які здобули повну загальну середню освіту і вступили до вишів, значно нижча; навіть у Китаї, який демонструє високі темпи економічного зростання, вона не перевищує 25 %, в Індії становить 17 % (Грищенко І. М., 2015). Щодо України, то зазначимо, що вища освіта в Україні має масовий характер, рівень охоплення вищою освітою населення становить 82,7 %, за цим показником Україна в Глобальному інноваційному індексі 2020 р. посіла 14-те місце зі 131 країни (Німеччина – 70,2 %, 28-ме місце, Польща – 67,8 %, 34-те місце, Велика Британія – 60 %, 46-те місце) (World Intellectual Property Organization, 2020). У складі вступників до університетів, академій, інститутів переважну більшість становлять випускники шкіл – 67,1 % від загальної кількості вступників. Частка населення віком понад 25 років із вищою та незакінченою вищою освітою перевищила 40 %, що перевершує середній показник країн ОЕСР і багатьох інших країн (Міністерство освіти і науки України, 2020). Проте, як наслідок масової вищої освіти, збільшується кількість випускників, які можуть знайти на ринку праці для себе лише таку роботу, для якої вища освіта не потрібна, тобто є перевищення пропозиції випускників із вищою освітою з не надто актуальним рівнем навичок порівняно з попитом. Це призвело до розриву між рівнями освіти та зайнятістю, особливо серед молодих випускників вишів. Відповідно частка осіб із вищою освітою серед безробітних зростає з 32 % у 2004 році до 47 % у 2013 році (Kupets, 2016), у 2017 році безробітних віком до 24 років було понад 15 %, у 2018 р. – уже 17,9 %, тоді як середній рівень безробіття для всіх вікових категорій удвічі нижчий (Головне управління статистики). Крім того, станом на 2013 рік 40 % молодих випускників вишів працювали на посадах нижчого рівня, для яких вища освіта необов'язкова, порівняно з 29 % працівників зрілого та старшого віку. У 2019 році серед тих, хто шукав роботу більше ніж один рік, безробітних

до 34 років налічувалося близько 40 %. Відсутність перспектив працевлаштування призводить до трудової міграції та освітньої еміграції. Так, за даними ЮНЕСКО, кількість українських студентів за кордоном стабільно зростає, а після 2013 року вона майже подвоїлася і досягнула 77,6 тис. (Фонд розвитку МОМ, 2019) (рис. 1.28).

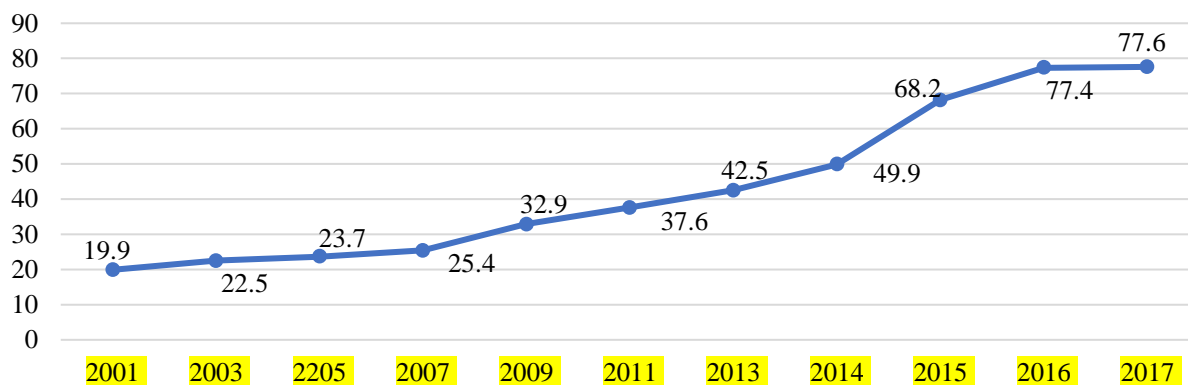


Рисунок 1.28 – Кількість українських студентів за кордоном, тис. осіб
Джерело: побудовано автором, виходячи з Фонду розвитку МОМ.

Відповідно до дослідження аналітичного центру «CEDOS» у 2016/2017 навчальному році нараховувалося 77 424 особи з українським громадянством, які навчалися в закордонних університетах. Це становило приблизно 8 % від загальної кількості тих, хто навчається на денних програмах вищої освіти в Україні. Водночас ця цифра цілком співмірна з кількістю іноземних студентів, які приїжджають на навчання в Україну (у 2019 це майже 76 тис. іноземних громадян). Традиційно наші співвітчизники обирають заклади вищої освіти Польщі, Німеччини, Канади, Чехії, Італії, США, Іспанії, Австрії, Франції, Словаччини, Болгарії. Загалом упродовж останніх дев'яти років кількість українців, які виявили бажання навчатися в закордонному університеті, зростає більш ніж удвічі – з 24 тис. 104 осіб до 77 тис. 424 осіб (Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти, 2020). Конкретні дестинації навчання відповідно до статистичних даних зображено на рисунку 1.29.

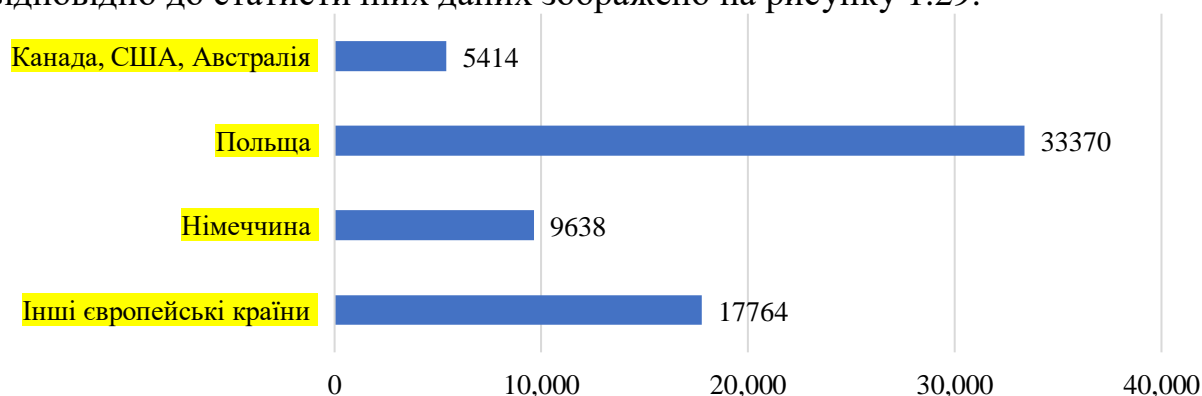


Рисунок 1.29 – Кількість українських студентів за кордоном, 2016/2017 н. р.
Джерело: складено за даними Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (2020) та Фонду розвитку МОМ (2019).

Як бачимо, понад 33 тис. українських студентів навчається в Польщі (це 55 % від усього іноземного студентства; водночас, це також країна з найвищим показником трудових мігрантів з України), близько 10 тис. – у Німеччині, понад 17 тис. – в інших європейських країнах.

Навчання українських студентів за кордоном може надавати вигоди країні лише в разі їх повернення після закінчення навчального закладу за кордоном. За даними Євростату, швидко збільшується кількість громадян України, які мають в ЄС статус довготривалого мігранта (рис. 1.30). Дедалі більше українців набувають громадянства країн перебування. Лише у 2017 р. 3,4 тис. було натуралізовано в Німеччині; 2,7 тис. – в Італії; 2,4 тис. – у Польщі; близько 2 тис. – у Португалії; 1,2 тис. – у Чехії (Eurostat).

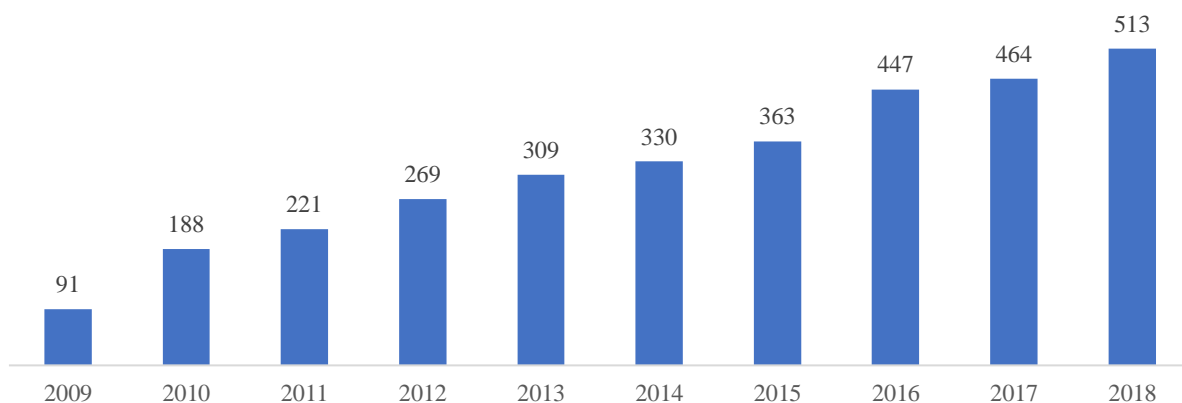


Рисунок 1.30 – Кількість громадян України, які мають статус довготривалого мігранта в країнах ЄС, тис. осіб

Джерело: Eurostat.

Більш детальний аналіз характеристик мігрантів виявляє деякі чіткі тенденції (рис. 1.31).

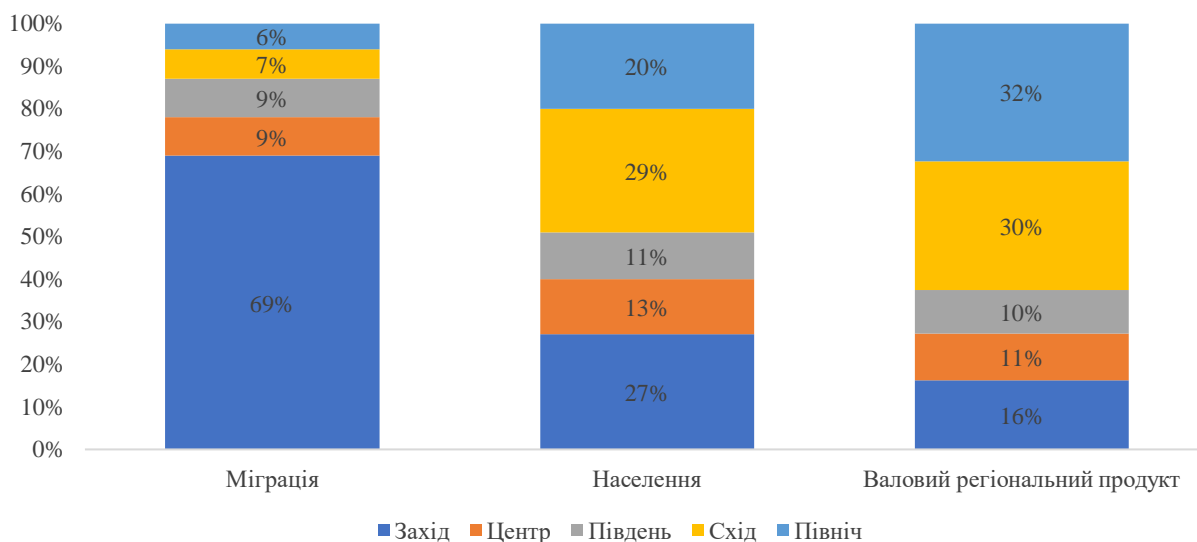


Рисунок 1.31 – Мігранти, населення та валовий регіональний продукт (ВРП) за економічними регіонами, 2017 р.

Джерело: побудовано автором, виходячи з даних Головного управління статистики та Державної міграційної служби.

Як бачимо, 69 % трудових мігрантів у міграційному модулі обстеження робочої сили 2017 року були із Заходу України, хоча в цьому регіоні проживає лише 27 % населення країни. Необхідно зазначити, що трудові мігранти створюють за кордоном як мінімум 27 млрд доларів США валової доданої вартості (рис. 1.32).



Рисунок 1.32 – Оцінювання реальної та потенційної валової доданої вартості в Україні, млрд доларів США

Джерело: Аудит економіки України – 2030.

Для усунення цієї ситуації необхідна реалізація заходів із надання певних гарантій зайнятості випускникам, можливо, їх працевлаштування «за напрямом» в той регіон, який заздалегідь вибере сам студент, з адекватними оплатою та умовами праці. У зв'язку з цим уявляється доцільним розроблення єдиної електронної системи обліку потреб у кадрах роботодавців усіх регіонів та структури випуску вищими фахівців (бакалаврів, магістрів) за напрямками підготовки і спеціальностей для допомоги в пошуку вакансій випускниками й підтримки в пошуку роботи.

3. Посилення зв'язку освіти та бізнесу

Важливий аспект співпраці бізнесу і вишів під час формування людського капіталу полягає в безпосередній участі бізнесу в підготовці висококласних фахівців, здатних працювати на високотехнологічному обладнанні та які забезпечать зростання економіки. Зарубіжний досвід показує, що досягти таких результатів можна, лише якщо бізнес одержує можливість впливати на практичну спрямованість формування навчальних програм: проведення практичних занять, проведення практик для студентів, замовлення прикладного характеру випускних кваліфікаційних (дипломних) робіт і це неможливо без активної взаємодії педагогічних і наукових кадрів вузів з бізнесом. Приклад співпраці бізнесу та університетів наведено в таблиці 5.

Таблиця 1.5 – Приклади колаборації компаній з університетами

Компанія, виш	Напрямок співпраці
Компанія Siemens з Університетом Лінкольна (Велика Британія) та Трансільванським університетом (Румунія)	Корпорація Siemens розмістила свої штаб-квартири безпосередньо на базі університетських кампусів (університет Лінкольна), що дає можливість пристосовувати студентів до реальних потреб виробництва, залучати експертів компанії до викладацької діяльності, проводити конкурси, обирати стипендіатів, надавати консультаційні послуги, долучатися до спільної роботи з академією в R&D. За ініціативою Siemens магістратуру Університету Лінкольна доповнено новою програмою з відновлюваних джерел енергії (MSc Energy Renewables and Power), а сам університет 2015 року за результатами колаборації визнано компанією Глобальним головним партнером
Польський проект «Наука та економіка», ініційований Краківським економічним університетом	Платформа функціонує у вигляді вебсайту, де науковці публікують інформацію щодо своїх винаходів і досліджень, а представники бізнесу – щодо запитаних інноваційних рішень. Проект спрямовано на залучення студентів університету до створення власного бізнесу: за фінансової підтримки ЄС в Малопольському регіоні започатковано 29 стартапів на базі «e-commerce». Проект фінансують на 15 % Міністерство науки і вищої освіти Польщі та на 85 % – Польська операційна програма людського капіталу (POKL)
Програми з розвитку та підвищення кваліфікації робочого персоналу ACUA Limited та Університет Ковентрі	ACUA Limited та Університет Ковентрі з 2008 року спільно реалізують програми з розвитку та підвищення кваліфікації робочого персоналу компаній-партнерів. Усі освітні програми ACUA Limited акредитовані університетом і розроблені згідно з потребами клієнтів. Співробітники компаній проходять навчання з бізнес-тренером, який інтегрується в робоче середовище, асистує працівників, дає поради, проводить групові семінари та керує дистанційним навчанням. Після закінчення програми клієнтові видають сертифікат, а також дають можливість продовжити навчання з ACUA Limited для отримання ступеня бакалавра або магістра в Університеті Ковентрі
Проекти Samsung Electronics Україна з українськими ЗВО	Спільні проекти Samsung Electronics Україна з українськими ЗВО охоплюють категорії комп'ютерних наук, телекомунікацій, математики та фізики. Орієнтовані на всебічну підтримку вмінь і компетенцій: працевлаштування молодих українських ІТ-фахівців; реалізація проектів, спрямованих на популяризацію технічних спеціальностей серед молоді та підвищення рівня якості освіти

Джерело: згруповано виходячи з Покідіна (2016).

За даними дослідження «Бренд роботодавця очима студентів: як привабити покоління Y», яке виконав Центр «Розвиток КСВ», зазначається, що зі студентами плідно співпрацюють call-центри, заклади громадського харчування, торгові продовольчі мережі, виробники косметичної продукції та банки. У цьому дослідженні також зазначена пряма залежність рівня

привабливості роботодавця від активності співпраці зі студентською аудиторією (табл. 1.6).

Таблиця 1.6 – Показники активності співпраці компаній з університетами у сфері взаємодії зі студентами

Компанії	Активні зі студентами	Привабливі роботодавці	Компанії	Активні зі студентами	Привабливі роботодавці
<i>Аграрії</i>			<i>Фармацевти</i>		
МХП	11 %	13,7 %	Артеріум	29 %	32,9 %
Мрія	5,6 %	6 %	Дарниця	7 %	21,5 %
Кернел, Глобино		4,1 %	Тернофарм, Інтерхім, Юрія-Фарм, Здоров'я	3 %	15,1 %
<i>Телеком</i>			<i>Економісти</i>		
Київстар	20 %	24 %	ЕУ	38,8 %	
Укртелеком	20 %	20 %	Р&G	17,6 %	
<i>ІТ</i>			Філіп Морріс Україна	16,4 %	8,7 %
Ерам	21,5 %	16,3 %	Рошен		12,1 %
Luxoft	15,2 %	12,9 %	Сан ІнБев Україна		5,6 %
Global logic	14,9 %	14,9 %			

Джерело: CSR Ukraine.

Загалом рівень співпраці підприємств чотирьох ключових українських індустрій (сільськогосподарське виробництво, перероблення продукції із сільськогосподарської сировини, інформаційні технології, відновлювана енергія) із закладами вищої освіти у сфері підготовки кадрів залишається стабільно низьким (рис. 1.33), що також негативно впливає на показники діяльності компаній (рис. 1.34).

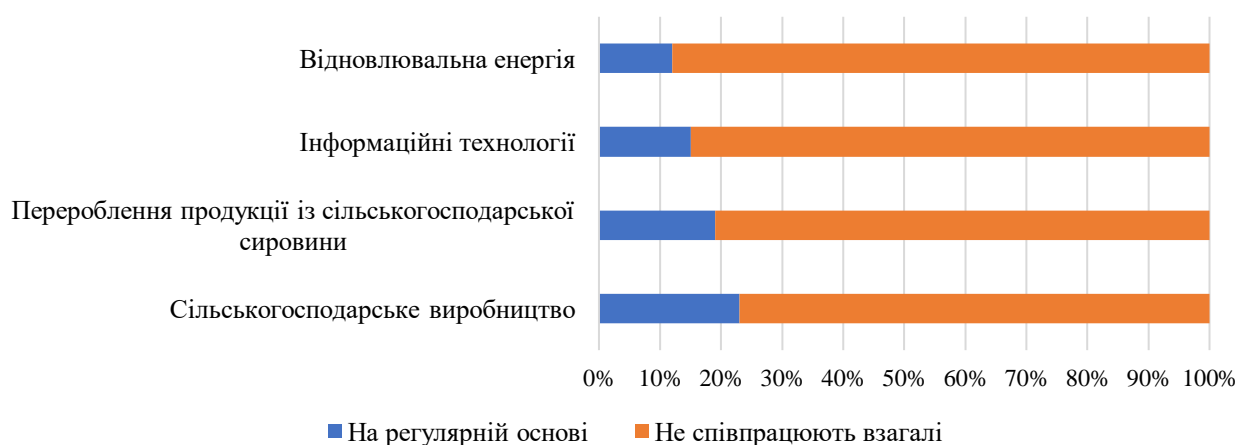


Рисунок 1.33 – Частка фірм чотирьох ключових індустрій, які співпрацюють з освітніми навчальними закладами у сфері підготовки персоналу, % (Ukraine STEP)

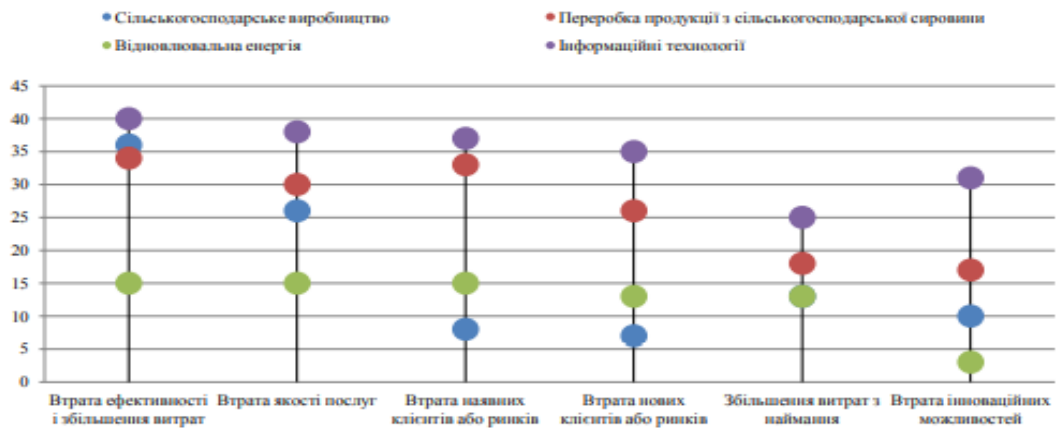


Рисунок 1.34 – Частка фірм, функціонування яких зазнає збитків від браку необхідних навиків у працівників, % (Ukraine STEP)

Зазвичай більшість українських університетів мають центри кар'єри, які допомагають студентам у пошуку роботи та консультують із питань умов і вимог наявних вакансій. Як показало дослідження СКМ, послугами цих центрів користувалося близько 10 % студентів. Щоб створити ефективну платформу для співпраці зі студентами на базі університету, бізнесу необхідно налагодити взаємодію з центрами кар'єри, зацікавити їх в активному партнерстві.

Базуючись на прикладах закордонного досвіду співпраці університетів і підприємств, а також вдалих вітчизняних практиках відповідної колаборації, необхідно розробити стратегії формування діалогу між вищою освітою та бізнес-середовищем, які повинні допомогти скоригувати наявний дисбаланс на ринку праці України. Водночас для вироблення ефективних інструментів освітньої політики потрібне розуміння, з одного боку, ключових і конкретних компонентів людського капіталу, а з іншого – тих умов та механізмів, які дозволяють продуктивно реалізувати ці компоненти на практиці, в іншому випадку неминуче зростання «некапіталізованого» людського потенціалу – людей із набором корисних навичок, не включених повною мірою в економіку, оскільки вони не знаходять собі місця на ринку праці або не мають тих компетенцій, які б давали істотно більшу віддачу як особисту, так і для суспільства загалом, це неминуче тягне за собою реформування системи освіти, появу сучасних освітніх програм навчання на ринку освітніх послуг.

4. Розвиток секторів із високою доданою вартістю вироблюваної продукції та збільшення кількості зайнятих у секторі НДДКР

Проведений огляд теоретичних та емпіричних праць, а також світового досвіду дозволяє констатувати, що висококваліфікована робоча сила відіграє значну роль як у процесі запозичення зарубіжних технологій, так і під час здійснення власних інновацій. У зв'язку з цим зростання кількості випускників технічних спеціальностей, висококваліфікованих кадрів, задіяних у секторі НДДКР, включаючи математиків, фізиків, фахівців сектору ІТ, інженерів, є

надзвичайно важливим як для освоєння зарубіжних технологій, так і для здійснення власних технологічних проривів. Одночасно політика у сфері освіти повинна супроводжуватися розвитком секторів із високою доданою вартістю вироблюваної продукції, де є попит на висококваліфіковані кадри та перешкоджати «відпливу умів» за кордон. Проте на сьогодні в Україні склалася вікова диспропорція в наукових кадрах та відбувається скорочення фахівців, які займаються НДДКР, молодь не охоче йде в науку (рис. 1.35).

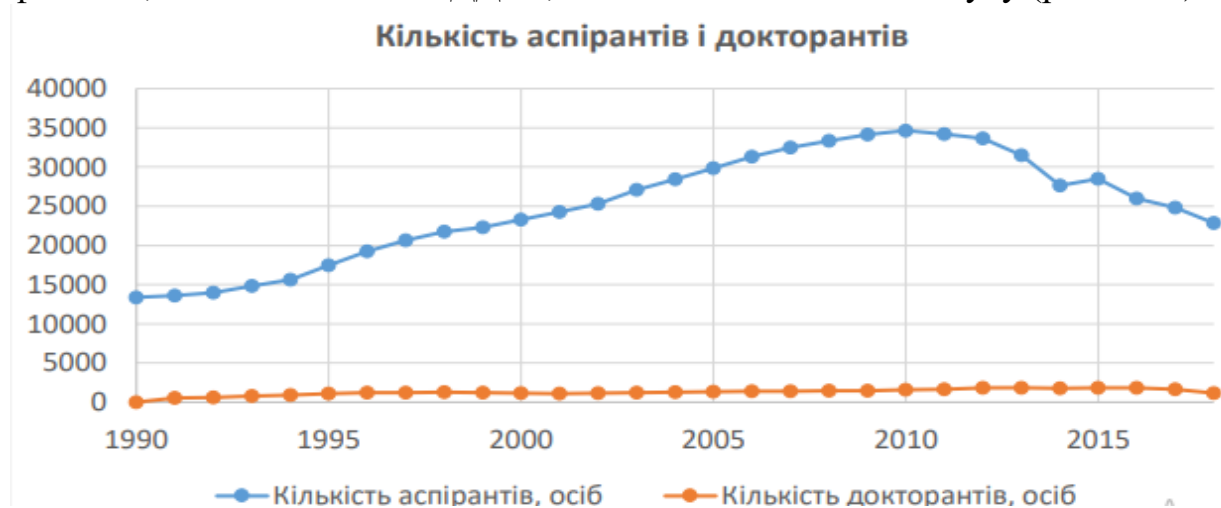


Рисунок 1.35 – Кількість аспірантів та докторантів

Джерело: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти.

Як бачимо, починаючи з 1991 р., відбулося поступове зростання кількості аспірантів, і у 2010 р. їх кількість становила 4 653 особи, з 2010 р. до 2019 р. кількість аспірантів в Україні скоротилася на 19,5 % (23 тис. осіб), кількість зарахованих у 2019 р. зменшилася порівняно з 2010 р. на 22,8 % (6 780 осіб). Загальна кількість докторантів зменшилася на 24,2 % (937 осіб), зарахованих на навчання – на 9,7 % (435 осіб) (Міністерство освіти і науки України). Як наслідок, відбувається скорочення дослідників. Так, за даними УкрІНТЕІ, із 133 744 осіб у 2010 році відбулося скорочення дослідників до 59 392 осіб у 2017 році), у 2019 р. кількість дослідників становила 51 121 особу (табл. 1.7).

Таблиця 1.7 – Кількість працівників, задіяних у виконанні ДіР, за категоріями персоналу у 2019 р.

Категорія персоналу	Кількість працівників, осіб	Відсоток до загальної кількості	Із загальної кількості працівників – жінки, осіб	Відсоток до загальної кількості жінок
Разом, зокрема	79 262	100	39 989	100
дослідники, з яких	51 121	64,5	22 649	61,2
доктори наук	6 509	12,7	1 761	7,8
доктори філософії (кандидати наук)	16 804	32,9	7 833	34,6
Техніки	7 470	9,4	4 511	12,2
допоміжний персонал	20 671	26,1	9 829	26,6

Джерело: УкрІНТЕІ.

Додомо, що найбільш численною серед українських дослідників у 2019 році була **вікова група від 30 років до 39 років**, майже таку саму частину становили дослідники **віком 65 років і старше**.

5. Налагодження зв'язку між наукою, бізнесом та освітою

Досвід провідних країн засвідчує, що важлива роль у формуванні людського капіталу сьогодні належить *дослідницьким університетам*, які є центром підготовки висококваліфікованих наукових та науково-педагогічних кадрів і мають вагомі наукові досягнення, ведуть дослідницьку та інноваційну діяльність, забезпечують інтеграцію освіти і науки з виробництвом. Саме вони забезпечують *зв'язок між наукою, бізнесом та освітою*, який на сьогодні відсутній, формують дослідницькі навички, які традиційно відіграють ключову роль у вищій освіті: наявність і вміння використовувати їх вважаються ключовими характеристиками випускників вишів, особливо дослідницьких університетів (Garg et al., 2018). Навчання цим компетенціям набирає форми науково-дослідної роботи, а сфера їх подальшого застосування набагато ширша (Eurodoc), оскільки «дослідження» як таке може полягати не лише у створенні абсолютно нових знань, а й у пошуку відомостей, раніше невідомих конкретній особі або нових для певного контексту (Willison & O'Regan, 2021). До основних дослідницьких компетенцій відносять чітке розуміння очікуваного результату під час вирішення конкретного завдання, здатність знаходити й генерувати нові знання із застосуванням відповідної методологічної основи, вміння оцінювати одержану інформацію, управляти нею, організовувати, аналізувати, систематизувати, обговорювати та використовувати її в подальшій діяльності (Willison & O'Regan, 2018). За межами сфери досліджень ці навички можуть бути трансформовані в інші, що робить випускників дослідних університетів затребуваними на ринку праці. Засвоєння дослідних компетенцій під час навчання дозволяє (Bandaranaike, 2018): чітко розуміти свої функції в компанії і завдання під час реалізації проєктів; виявляти необхідні ресурси і технології для вирішення робочих питань; оцінювати власні навички та підтримувати їх упродовж усього життя; організовувати свою професійну діяльність; демонструвати творчий і критичний підхід до подолання проблем; вибудовувати ефективну взаємодію з професійним співтовариством.

Проте на сьогодні українські ЗВО багато в чому втратили науково-дослідну та інноваційну компоненту. Кошти закладів вищої освіти на виконання ДіР у 2018 р. становили менше ніж половина відсотка витрат, у 2016–2017 рр. вони покривали 0,06–0,07 %. У 2019 р. загальне фінансування науково-дослідних робіт у закладах вищої освіти та наукових установах за результатами конкурсу, за даними Міністерства освіти і науки України, становило понад 613 млн грн (у доларовому еквіваленті – приблизно 25 млн); у 2017 та 2018 рр. ця цифра становила майже 572 млн грн (20 млн дол. США) і 603 млн грн (22 млн дол. США) відповідно. На фінансування фундаментальних досліджень у 2019 р. держава виділила приблизно 330 млн грн, прикладних – майже 200 млн грн, 50 млн грн було спрямовано на

наукові розробки (Центр економічної стратегії, 2020), тоді як сектор вищої освіти в ЄС-28 та євронзоні фінансував у середньому 0,8–0,9 % від загального обсягу витрат. Найпомітнішою була його роль у Македонії та Сербії, а також Туреччині. Важливою на рівні понад 3 % була роль вищої освіти в науці Хорватії, Кіпру, Іспанії, Ісландії, Португалії. В Україні його частка становила лише 0,2 % витрат. У більшості провідних країн частка сектору вищої освіти в загальному обсязі витрат на науку вища: у Франції – 20,3 %, Німеччині – 17,3 %, США – 12,3 %, Японії – 11,7 %. Підтримка вишівської науки є прерогативою держави і в багатьох інших провідних країнах: так, у Німеччині, де в університетах сконцентрована основна частина фундаментальної науки, частка коштів держави у секторі становить близько 80 % (рис. 1.36).

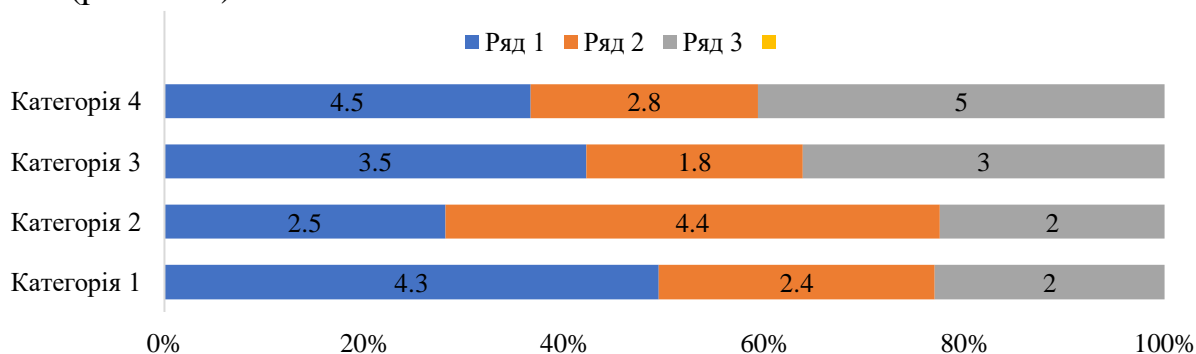


Рисунок 1.36 – Джерела фінансування ДіР у секторі вищої освіти в зарубіжних країнах у 2019 р., %

Також в Україні у період із 2010 р. до 2019 р. зменшилася кількість ЗВО, які здійснюють підготовку аспірантів, – на 9,3 % (226 закладів), але стало більше закладів, які навчають докторантів, – на 4,7 % (168 закладів, максимальна кількість у 2015 р. становила 177 закладів). З 2010 р. до 2019 р. кількість аспірантів в Україні скоротилася на 19,5 % (23 тис. осіб), кількість зарахованих у 2019 р. зменшилася порівняно з 2010 р. на 22,8 % (6 780 осіб). Загальна кількість докторантів зменшилася на 24,2 % (937 осіб), зарахованих на навчання – на 9,7 % (435 осіб). Негативна тенденція в підготовці наукових і науково-педагогічних працівників ЗВО посилюється тим, що відсоток тих, хто закінчує аспірантуру і докторантуру із захистом дисертації, дуже малий – у 2019 р. він становив 26,9 та 30,3 %. Сектор вищої освіти загалом неактивно бере участь у здійсненні науково-дослідних робіт. За 2010–2018 рр. кількість ЗВО, які здійснювали НДР, скоротилася на 17,4 % і становила 15,0 % від загальної кількості виконавців і 22,6 % від загальної кількості ЗВО. У 2018 р. загальна сума витрат на НДР, виконаних сектором вищої освіти, становила 1,1 млрд грн, або 6,7 % від усіх внутрішніх витрат на НДР. Переважна частина коштів (72,5 %) надійшла з державного та місцевих бюджетів, лише 12,9 % склали кошти комерційного сектору або приватних некомерційних організацій, а 5 % коштів надійшли з іноземних джерел. Наведені дані свідчать про низьку зацікавленість приватного сектору в співпраці та замовленнях наукових, науково-технічних і конструкторських розробок у ЗВО. Причиною

цього є, з одного боку, недовіра приватного комерційного сектору до спроможності ЗВО здійснити дослідження та запропонувати якісний інтелектуальний продукт, з іншого – тенденція до запозичення іноземних технологій.

Недостатній рівень розвитку і використання наукового потенціалу ЗВО значною мірою впливає й на процеси інтеграції науки у світовий науковий простір. Безумовно, плюсами є наявність та підвищення пізнаваності українських вишів на світовій арені. Так, у 2020 р. шість українських університетів увійшли до рейтингів Times Higher Education та QS, зокрема, Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна, Київський національний університет ім. Тараса Шевченка, Сумський державний університет, Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського», Національний університет «Львівська політехніка». Станом на квітень 2020 року до баз даних Scopus увійшли 176 закладів вищої освіти України, що на 11 навчальних закладів більше, ніж у квітні 2019 року (табл. 1.8).

Таблиця 1.8 – Рейтинг ЗВО України за даними наукометричної бази даних SciVerse Scopus, 2020 р.

Місце	Заклад освіти	Кількість публікацій	Кількість цитувань	Індекс Гірша 2020	Індекс Гірша 2019	Різниця (2020–2019)
1	Київський національний університет ім. Тараса Шевченка	18 844	114 254	93	89	4
2	Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна	10 110	61 988	73	70	3
3 (+1)	Львівський національний університет ім. Івана Франка	7 272	44 141	64	60	4
4 (+1)	Одеський національний університет ім. І. І. Мечникова	3 673	22 754	62	60	2
5 (–2)	Чернівецький національний університет ім. Юрія Федьковича	3 708	17 879	61	61	0
6	НТУУ «Київський політехнічний інститут ім. Ігоря Сікорського»	8 518	29 551	60	54	6
7	Донецький національний медичний університет	1 363	8 970	48	46	2
8 (+2)	Національний університет «Львівська політехніка»	7 573	25 429	45	42	3
9 (+3)	Сумський державний університет	2 745	17 345	45	39	6
10 (–1)	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	4 273	16 253	45	43	2

За даними рейтингу, найвищий індекс Гірша серед університетів України мають Київський національний університет ім. Тараса Шевченка – 93 (89 у рейтингу 2019 року), Харківський національний університет ім. В. Н. Каразіна

– 73 (70 у рейтингу 2019 року) і Львівський національний університет імені Івана Франка – 64 (60 у рейтингу 2019 року).

Аналіз винахідницької діяльності в закладах вищої освіти України у 1991–2020 рр. (рис. 1.37, 1.38) свідчить, що ЗВО отримали 90,4 % патентів на винаходи та 89,7 % патентів на корисні моделі порівняно із загальною кількістю патентів, у 2016 р. з 1 277 патентів на винаходи в Україні отримано 744 – закладами вищої освіти, науковими установами та організаціями галузей «Освіта» і «Наука» (58 %).

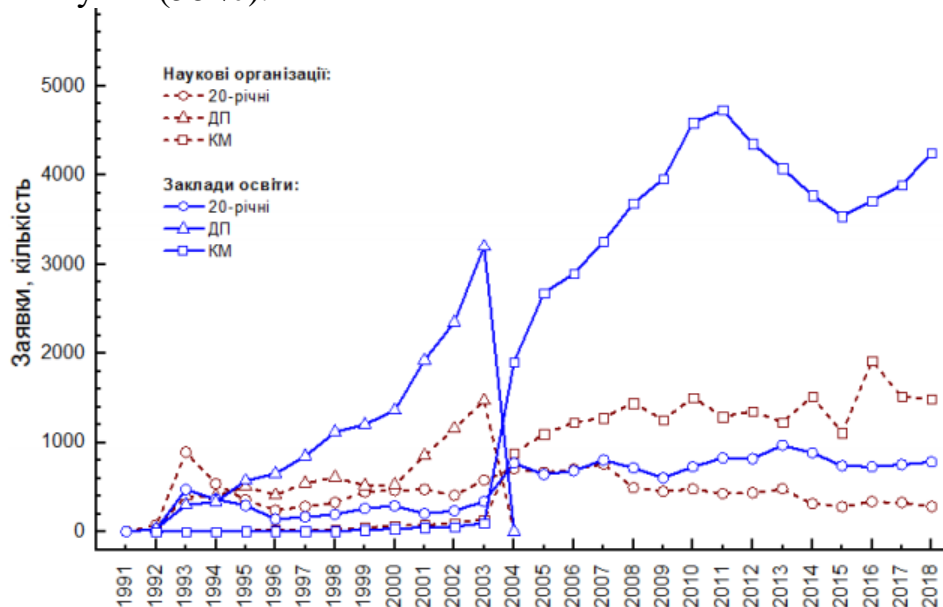


Рисунок 1.37 – Заявки на винаходи та корисні моделі галузей «Наука» і «Освіта»

Джерело: побудовано виходячи з даних І. М. Грищенко (2015).

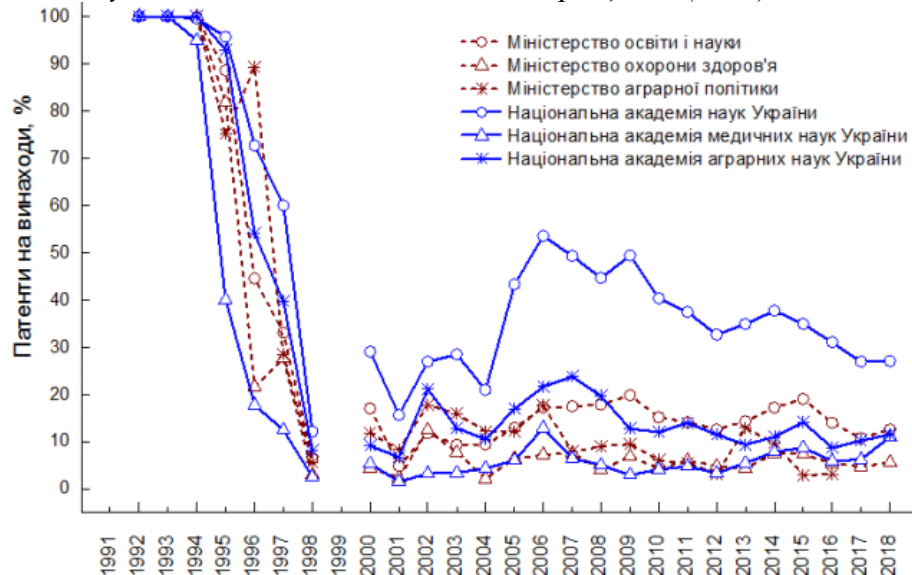


Рисунок 1.38 – Відсоток 20-річних патентів на винаходи від загальної кількості патентів на винаходи, отриманих установами МОН України

Джерело: побудовано виходячи з даних І. М. Грищенко (2015).

Найбільш позитивними трендами в Україні є розвиток стартап-руху в ЗВО та формування спільних інноваційних проєктів за участі бізнесу й

дослідників з університетів. У 2020 р. відбулося понад 50 різноманітних подій із розвитку підприємництва, більше ніж 70 університетів та 3 000 студентів долучилися до пілотного семестру ініціативи «Підприємницький університет», близько 5 000 осіб стали учасниками подій, створено 128 команд-випускників інкубаційних програм, залучено 280 тис. дол. інвестицій у стартапи випускників YEP-2020.

6. Посилення зв'язку політики в галузі освіти з політикою щодо збільшення добробуту населення

Для економічного зростання та розвитку людського капіталу недостатньо лише підвищення рівня освіти населення, оскільки згідно з результатами досліджень найбільшим стимулювальним фактором для здобуття освіти (зокрема самоосвіти) є дохід сім'ї. В умовах різкої диференціації доходів ускладнюється доступ до якісної освіти. З одного боку, очевидна потреба молоді та представників більш старших вікових груп в одержанні якісних знань, а з іншого боку, високоякісна освіта стає все більш елітною внаслідок своєї дорожнечі. У 2020 році державні ЗВО підвищили вартість одного року навчання на 10 %, індикативна собівартість навчання за контрактом у 2020 році коливалася між 6 та 39 тисячами гривень. Водночас у майже 100 університетах та закладах фахової передвищої освіти мінімальна вартість контракту не перевищувала 20 тисяч гривень (Державна служба статистики України, 2021). У 2021 р. вартість одного року навчання підвищилася ще на 10 %, очікується, що й у 2022 році ціни збільшаться також на 10 %. І це на тлі того, що середня заробітна плата в Україні у 2020 р. становила 10 340 грн (рис. 1.39), тоді як в Україні немає й 50 % забезпеченого населення з доходами «середнього класу» і вище (за стандартом Світового банку, до середнього класу відносять тих, хто витрачає не менше ніж 10 доларів за 1 день, це близько 8 300 гривень за 1 місяць). За дослідженнями аналітичного центру Разумкова, у 2016 р. в Україні було 14,2 % представників середнього класу і ще 34,8 % – периферія середнього класу (табл. 1.9).

Таблиця 1.9 – Населення України за класами 2016 р.

Клас	Україна	Захід	Центр	Схід	Південь
Вищий клас	1,3 %	0,9 %	1,7 %	0,8 %	1,4 %
Середній клас	14,2 %	17,4 %	15,7 %	11,5 %	10,3 %
Периферія середнього класу	34,8 %	33,5 %	36,6 %	30,5 %	36,5 %
Нижчий клас	30,7 %	33,9 %	30,7 %	31,6 %	26,8 %
Ті, які не визначилися	19,1 %	14,4 %	15,3 %	25,6 %	24,8 %

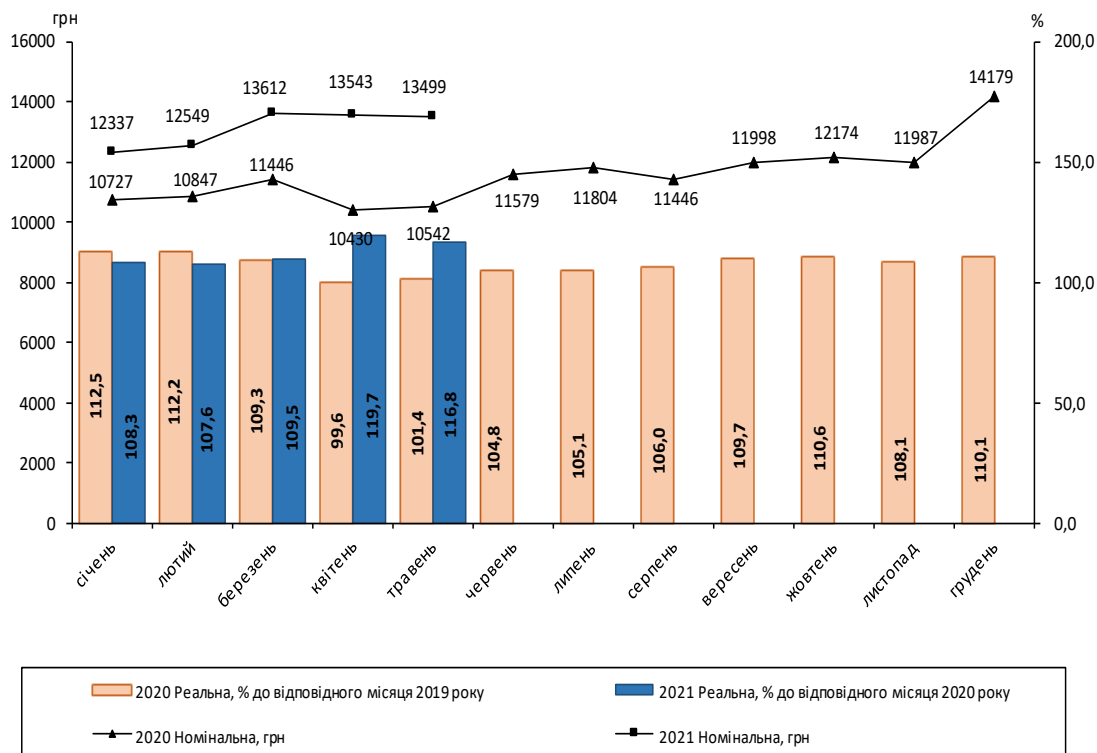


Рисунок 1.39 – Динаміка середньої заробітної плати у 2020–2021 роках

У 2019 р., за даними Державної служби статистики, понад дві третини українців вважали себе бідними, ще третина зазначили, що не бідні, але й до середнього класу не належать, представниками середнього класу вважали себе лише 1,1 % опитаних, до багатих ніхто з опитаних українців себе не відніс.

Крім того, очевидно, що, яким би не був рівень освіти людини, його добробут і здоров'я прямо впливають на те, чи зможе він застосовувати свої знання й досвід. Отже, важливими є супутні заходи в галузі охорони здоров'я щодо зниження захворюваності, а також політика на ринку праці.

7. Збільшення кількості іноземних студентів

Зростання експорту освіти позитивно впливає на економіку регіонів (міст), де розміщені заклади вищої освіти, а також на економіку самих університетів. В Австралії експорт освіти є третьою позицією за розміром експорту даної країни, становлячи 17,4 млрд дол. США. У Великобританії навчається понад 500 тис. іноземних студентів, водночас їх плата за навчання приблизно вдвічі перевищує плату за навчання англійських студентів, яких частково субсидує держава. Аналогічна ситуація спостерігається в провідних університетах США (1 млн іноземних студентів), де, крім плати за навчання – у середньому 40–45 тис. дол. США, студент оплачує проживання та харчування в кампусі, а також інші витрати – приблизно 20 тис. дол. США. В Україні у 2017 р. кількість іноземних студентів становила 48 836 осіб, у 2018 р. кількість іноземних студентів збільшилася до 54 382 осіб, або на 11,4 %, за експертними оцінками, у 2019 р. їх кількість досягла 80 тис. осіб. Отже,

важливим інструментом політики у сфері освіти є програми залучення іноземних студентів, зокрема за рахунок поліпшення репутації й реклами вітчизняних вишів за кордоном.

Підсумовуючи, зазначимо, що рівень і темпи розвитку економік усіх країн світу все більше залежать від ступеня розвитку науки й освіти. Тому пріоритетним напрямком економічної політики багатьох країн стало підвищення рівня та якості освіти населення. Підвищення ефективності інвестицій в освіту задля економічного розвитку можливе виключно в умовах інтеграції науки, освіти і бізнесу в підготовці кадрів у контексті нової парадигми взаємозв'язку людського капіталу та економічного зростання. Економічне зростання і пов'язані з ним інвестиції в науку стають основним фактором розвитку освіти, визначають появу нових інститутів та інструментів формування людського капіталу для економічного розвитку.

Список використаної літератури

1. Bandaranaike S. From Research Skill Development to Work Skill Development. *Journal of University Teaching & Learning Practice*, 2018. № 15 (4). URL: <https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol15/iss4/7> (дата звернення: 25.08.2020).
2. Eurodoc Report Identifying Transferable Skills and Competences to Enhance Early-Career Researchers Employability and Competitiveness. URL: <http://eurodoc.net/skills-report-2018.pdf> (дата звернення: 13.08.2020).
3. European Commission. Education and training monitor 2018. Brussels: Directorate-General of Education and Culture, 2018. URL: <https://ec.europa.eu/education/sites/education/files/document-library-docs/volume-1-2018-education-and-training-monitor-country-analysis.pdf> (дата звернення: 10.03.2021).
4. Eurostat – Data Explorer. URL: <https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/submitViewTableAction.do> (дата звернення: 08.09.2021).
5. Garg N., Schiebinger L., Jurafsky D. and Zou J. Word Embeddings Quantify 100 Years of Gender and Ethnic Stereotypes. *Proc. Natl. Acad. Sci. USA*. 2018. № 115 (16). E3635–E3644. DOI:10.1073/pnas.1720347115.
6. Horney N., Pasmore B., O'Shea T. Leadership agility: A business imperative for a VUCA world. *People & Strategy 2010*. Vol. 33, № 4. P. 33–38.
7. Klees S. J. Human Capital and Rates of Return: Brilliant Ideas or Ideological Dead Ends? *Comparative Education Review*. 2016. Vol. 60, № 4. P. 644–672. URL: <https://doi.org/10.1086/688063> (дата звернення: 20.02.2021).
8. Kupets O. Education-job mismatch in Ukraine: Too many people with tertiary education or too many jobs for low-skilled? *Journal of Comparative Economics*. 2016. Vol. 44, Issue 1. P. 125–147.
9. Lange G., Wodon Q., Carey K. The Changing Wealth of Nations. Building a Sustainable Future. Washington, D.C. : World Bank, 2018. URL: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/29001> (дата звернення: 10.03.2021).

10. Lukovics M. & Zuti B. Modern Universities in a Digital Environment. Takácsné György Katalin (szerk.) *Innovációs kihívások és lehetőségek 2014–2020 között: XV. Nemzetközi Tudományos Napok*. 1704 p. Konferencia helye, ideje: Gyöngyös, Magyarország, 2016.03.30–2016.03.31. Gyöngyös : Károly Róbert Főiskola. 2016. P. 1069–1075. URL: <https://ssrn.com/abstract=3022719> (дата звернення: 03.04.2021).
11. Psacharopoulos G., Patrinos H. Returns to investment in education: A decennial review of the global literature. *Policy Research working paper*. Washington, D. C. : World Bank Group, 2018. No. WPS 8402. URL: <http://documents.worldbank.org/curated/en/442521523465644318/Returns-to-investment-in-education-a-decennial-review-of-the-global-literature> (дата звернення: 01.04.2021).
12. Razzouk R., Shute V. What is design thinking and why is it important? *Review of Educational Research*. 2012. Vol. 82, № 3. P. 330–348. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/3bfc/46f00bd1bfa57189fb78c9aa1194ff0ad6ad.pdf> (дата звернення: 24.03.2021).
13. Telling K. Selling the liberal arts degree in England: Unique students, generic skills and mass higher education. *Sociology*. 2018. Vol. 52, № 6. P. 1290–1306. URL: <https://pdfs.semanticscholar.org/ce2c/6ac87194333bdd45d1e6d6f72f935e035befa.pdf> (дата звернення: 20.04.2021).
14. UIS.Stat. URL: <http://data.uis.unesco.org> (дата звернення: 06.09.2021).
15. Ukraine STEP Household Survey, 2014.
16. WEF The Future of Jobs Report. Cologni: World Economic Forum, 2018.
17. Willison J., O'Regan K., Kuhn S. Researcher Skill Development Framework (US English Edition). *Open Educational Resources*. 2018. № 6. URL: <https://commons.und.edu/oers/6>.
18. Willison J., O'Regan R. Commonly known, commonly not known, totally unknown: A framework for students becoming researchers. *Higher Education Research and Development*. 2021. № 24 (4). P. 393–409. URL: DOI:10.1080/07294360701658609 (дата звернення: 22.09.2021).
19. World Intellectual Property Organization. Global innovation index. 2020. URL: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/ (дата звернення: 05.08.2021).
20. Zuti B. Digitalizáció, felsőoktatás és regionális versenyképesség (Digitalization, Higher Education and Regional Competitiveness). URL: <https://ssrn.com/abstract=3203806> (дата звернення: 03.04.2021).
21. Аудит економіки України-2030. URL: <https://nes2030.org.ua> (дата звернення: 03.06.2021).
22. Головне управління статистики. URL: <http://www.zp.ukrstat.gov.ua/index.php/statystychna-informatsiia> (дата звернення: 21.09.2021).
23. Грищенко І. М. Теоретико-методологічне обґрунтування ефективних фінансово-економічних моделей розвитку вищої школи : монографія. Київ, 2015. 260 с. URL: <https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/viddil->

- 5_mon_Finansovo-ekonomich-modili_2014_260.pdf (дата звернення: 08.07.2021).
24. Державна міграційна служба. URL: <https://dmsu.gov.ua/diyalnist/mizhnarodne-spivrobotnicztvo/evrointegracziya.html> (дата звернення: 12.07.2021).
 25. Державна служба статистики України. Заробітна плата у квітні 2021 року. Експрес-випуск URL: http://www.ukrstat.gov.ua/express/expres_u.html (дата звернення: 20.09.2021).
 26. Дорога к академическому совершенству: Становление исследовательских университетов мирового класса / под ред. Ф. Дж. Альтбаха, Д. Салми ; пер. с англ. Москва : Издательство «Весь мир», 2012. 416 с. URL: <https://documents1.worldbank.org/curated/en/584591468324279676/pdf/646680PUB0Russ0371975B00PUBLIC00PDF.pdf> (дата звернення: 15.06.2021).
 27. Експерти занепокоєні зростанням безробіття серед молоді <https://www.ukrinform.ua/rubric-economy/3126912-eksperti-zanepokoeni-zrostannam-bezrobitta-sered-molodi.html> (дата звернення: 05.09.2021).
 28. За даними у 2018 році наукоємність ВВП країн ЄС-28 у середньому становила 2,12 %. URL: https://education.24tv.ua/skilki-ukrayini-naukovtsiv-yak-derzhava-finansuye-novini-ukrayini_n1395634 (дата звернення: 12.09.2021).
 29. Інститут освітньої аналітики. Освіта в Україні: виклики та перспективи : інформаційно-аналітичний збірник. Київ, 2020. URL: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/zagalna%20serednya/serpneva-konferencia/2020/metod-zbirka-osvita-ta-covid-2020.pdf> (дата звернення: 05.08.2021).
 30. Карпенко О. В., Плікус І. Й., Головіна Д. В. Цифрова економіка: виклики для освіти та ринку праці в Україні (на прикладі обліково-фінансових спеціальностей). *Приазовський економічний вісник*. 2019. Вип. 5. С. 220–228. URL: <https://doi.org/10.32840/2522-4263/2019-5-37> (дата звернення: 01.09.2021).
 31. Крашеніннікова О. Україна з 2013 року скоротила вдвічі витрати на наукові дослідження. URL: <https://gmk.center/infographic/ukraina-s-2013-goda-sokratila-vdvoe-zatraty-na-nauchnye-issledovaniya/> (дата звернення: 03.06.2021).
 32. Масленніков Є. І., Кузнецов Е. А., Сафонов Ю. М., Філіппова С. В. Інноваційна економіка: теоретичні та практичні аспекти : монографія / за ред. д-ра екон. наук, доц. Є. І. Масленнікова. Херсон : Грінь Д. С., 2016. 854 с.
 33. Міністерство освіти і науки України. 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> (дата звернення: 05.09.2021).
 34. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. Річний звіт за 2019 рік / за заг. ред. проф. Сергія Квіта. Київ : Національне агентство із

- забезпечення якості вищої освіти, 2020. 244 с. URL: <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/Звіт-2020.pdf> (дата звернення: 05.08.2021).
35. Національний інститут стратегічних досліджень. Глобальні тенденції і проблеми розвитку освіти: наслідки для України. Аналітична записка. URL: <http://old2.niss.gov.ua/articles/1537> (дата звернення: 14.06.2021).
 36. Плікус І. Й., Карпенко О. В., Головіна Д. В. Цінність освіти для професійного становлення, економічного зростання та безпеки. Траєкторії формування національної інноваційної стратегії забезпечення економічної безпеки України : монографія / за заг. ред. канд. екон. наук, доц. Л. С. Захаркіної. Суми : Сумський державний університет, 2020. С. 70–79. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/80029> (дата звернення: 01.09.2021).
 37. Покідіна В. Університети та бізнес: міжнародний досвід співпраці та перспективи для України. 2016. URL: http://old.cost.ua/files/Universities%20and%20business_report.pdf (дата звернення: 05.08.2021).
 38. Рейтинг стран мира по индексу уровня образования URL: <https://gtmarket.ru/ratings/education-index> (дата звернення: 20.07.2021).
 39. Розвиток екосистеми підприємництва в Україні. URL: <https://nrat.ukrintei.ua/rozvytok-ekosystemy-pidpryyemnyctva-v-ukrayini/> (дата звернення: 27.09.2021).
 40. CSR Ukraine. Дослідження Центру «Розвиток КСВ»: «Бренд роботодавця очима студентів: як привабити покоління Y».
 41. Середній клас «по-українськи»: чи існує він та хто до нього належить. URL: https://economy.24tv.ua/ru/srednij-klass-ukraine-2020-kto-jekonomicheskie-novosti-ukrainy_n1410020 (дата звернення: 29.09.2021).
 42. Скільки в Україні науковців та як держава фінансує їхню роботу: цікаві дані. URL: https://education.24tv.ua/skilki-ukrayini-naukovtsiv-yak-derzhava-finansuye-novini-ukrayini_n1395634 (дата звернення: 05.08.2021).
 43. СКМ. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників і роботодавців. 2014.
 44. Ткаченко В. Секрет інноваційного прориву Південної Кореї: досвід для України. URL: <https://www.ukrinform.ua/rubric-world/2184059-sekret-innovacijnogo-prorivu-pivdennoi-korei-dosvid-dla-ukraini.html> (дата звернення: 12.08.2021).
 45. УкрІНТЕІ. Наукова та науково-технічна діяльність в Україні у 2019 році : науково-аналітична доповідь / Т. В. Писаренко, Т. К. Куранда та ін. Київ : УкрІНТЕІ, 2020. 109 с.
 46. Фонд розвитку МОМ. Міграція в Україні; цифри і факти. 2019. URL: https://iom.org.ua/sites/default/files/iom-ukraine_facts-ukr_2019.pdf (дата звернення: 05.09.2021).
 47. Центр економічної стратегії. Аналітичні матеріали з огляду витрат державного бюджету на проведення наукових досліджень закладами вищої освіти та науковими установами МОН. URL: <http://surl.li/axehf> (дата звернення: 23.08.2021).

48. Центр Разумкова. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Центр Разумкова, 2018. URL: https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf (дата звернення: 05.08.2021).
49. Цифровізація як чинник стійкого розвитку бізнесу. Перспективи розвитку бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту в умовах інноваційних інформаційних технологій : монографія / Є. А. Карпенко, О. В. Карпенко, А. І. Мілька та ін. Полтава : ПУЕТ, 2021. С. 170–183.
50. Які місця посіли українські університети в міжнародних рейтингах. URL: <https://zn.ua/ukr/EDUCATION/svitovi-osvitni-perehoni.html> (дата звернення: 04.07.2021).

1.4. ВПРОВАДЖЕННЯ АВТОНОМОСТІ УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ШЛЯХ УСПІШНОЇ ІНТЕГРАЦІЇ У СВІТОВИЙ ОСВІТНІЙ ПРОСТІР

**Шапошников К. С.^I,
Дараган Т. П.^{II},
Власюк О. А.^{III}**

Стрімка зміна економіки, міжнародна конкуренція, глобалізаційні процеси змінюють не лише уявлення про сутність вищої освіти, спричиняють реформування системи вищої освіти, а й сприяють зміні місця та ролі вищої школи в житті суспільства. У сучасних трансформаційних умовах вітчизняна вища освіта потребує модернізації в контексті забезпечення її конкурентоспроможності, гармонізації та наближення до європейських стандартів, що обумовлює зміну ролі й функцій закладів вищої освіти (далі – ЗВО), необхідність послаблення державного регулювання діяльності університетів та демократизації університетського життя (Власюк & Дараган, 2021).

Реформування освіти в Україні є частиною процесів оновлення освітніх систем, що відбуваються останні двадцять років у європейських країнах. Ці зміни стосуються створення нових освітніх стандартів. Для системи освіти глобалізація означає інтенсивний обмін світовим досвідом і його впровадження, розвиток на цій основі творчої активності викладача, демократизації організації та управління освітнім процесом відповідно до найбільш досконалих прикладів (Власюк, Дараган, Тимошенко, 2019).

В Україні з прийняттям Закону України «Про вищу освіту» розпочався новий етап розвитку вітчизняної системи вищої освіти, що передбачає забезпечення реальної автономії ЗВО і відповідно обмеження впливу та втручання в їх роботу органів державної влади. Однак результати імплементації Закону показують, що не відбулося бажаних змін в університетському житті, не запрацювала конкуренція між закладами вищої освіти, університети на стали гнучкими та адаптивними до глобальних змін економіки. На шляху встановлення й розширення автономії вітчизняних закладів вищої освіти постають перешкоди, зумовлені специфікою діяльності ЗВО. Крім того, самі ЗВО ставляться до університетської автономії з недовірою та деяким побоюванням. Адже вони нестимуть відповідальність за

^I Д-р екон. наук, професор, начальник відділу науково-дослідної роботи та атестації наукових кадрів Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України.

^{II} Завідувачка сектору відділу науково-дослідної роботи та атестації наукових кадрів Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України.

^{III} Канд. с-г. наук, старший науковий співробітник відділу науково-дослідної роботи та атестації наукових кадрів Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» Міністерства освіти і науки України.

якість надання освітніх послуг, підготовку висококваліфікованого фахівця (Власюк & Дараган, 2021).

Автономія закладів вищої освіти передбачає рівень необхідного самоврядування в ухваленні рішень, що стосуються наукової та педагогічної діяльності, розроблення освітніх програм, адміністративної діяльності, й поєднується з відповідними системами, особливо щодо державного фінансування, академічних свобод і прав людини. Впровадження університетської автономії в українських закладах вищої освіти має свою специфіку: автономія розширюється з великим побоюванням та недовірою самих ЗВО, оскільки відповідальність за підготовку якісного конкурентоспроможного фахівця покладається на самі університети.

Упровадження Закону України «Про вищу освіту» зумовили необхідність реформування системи вищої освіти на принципах демократизації освітнього процесу, децентралізації процесів управління, прискорення євроінтеграційних процесів, інноваційного розвитку університетів та автономії закладів вищої освіти.

Демократизація університетської освіти спрямована на участь кожного, хто навчається чи навчає, підтримує заклад вищої освіти, виконувати свої основні функції, забезпечує управління цим закладом на основі відкритості, прозорості його діяльності, доступності до інформації, підконтрольності будь-яких сфер чи напрямків роботи.

Першочерговою вимогою до ефективного впровадження демократії на всіх рівнях є демократизація нормативно-правового поля освіти: на рівні управління національною системою освіти, на рівні управління окремим закладом освіти, на рівні провадження освітнього процесу. Демократизм законів і підзаконних актів та інших нормативних документів, що регулюють ці процеси, повинен забезпечувати демонополізацію освіти й участь громадськості в першому випадку; виборність і врахування пропозицій від колективу – в другому; творчість, вільний вибір методів і форм навчання – в третьому. Все це в комплексі створює підстави для конкуренції між закладами освіти, завдяки цьому підвищується якість освіти. Це також визначає й ринкову орієнтацію освіти, без чого механізми конкуренції працювати не можуть.

Необхідними передумовами для успішної діяльності університетів в складних умовах надзвичайно мінливого глобального середовища є їх здатність і можливість самостійно ухвалювати рішення. Повністю перебуваючи в рамках повного державного регулювання, освітні установи не використовують можливості, пов'язані з ринковими механізмами, не здатні бути гнучкими й адаптивними. Пошук оптимального співвідношення державних і ринкових механізмів стає актуальною проблемою теорії і практики освітньої діяльності. У цьому контексті питання автономії закладів вищої освіти набуває виняткової важливості (Верденхофа О., Каленюк І., Цимбал Л., 2018). Університетська автономія вважається необхідною умовою для успішної діяльності закладу освіти, що обумовлено двома чинниками:

– по-перше, суспільство потребує університетів, які будуть відповідальними перед ним у довгостроковій перспективі;

– по-друге, автономні університети можуть виявляти ініціативу і бути підприємливими, незважаючи на наявність регулювання, а також зовнішній тиск, що призводять до втрати університетами відповідних стимулів та ініціативності.

Крім того, на успішність діяльності закладів вищої освіти впливає швидка зміна навколишнього середовища, що є реальним викликом для університетів, які мають автономний статус, оскільки існує загроза їх стабільності, незалежності та ефективного відтворенню потенціалу через вплив різних факторів, таких як:

– глобалізація, поширення наукового і технологічного прогресу, Болонський процес, Лісабонський план дій у Європі;

– посилення суспільних вимог до університетів (необхідність упровадження спеціалізованого навчання, потреба розбудови дослідницького партнерства);

– зростання вартості досліджень і викладання в університетах;

– зменшення державного фінансування університетів (оскільки національні уряди мають чимало інших зобов'язань: охорона здоров'я, пенсійне забезпечення осіб похилого віку, національна безпека тощо);

– розвиток нових інформаційно-комунікаційних технологій (обладнання і програмне забезпечення, Інтернет, електронні бібліотеки, відкриті навчальні курси тощо) (Антонюк Л., 2014).

Для дослідження впровадження університетської автономії у вітчизняних закладах вищої освіти України Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти» в межах виконання НДР «Впровадження університетської автономії в контексті децентралізації ЗВО, демократизації освітнього процесу, підвищення відповідальності за якість освіти» провела онлайн-опитування науково-педагогічних працівників та здобувачів вищої освіти на тему «Впровадження автономності українських закладів вищої освіти в контексті європейського досвіду університетської автономії». Опитування проводили за анкетною, що містила закриті та відкриті запитання. Анкетування було анонімним і на безкоштовній основі.

Використаний формат опитування – вивчення громадської думки. Усі відповіді в онлайн-опитуванні здійснювали респонденти добровільно і з метою задоволення потреби в правдивих та реальних висловленнях.

Для оформлення та оброблення результатів анкети статистичними методами та методом контент-аналізу використано інтернет-ресурс Google Form.

Як показали результати досліджень 2019–2020 рр., 66,3 % науково-педагогічних працівників вважають, що впровадження автономії у ЗВО є досить важливим у контексті набуття Європейського досвіду. Крім того, 28,4 % опитаних зупинилися на думці, що впровадження університетської автономії лише частково наблизить ЗВО до європейської системи вищої

освіти. І лише 5,3 % респондентів не вбачають автономію ЗВО актуальною й такою, що забезпечить наближення до європейської освіти (рис. 1.40).

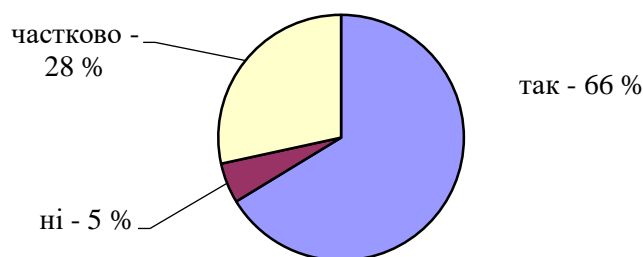


Рисунок 1.40 – Оцінювання актуальності та важливості впровадження автономії в Україні

Для оптимізації впровадження університетської автономії в контексті інтеграції національної вищої освіти до Європейського простору закладам вищої освіти надано право:

- самостійно розробляти освітні програми за наявності ліцензії й акредитації та визначати набір дисциплін (крім того, близько 25 відсотків від загального обсягу навчальної програми обирають дисципліни самі студенти (ст. 9 Закону України «Про вищу освіту») (Закон України «Про вищу освіту»). В Україні, як і в більшості європейських країн, освітні програми, що фінансуються державою, повинні бути акредитованими;

- надавати наукові ступені та присвоювати звання (ст. 30 Закону);

- встановлювати нормативну кількість здобувачів вищої освіти на одну посаду науково-педагогічного працівника (ст. 32 Закону України «Про вищу освіту»);

- розробляти Правила прийому на навчання до закладу вищої освіти (розробляються Приймальною комісією і затверджуються вченою радою). Проте Правила прийому на навчання до закладів вищої освіти затверджуються Міністерством освіти і науки України. Отже, Україна вибрала одну з трьох моделей формування критеріїв (правил) прийому абітурієнтів, що існують в Європі. Окрім зазначеної моделі, в Європі існує ще дві: правила прийому визначаються лише університетом; правила прийому формує зовнішній уповноважений орган;

- за акредитованими освітніми програмами видавати документ про вищу освіту (ст. 7 Закону);

- самостійно вирішувати визнання іноземних дипломів та ступенів під час зарахування на навчання чи роботу;

- у разі виявлення факту порушення студентом академічної доброчесності, а саме наявності у кваліфікаційній роботі плагіату, фальсифікації чи фабрикації, скасовувати рішення про надання наукового ступеня вищої освіти та присвоєння відповідної кваліфікації (ст. 6 Закону);

- вільно вибирати механізм оцінювання якості навчання, у цьому разі основні правила і вимоги до процедур забезпечення якості встановлює Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (ст. 18 Закону України «Про вищу освіту»);

– самостійно обирати керівника закладу (ст. 42 Закону України «Про вищу освіту»). Україна вибрала один з існуючих механізмів обрання керівника університету в Європі, що застосовується в більшості країн. Проте в багатьох країнах процедура обрання керівника виключає подальше затвердження його уповноваженим органом. Істотно різняться також критерії, кваліфікаційні вимоги до керівника. Існують країни, в яких такі кваліфікаційні вимоги затверджуються на законодавчому рівні, й такі, де ці вимоги прописані лише в статуті університету;

– організовувати та ліквідувати свої структурні підрозділи, тобто визначати академічну структуру (ст. 32 Закону України «Про вищу освіту»). Це дає можливість ЗВО України повноцінно реалізувати академічну автономію. Хоча необхідно зазначити, що в деяких європейських країнах істотно обмежується створення академічних структур в університетах та потребує затвердження їх на законодавчому рівні;

– самостійно формувати наукові чи технологічні парки, малі підприємства, водночас поєднуючи інтереси науки й освіти, бізнесу та держави, а також розробляти і впроваджувати інноваційні проекти (ст. 32 Закону України «Про вищу освіту»);

– запрошувати до вчених рад потенційних роботодавців, які зможуть брати активну участь в ухваленні університетських рішень. Україна ухвалила рішення, що ЗВО самостійно вирішує питання щодо залучення зовнішніх представників до керівного органу закладу. Таку можливість має обмежена кількість європейських країн. У більшості заклади освіти зобов'язані залучати зовнішніх представників до управлінської структури університету;

– самостійно влаштовувати на роботу наукових і науково-педагогічних працівників, інший персонал та звільняти їх (визначають порядок влаштування викладачів та інших працівників);

– регулювати питання щодо оплати праці;

– самостійно визначати статті та обсяги витрат власних надходжень (ст. 32 Закону України «Про вищу освіту»);

– розпоряджатися власними будівлями та іншим майном (ст. 70 Закону України «Про вищу освіту»). У країнах Європи не всі університети мають у своїй власності університетські будівлі та інше майно. Багатьом закладам не вигідно мати їх у своїй власності через високу плату за утримання або існують інші обмеження, коли будівля має історичне значення і належить державі. Деякі університети мають свої будівлі в спільній власності з іншими компаніями (Власюк & Дараган, 2020).

Нова редакція Закону «Про вищу освіту» відкрила широкі можливості для становлення університетської автономії, спрямованої на модернізацію системи вищої освіти України з урахуванням передового досвіду європейських країн. І тут одним із ключових питань є студентське самоуправління, покликане відстоювати інтереси студентів в усіх можливих сферах студентського життя. Прозора та дієва організація роботи студентського самоврядування спонукатиме студентів до виконання власних

обов'язків, змушуватиме брати відповідальність за їх виконання, що сприятиме підвищенню соціальної активності особи та формуватиме певну громадянську позицію, необхідну для гармонійного розвитку фахівця. Отже, організація освітньої діяльності ЗВО повинна не лише забезпечувати професійне навчання, а й спрямовувати свою роботу на формування організаторських та управлінських якостей здобувачів вищої освіти. Основним інструментом виконання такого завдання є студентське самоврядування, яке передбачає повноцінне залучення студентів до громадського життя, дає можливість опанувати основні навички управління, організації, контролю й стане складовою успішного зростання майбутнього фахівця. Робота в органах студентського самоврядування – це перспектива набуття важливого досвіду з планування свого робочого часу, вміння працювати в команді, що передбачає як набуття навичок керувати, так і дослухатися до думки колективу та знаходити компроміси в спірних питаннях. Безумовно, що такий досвід стане в пригоді кожному майбутньому фахівцю.

Заклади вищої освіти повинні організувати свою роботу так, щоб здобувачі вищої освіти усвідомили те, що в процесі навчання їх завдання полягає не лише в обов'язковому виконанні освітньої програми та здобутті професійних компетентностей, а й у можливості долучатися до роботи студентського самоуправління. Студенти повинні бути зацікавленими в тому, що б бути повноцінними учасниками освітнього процесу, брати участь в управлінні навчальним закладом у межах повноважень, установлених документами. Тобто вони повинні бути обізнаними з основними нормативними актами, якими регулюється діяльність ЗВО. Здобувач вищої освіти повинен розуміти, що за час навчання він може отримати не лише диплом про здобуту освіту, а й перші навички управління, організації та контролю, що в подальшому забезпечить їм професійне зростання в тому чи іншому напрямі діяльності.

Одним із перших питань в онлайн-опитуванні здобувачів вищої освіти було питання про їх ставлення до впровадження автономії у ЗВО з точки зору актуальності та важливості. Із 645 опитаних здобувачів вищої освіти переважна більшість респондентів (83 %) вважають впровадження автономії в закладах вищої освіти України досить своєчасним та важливим у контексті європейського досвіду (рис. 1.41), 17 % опитаних не вбачають європейський досвід становлення університетської автономії важливим для українських ЗВО.

Про те, як показало подальше дослідження, такий результат свідчить, швидше за все, про інертність студентської спільноти. Студенти загалом підтримують процес упровадження автономії ЗВО, але без чіткого розуміння, де відповідальність самого закладу, а де позиції, що регулюються державними органами, зокрема Міністерством освіти і науки.

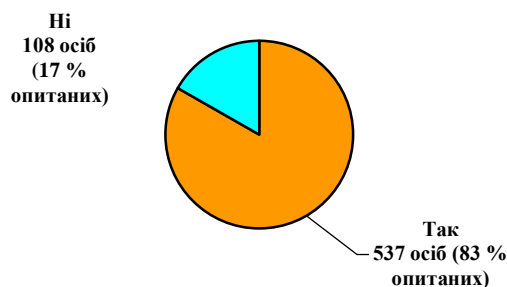


Рисунок 1.41 – Оцінювання респондентами актуальності та важливості впровадження автономії в ЗВО України

Джерело: побудовано авторами.

Студенти не усвідомлюють того, що вони можуть реалізовувати свої громадянські права в інтересах особистості й суспільства, розвивати свій особистий лідерський потенціал, захищати свої інтереси та права, брати активну участь в управлінні навчальним закладом. І тут основним інструментом є діяльність органів студентського самоврядування. Багато здобувачів вищої освіти, які навчаються в українських ЗВО, хотіли б навчатися в європейських освітніх закладах, але для багатьох це нездійсненна мрія. Значно покращити якість навчання і студентське життя можна, використовуючи досвід європейської студентської спільноти. Для успішного вирішення цієї проблеми одного розуміння студентами важливості повноцінного функціонування студентського самоврядування замало. Потрібно мати значно вищий рівень усвідомлення та розуміння суспільством, органами державної влади необхідності, підтримки та розвитку всіх існуючих форм студентського самоврядування (Фініков Т. В., 2012). Однак сподіватися на те, що можна забезпечити успішне та ефективне функціонування органів студентського самоуправління лише за рахунок адміністративних методів марно. Для цього потрібні прояв власної ініціативи кожного студента та усвідомлення того, що органи студентського самоврядування дійсно можуть брати активну участь в управлінні діяльністю ЗВО. На жаль, як показало опитування, лише 49 % респондентів (323 особи) убачають їх активну участь в управлінні університетом (рис. 1.42). Не спостерігають активної участі 15 % (99 осіб) та відмітили таку участь, як часткову, 36 % (237 осіб) опитаних.

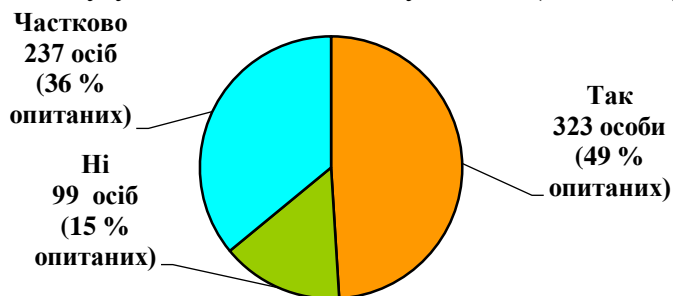


Рисунок 1.42 – Оцінювання респондентами активної роботи органів студентського самоврядування в управлінні ЗВО

Джерело: побудовано авторами.

Це свідчить не лише про інертність самих студентів, а й про те, що вони не бачать результатів роботи таких органів. Через низьку поінформованість про повноваження студентського самоврядування багато здобувачів освіти не розуміють, як діяльність таких спілок може вплинути на їх становище чи вирішення різнобічних питань і проблем, що виникають у процесі навчання. Для частини студентів основним завданням є отримання диплома, а отже, необхідних знань і того мінімуму вмінь та навичок, які потрібно мати для влаштування на перше робоче місце. Ще частина студентів згадує про діяльність студентського самоврядування тоді, коли потрібно вирішити якісь побутові питання. І лише невеликий відсоток свідомо залучається до роботи в таких органах для того, щоб мати можливість набутти першого досвіду управлінської та організаторської роботи.

Розширення автономії закладів вищої освіти забезпечить формування конкурентоспроможної системи вітчизняної вищої освіти, а отже, й підготовку висококваліфікованих фахівців для ринку праці.

Автономія університету можлива в чотирьох вимірах: академічна, організаційна, кадрова й фінансова. Європейська асоціація університетів (ЄАУ) розглядає ці виміри автономії таким чином:

- академічна автономія містить рівень самостійності університету щодо питань набору студентів, навчальних програм, забезпечення якості;
- організаційна автономія охоплює академічні та адміністративні структури, моделі управління університетом;
- кадрова автономія полягає в можливостях закладу самостійно наймати працівників, забезпечувати їх професійне, наукове просування і розвиток;
- фінансова автономія стосується можливостей залучати кошти, володіти будівлями і майном, робити позики і встановлювати оплату за навчання.

Як свідчать результати досліджень, близько половини всіх опитуваних респондентів (42,5 %) вважає, що потрібно одночасно впроваджувати всі види університетської автономії (рис. 1.43).

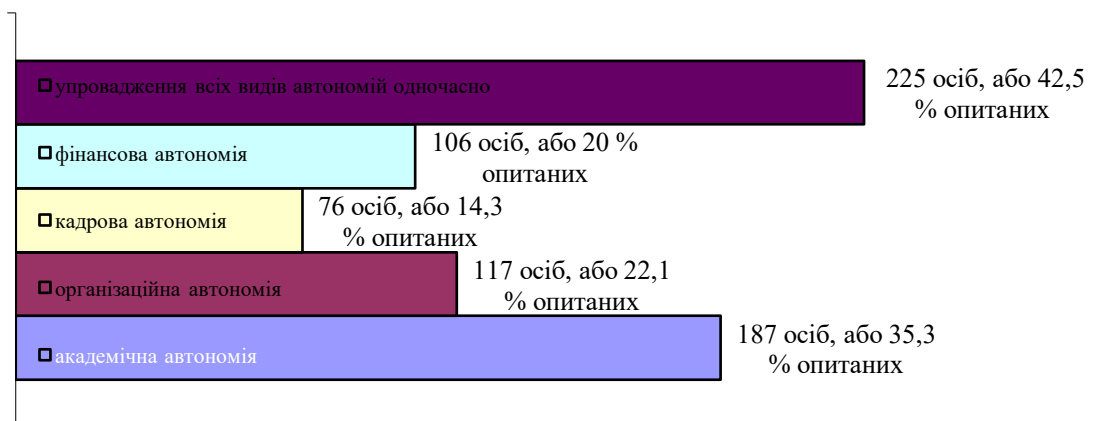


Рисунок 1.43 – Потреба в уведенні університетської автономії

Відповідно до того, як зменшуватиметься регулювальний вплив держави на функціонування закладів вищої освіти, істотно збільшуватиметься його

відповідальність за самоорганізацію, саморегулювання, прозорість та публічність освітнього процесу (ст. 3 Закону). Так, реалізація академічної автономії передбачає: самостійне затвердження освітніх програм; формування змісту освіти через стандарти вищої освіти на компетентнісній основі замість широкого переліку нормативних дисциплін і типових програм для окремих із них; право вільного вибору студентами не менше ніж 25 % обсягу освітньої програми; індивідуальні навчальні плани студентів; можливість зарахування результатів навчання, одержаних у неформальній та інформальній освіті; самостійне визнання закладами освіти результатів навчання в окремих випадках; розширення можливостей для академічної мобільності здобувачів вищої освіти та викладачів (Забезпечення якості вищої освіти: підвищення ефективності використання інформаційних технологій у здійсненні освітнього процесу, 2021).

Згідно із Законом України «Про вищу освіту» заклади вищої освіти можуть рекомендувати вступникам як акредитовані, так і неакредитовані освітні програми. Якщо здобувач вищої освіти закінчив акредитовану освітню програму, йому надається диплом державного зразка. Випускникові, який навчався за неакредитованою програмою, видається документ про вищу освіту за зразком, визначеним ученою радою ЗВО (ст. 7 Закону).

Фактично автономія стосується вибору методів навчання, змісту варіативної частини стандартів вищої освіти, організації внутрішнього життя закладу вищої освіти.

Таким чином, розроблення освітніх програм ЗВО є не лише послабленням керівної функції держави, а й підвищенням відповідальності самого закладу вищої освіти за якість надання освітніх послуг. Для більшості закладів вищої освіти це є серйозним випробуванням, оскільки більшість викладачів не мають належного досвіду формування освітніх програм (Забезпечення якості вищої освіти: підвищення ефективності використання інформаційних технологій у здійсненні освітнього процесу, 2021).

У сучасних ринкових умовах велику увагу приділяють оцінюванню якості вищої освіти, оскільки зростають вимоги до якості професійної компетентності фахівця та діяльності ЗВО.

Відповідно до статті 16 Закону України «Про вищу освіту» система забезпечення якості освітньої діяльності закладами вищої освіти та якості вищої освіти формується не лише із системи внутрішнього та зовнішнього забезпечення якості, а й процедур забезпечення якості діяльності Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти. Аналізуючи положення Закону, система зовнішнього забезпечення якості ґрунтується на процесах упровадження стандартів вищої освіти, розроблених на основі компетентнісного підходу, процедури ліцензування рівнів вищої освіти, акредитації освітньо-професійної чи освітньо-наукової програми, менеджменту освіти. Систему внутрішнього забезпечення якості визначають показники, що характеризують кадровий склад, наявність навчально-методичних розробок та матеріально-технічної бази, які забезпечують

належний рівень організації освітнього процесу. Крім того, система забезпечення закладами вищої освіти якості освітньої діяльності передбачає процедури з визначення якості здобувачів вищої освіти, проведення навчальних занять, мобільності студентів, упровадження інформаційних систем для належного регулювання освітнім процесом, а також заходи з оцінювання та прогнозу освітніх програм, забезпечення відкритості переліку пропонованих освітніх програм, вимоги до них, ступені й рівні вищої освіти, кваліфікації, рейтинг успішності здобувачів вищої освіти, системи запобігання академічного плагіату в наукових працях викладачів та здобувачів вищої освіти.

В Україні під час атестації здобувачів вищої освіти оцінюють компетентності, що становлять нормативну частину змісту освітньої програми підготовки фахівця і «визначають здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти» (Закон України «Про вищу освіту»). Крім того, компетентність як результат навчання проявляється в здатності та готовності до успішної діяльності в надзвичайно мінливих умовах економіки.

У вітчизняних ЗВО оцінювання якості освіти відбувається у формі підсумкової атестації здобувачів вищої освіти (внутрішня система оцінювання якості освіти). Багато ЗВО в Україні створюють та впроваджують систему оцінювання та управління якістю освіти через центри якості освіти, відділи контролю якості освіти. Основні вимоги щодо процедури забезпечення якості вищої освіти формує Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (ст. 18 Закону). НАЗЯВО також розробляє критерії оцінювання якості освітньої діяльності ЗВО та аналізує її. Крім того, Закон дозволяє оцінювати освітні програми незалежним установам оцінювання та забезпечення якості вищої освіти для підвищення якості вищої освіти в Україні та наближення її до європейських стандартів (ст. 23 Закону).

Науково-педагогічні працівники вітчизняних ЗВО, як показали результати опитування, визначили першочергові напрями реалізації академічної автономії вітчизняних ЗВО: можливість самостійно розробляти освітні та наукові програми (про це зазначила переважна більшість опитаних науково-педагогічних працівників 70,4 %), вільний вибір механізму оцінювання якості навчання (про це заявили близько 37 % опитаних респондентів), розроблення закладами вищої освіти Правил прийому (третина опитаних убачають першочерговим кроком). А видання власних документів про вищу освіту за неакредитованими освітніми програмами в пріоритеті лише в 13,4 % опитаних респондентів (рис. 1.44).

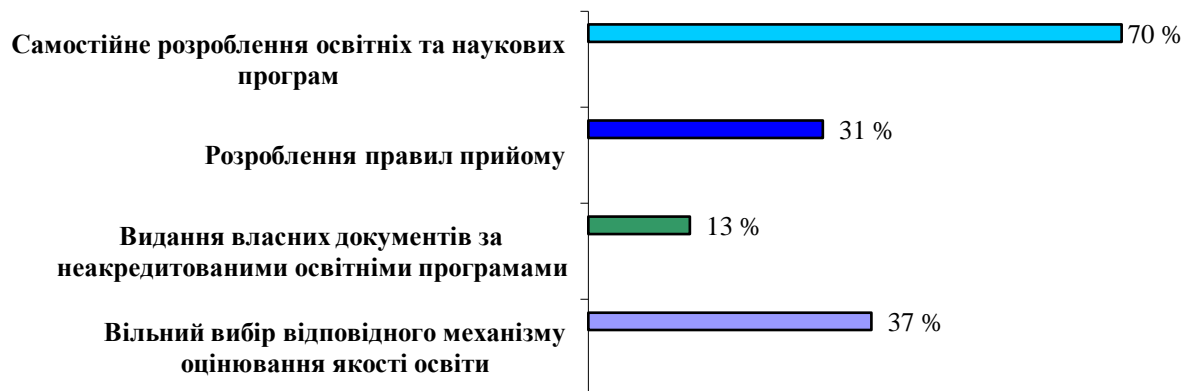


Рисунок 1.44 – Першочергові напрями реалізації академічної автономії за оцінюванням респондентів

Шляхи розвитку внутрішніх академічних структур та реалізації стратегічних управлінських рішень визначає організаційна автономія закладів вищої освіти: можливість ухвалювати самостійні рішення щодо зміни академічної структури ЗВО, незалежного створення структурних підрозділів та затвердження посад, укладання контрактів, виборів та права створювати юридичні особи, можливість включення та обрання до складу керівного колегіального органу представників зовнішніх організацій, процедура, критерії обрання та звільнення керівника, посадових осіб та керівних органів ЗВО, термін дії їх повноважень (Закон України «Про вищу освіту», 2014, ст. 32). Організаційну структуру управління та діяльності ЗВО загалом визначають зовнішні та внутрішні чинники. Першу групу чинників складають законодавча площина, в якій функціонує ЗВО (нормативно-законодавчі акти Верховної Ради України, Кабінету Міністрів України, Міністерства освіти і науки України), співпраця з освітніми, науковими та дослідницькими установами (міжнародними й вітчизняними), а також із бізнес-структурами та участь у міжнародних проектах. Другу групу чинників становлять критерії відбору на керівні посади, структура і функціональні права та обов'язки керівних органів, принципи внутрішньої організації та процес ухвалення рішень, правова культура науково-педагогічних працівників (залучення їх до розроблення окремих нормативно-правових документів для оновлення внутрішнього законодавства) (Варич О., Савохіна М., 2019).

Ураховуючи систему індикаторів, розроблену Асоціацією європейських університетів (АЄУ), організаційну автономію оцінюють за допомогою таких показників: процедури (кандидатура ректора узгоджується з органом державної влади з питань освіти) та критеріїв обрання керівника закладу вищої освіти (автономний ЗВО самостійно визначає критерії обрання ректора), процедури звільнення і терміну повноважень ректора, ступеня участі представників ззовні в складі керівних органів та рад, можливості створення юридичних осіб (University Autonomy in Europe, 2017).

Результати вивчення організаційної автономії в європейських університетах показали, що найвищий рівень її розвитку було досягнуто в

таких країнах, як Велика Британія, Данія, Фінляндія, Бельгія, Естонія, Литва (University Autonomy in Europe, 2017). Виборча система та критерії обрання ректора в європейських університетах визначаються університетом і не регулюються зовнішнім законодавством та профільним міністерством. Основними вимогами до претендента є: ступінь доктора наук, професійна діяльність у конкретному закладі, міжнародна діяльність, управлінські здібності, базові знання з педагогіки, досягнення в науковій сфері. В європейських університетах існує подвійна система управління: ректорат і вчена рада. До останньої залучаються громадські діячі, спонсори тощо. Передбачено право університетів на заснування неурядових громадських організацій і власних компаній з обмеженою відповідальністю, які можуть створювати дочірні компанії для розвитку інших видів діяльності: утворення наукових парків, відкриття філій, студентських гуртожитків.

За результатами досліджень (Власюк, Дараган, 2021), першочерговими етапами реалізації організаційної автономії у вітчизняних ЗВО є:

– процедура обрання керівника закладу вищої освіти (з 823 опитаних науково-педагогічних працівників 41 % вважають основним кроком із реалізації організаційної автономії у ЗВО, а 67 % зазначили про впровадження цього чинника в їх ЗВО).

У статті 42 Закону України «Про вищу освіту» визначено процедуру обрання, призначення та звільнення керівника ЗВО. На цей час процедуру обрання керівника закладу вищої освіти вдосконалено: другий тур виборів вважається таким, що відбувся за умови участі в ньому більше ніж 50 % виборців, а переможцем визначається особа, за яку проголосувало більше ніж 50 % виборців, що взяли участь у голосуванні, а не тих, які мали право голосу.

Ще одними з перешкод на шляху розширення організаційної автономії вітчизняних ЗВО є процедура обрання ректора та необхідність ухвалення урядом його кандидатури, що встановлено положенням Закону. Крім того, ректор не регулює питання щодо терміну своїх повноважень, а Міністерство освіти і науки України може скасувати термін повноважень керівника в односторонньому порядку. Відповідно до чинного законодавства діє норма, за якою особа може займати посаду ректора відповідного ЗВО не більше ніж два терміни;

– можливість визначати академічну структуру, створювати та ліквідовувати структурні підрозділи: інститути, факультети та інші структурні елементи (першочерговість впровадження такого етапу визначили 55 відсотків опитаних науково-педагогічних працівників, стільки ж зазначили про наявність цього чинника у своїх ЗВО).

Відповідно до статей 32, 33 Закону України «Про вищу освіту» створення, реорганізація та ліквідація структурних підрозділів визначаються Статутом закладу вищої освіти. Контроль за їх діяльністю здійснює ректор ЗВО;

– можливість заснування юридичних осіб, що дає право ЗВО створювати підприємства для провадження інноваційної та/або виробничої діяльності (46,2 % опитаних респондентів вважають необхідним кроком для розширення

організаційної автономії, однак лише 12 % науково-педагогічних працівників зазначили про впровадження цього права у своїх ЗВО).

Закон України «Про вищу освіту», розширюючи університетську автономію, надає право ЗВО створювати будь-які об'єкти господарювання. Так, ст. 27 закріплене заснування юридичних осіб «відповідно до напрямів навчально-науково-виробничої, інноваційної діяльності закладу вищої освіти» (Закон України «Про вищу освіту», 2014), ст. 29, 30 забезпечена рівність ЗВО щодо створення інноваційних структур різних типів. Статтею 68 визначене право ЗВО створювати інноваційні структури, «предметом діяльності яких є доведення результатів наукової та науково-технічної діяльності до стану інноваційного продукту і його подальша комерціалізація». Однак це потребує додаткових інструментів підтримки, що дозволить без проблем ЗВО створювати юридичні особи і стане ще одним кроком до повної автономії;

– збільшення зовнішніх представників у наглядових і вчених радах, зокрема потенційних роботодавців та ін. (про це зазначили 32 % респондентів, а 24 % – про реалізацію в ЗВО) (рис. 1.45).

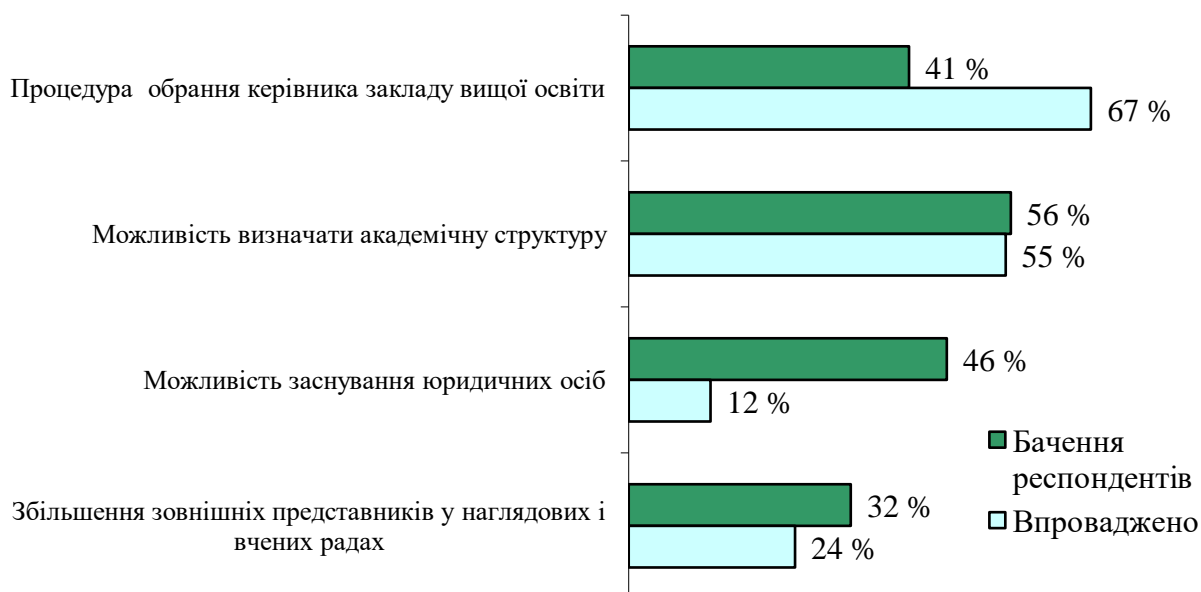


Рисунок 1.45 – Першочергові напрями реалізації організаційної автономії за оцінюванням респондентів

Формування органів управління закладу вищої освіти визначається статтями 34, 35, 36, 37 Закону «Про вищу освіту». До органів внутрішнього управління (ректор, декан, вчена рада) залучення сторонніх осіб, які не є працівниками університету, не передбачене. Такі особи можуть бути долучені до наглядової ради університету, проте статус наглядової ради не дозволяє однозначно вважати її органом управління. Важливим є посилення ролі наглядових рад щодо таких питань: установлення власної відповідальності за розвиток ЗВО; залучення необхідних фінансових, матеріальних і трудових ресурсів; самостійного вибору співпраці з різними організаціями, обміну досвідом між ЗВО, участі в міжнародних проєктах; впливу на призначення

ректора й терміну його повноважень. Закон також передбачає залучення до дорадчих органів осіб, які не є працівниками ЗВО (Власюк, Дараган, 2021).

З вищезазначених правових змін лише положення стосовно затвердження ректора й терміну його повноважень, а також здатності створювати суб'єкти господарювання можуть вимірюватися Системою показників автономії та прямо впливають на рейтинг показників. Міністерство відтепер не може втручатись у вибори ректора, а університети набули права створювати суб'єкти господарювання, проте негативним залишається можливість установлювати та регулювати прописаний термін повноважень ректора (Власюк, Дараган, 2021).

Рівень становлення автономії у ЗВО визначається тим, які положення і на скільки регулюються законодавством або центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки. Сьогодні в Україні не розроблені рекомендації щодо оцінювання стану впровадження університетської автономії. Вітчизняні науковці не можуть визначитися з переліком та складом показників, які необхідно використовувати під час оцінювання інституційної автономії. Для вітчизняних університетів використання методології та системи показників АЄУ є лише узагальнювальним орієнтиром, а під час оцінювання університетської автономії повинна враховуватись особливість національних загальнодержавних аспектів (Власюк, Дараган, 2020).

Реформування національної системи вищої освіти тісно пов'язане з глобальними змінами в усіх сферах суспільного життя. Сьогодні виникає необхідність підвищення якості освіти, кваліфікації та забезпечення конкурентоспроможності фахівця. Тому Закон України «Про вищу освіту» передбачає розроблення стандартів нового покоління та критеріїв для визначення основних принципів щодо оцінювання результатів роботи ЗВО та рівня підготовки здобувачів вищої освіти. Відповідно до Закону під якістю вищої освіти розуміють рівень одержаних здобувачем знань, набутих умінь, компетентностей та професійних навичок відповідно до мети, визначеної ЗВО. Результатом є якісне й кількісне оцінювання досягнутого рівня за певною освітньо-професійною чи освітньо-науковою програмою відповідних освітньо-професійних характеристик фахівця. Важливим критерієм якості є ринок праці. Якісним вважають навчання, що є конкурентоспроможним (Алфьорова О.). Відповідно й конкурентоспроможні університети займуть провідні позиції на глобальному ринку. Тому основна мета реформування системи вищої освіти полягає в наданні закладам вищої освіти таких можливостей. А одним з основних факторів для істотного поліпшення рівня якості української системи вищої освіти є автономія ЗВО. На цій базі буде побудовано принципово нову систему контролю якості освітнього процесу. ЗВО одержать майже повну відповідальність за якість вищої освіти.

Більше ніж половина опитаних респондентів (56,8 %) зазначили, що саме впровадження університетської автономії сприятиме підготовці висококваліфікованих фахівців, здатних успішно конкурувати на світових

ринках праці. Лише 6,6 % не вбачають зв'язку автономії закладів вищої освіти і конкурентоспроможності фахівців на ринку праці (рис. 1.46).

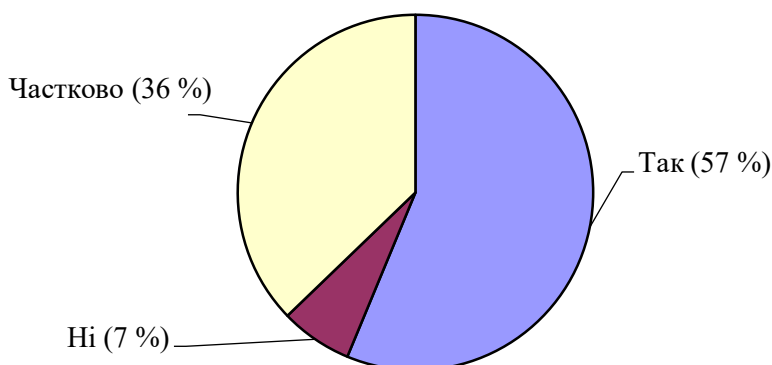


Рисунок 1.46 – Оцінювання впливу автономії на конкурентоспроможність фахівців

Значна частина опитаних науково-педагогічних працівників (62 %) переконані в тому, що саме університетська автономія посилить відповідальність ЗВО за якість надання освітніх і наукових послуг. Близько третини опитаних (28 %) переконані, що надання якісних освітніх послуг лише частково пов'язане з упровадженням університетської автономії. А 10 % представників ЗВО взагалі не вбачають впливу автономії на якість наданих освітніх послуг (рис. 1.47).

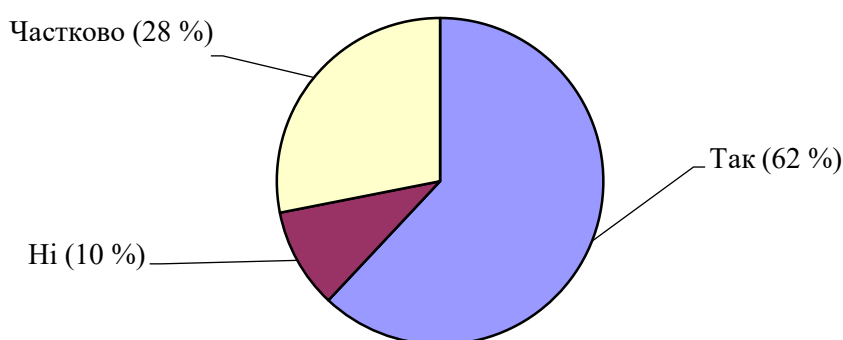


Рисунок 1.47 – Оцінювання впливу автономії ЗВО на якість освітніх послуг

Ухвалений у 2014 році Закон України «Про вищу освіту» забезпечив нормативно-правову базу для запровадження інноваційних підходів в управлінні вищою освітою: інституційної автономії ЗВО, академічної свободи викладачів та здобувачів вищої освіти, незалежного оцінювання якості вищої освіти, прозорості й підзвітності ЗВО щодо реалізації основних функцій. Закон «Про освіту» 2017 року закріпив право закладів освіти на автономію. Обсяг автономії визначається цими Законами, установчими документами ЗВО. У той самий час швидкі зміни, що відбуваються в суспільстві, потребують оновлення як законодавчої бази, так і відповідно внутрішньої нормативної бази ЗВО. Проблеми, що існують на сьогодні, такі: Закони не завжди узгоджені один з одним; підзаконні нормативні документи містять суперечності, не завжди відповідають Законам або ж відстають від них; внутрішні нормативні

документи ЗВО часто не відповідають Законам і, як наслідок, відстають від законодавства або ж суперечать йому. Крім того, як показали результати досліджень, значна частина науково-педагогічних працівників ЗВО не ознайомлена з нормативно-правовими документами щодо розвитку вітчизняної вищої освіти (Власюк, Дараган, 2021).

Онлайн-опитування науково-педагогічних працівників ЗВО свідчать, що більшість із них обізнані повністю (46,4 % опитаних) або частково (45,7 %) з нормативними документами щодо розвитку вищої освіти в Україні і власне в частині університетської автономії. На жаль, близько 10 % респондентів, які взяли участь в опитуванні, взагалі не цікавилися такими документами (рис. 1.48).

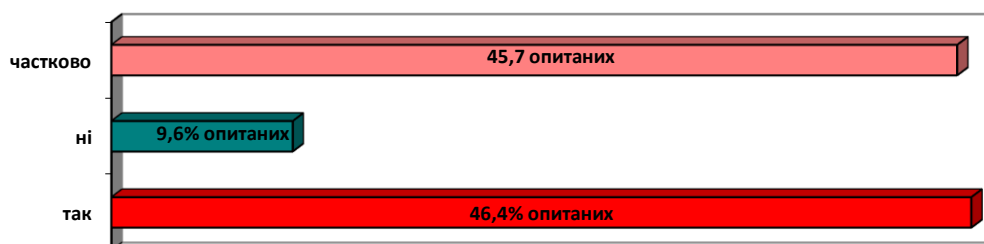


Рисунок 1.48 – Обізнаність респондентів із нормативно-правовими документами

Інша картина спостерігалася під час опитування здобувачів вищої освіти. Більшість студентів не ознайомлені, а отже, не цікавляться законодавчими актами, що регулюють освітню діяльність, спрямовану на впровадження автономії ЗВО.

Як засвідчив результат дослідження, лише 73 респонденти (11 %) ознайомлені з нормативно-правовими документами, що визначають розвиток та реорганізацію сучасної вищої освіти в Україні, орієнтуються на розширення автономії ЗВО (рис. 1.49). Частково ознайомлені з нормативними документами 300 осіб (46 %). Майже половина опитаних, а саме 279 осіб (43 %), не ознайомлені взагалі з документами з упровадження університетської автономії.

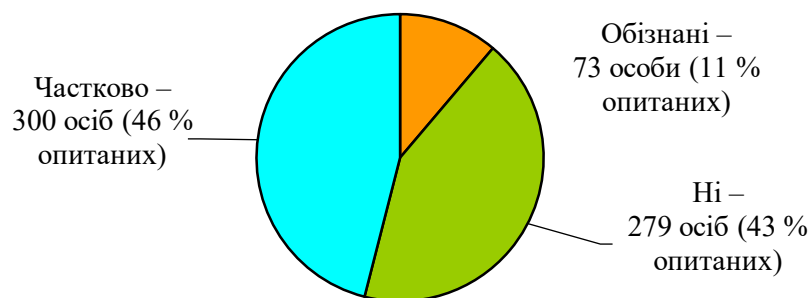


Рисунок 1.49 – Розподіл респондентів-студентів ЗВО України за рівнем обізнаності з нормативно-правовими документами з питань упровадження університетської автономії

Джерело: побудовано авторами.

Студенти сприймають нормативні документи як такі, що регулюють діяльність освітнього закладу, але не ототожнюють себе невід'ємною складовою освітянської спільноти, причетною до управління діяльністю ЗВО. Низький рівень поінформованості студентів може стати основною причиною пасивного ставлення до багатьох проблем, що виникають у процесі навчання.

Узагальнені результати досліджень (онлайн-опитування науково-педагогічних працівників закладів вищої освіти) свідчать:

1) в українських ЗВО рівень упровадження академічної автономії можна вважати як середній. Характерні риси (чинники) цього виду автономії впроваджені у вітчизняних університетах таким чином:

– право ЗВО самостійно визначати процедуру прийому в українських університетах здійснюється відповідно до Умов прийому на навчання. З 823 опитаних респондентів 42,6 % зазначили про впровадження цього чинника в їх ЗВО;

– самостійно розробляти або припиняти освітні та наукові програми впроваджено в багатьох ЗВО (78,7 % опитаних респондентів зазначили наявність цього чинника в ЗВО);

– право видавати власні документи про вищу освіту за неакредитованими освітніми програмами: рівень упровадження в ЗВО низький, лише 6,2 % опитаних респондентів зазначили впровадження у своїх ЗВО;

– вільний вибір відповідного механізму оцінювання якості навчання: 9 % опитаних респондентів зазначили впровадження цього чинника у своїх ЗВО;

2) організаційна автономія впроваджена в українських ЗВО неповною мірою. Так, за результатами опитування:

– процедура обрання керівника закладу вищої освіти: впровадження цього чинника в ЗВО зазначило 67,2 % опитаних респондентів;

– можливість визначати академічну структуру: цей чинник підтримало 54,7 % опитаних респондентів, у ЗВО яких його впроваджено;

– можливість заснування юридичних осіб: 11,9 % з опитаних респондентів зазначили про це впровадження у своїх ЗВО;

– збільшення зовнішніх представників у наглядових і вчених радах: 24,2 % опитаних респондентів зазначили про це впровадження у ЗВО.

За результатами досліджень оцінено стан упровадження організаційної автономії у 2019–2020 рр. та визначено її реалізацію на рівні близько 40 %. Це означає, що вітчизняна система вищої освіти характеризується низьким ступенем упровадження організаційної автономії. Очевидно, це зумовлено значним контролем із боку держави над організаційними та управлінськими процесами ЗВО. Окремі обмежувальні положення Закону України «Про вищу освіту», які, очевидно, знижують показники вітчизняної університетської автономії, повинні мати тимчасовий характер, зумовлений перехідним періодом у розвитку системи вищої освіти України. Сигналом для їх скасування повинні стати сформованість змістовних (неформальних)

передумов автономності ЗВО – критичне ставлення академічної спільноти до фактів зловживання та надмірної опіки з боку органів контролю, готовність брати відповідальність за ухвалені рішення.

Для розширення організаційної автономії у вітчизняних закладах вищої освіти необхідно внести належні зміни до нормативно-законодавчої бази, а саме: скасувати участь представників Міністерства освіти і науки України у виборах ректора, дати можливість університетам формувати та самостійно управляти власними суб'єктами господарювання, полегшити процедуру участі в керівних органах представників громадянського суспільства, роботодавців і бізнесових структур (Власюк, Дараган, 2021);

3) рівень упровадження кадрової автономії в українських ЗВО визначено як середній. Так, за результатами досліджень:

- формування та затвердження власного штату підтримали 52,5 % опитаних респондентів ЗВО, де впроваджено цей чинник;
- визначення процедури влаштування на роботу викладачів, іншого персоналу та їх звільнення підтримали 58,3 % опитаних науково-педагогічних працівників, у ЗВО яких упроваджено цю процедуру;
- впровадження у ЗВО регулювання питань оплати праці підтвердило 38,7 % опитаних науково-педагогічних працівників;
- установлення процедури підвищення кваліфікації працівників підтвердило впровадження у ЗВО 30,9 % опитаних респондентів;

4) рівень упровадження фінансової автономії в українських ЗВО низький. Так, за результатами досліджень:

- порядок і тип державного фінансування (зазначили це впровадження у своїх ЗВО 38,1 % опитаних науково-педагогічних працівників);
- можливість розпорядження власними будівлями та іншим майном (32,1 % опитаних респондентів зазначили про впровадження у своїх ЗВО);
- рівень упровадження можливості встановлення плати за навчання у ЗВО середній (упровадження цього чинника підтвердило 62,3 % опитаних науково-педагогічних працівників);
- можливість збереження профіциту в закладах вищої освіти України (з 866 опитаних респондентів 30,9 % зазначили впровадження у своїх ЗВО);

В українських ЗВО запровадження автономії передбачає становлення жорсткої конкуренції серед них, що зі свого боку забезпечить конкурентоспроможність їх на ринку надання освітніх послуг. Для цього, як показали результати досліджень, необхідним є одночасне впровадження всіх видів автономії для ефективного розвитку якісно нового простору вищої освіти в Україні. А саме:

- для академічного виміру: визначення кількості студентів, відбір студентів, упровадження та припинення освітніх програм, вибір механізмів і провайдерів забезпечення якості, визначення змісту програм;

- для організаційного виміру: вибір процедури та критеріїв щодо призначення ректора, введення та відбір зовнішніх членів органів врядування, визначення академічної структури, утворення юридичних осіб;
- для кадрового виміру: порядок приймання персоналу, встановлення заробітної плати, звільнення працівників, забезпечення кар'єрного зростання;
- для фінансового виміру: тривалість і модель фінансування, збереження залишків фінансової субвенції, запозичення грошей, запровадження плати для українських та іноземних здобувачів вищої освіти.

Розширення вітчизняної університетської автономії забезпечить ефективний чіткий розподіл та оптимальний баланс обов'язків і повноважень між закладами вищої освіти і державою, раціональне управління університетом та його ефективний розвиток на ринку освітніх послуг. Зі свого боку, держава гарантує рівність функціонування автономних закладів вищої освіти, не втручатися в академічну та організаційну діяльність ЗВО. Для цього повинен забезпечуватись однаковий рівень автономії на законодавчому рівні для здорової конкурентної боротьби між ЗВО. А заклади вищої освіти повинні стати незалежними, самостійними, саморегульованими інституціями, що розвиваються на засадах критичної самооцінки та саморозвитку, для надання якісних освітніх послуг і підготовки висококваліфікованих фахівців для ринку праці.

Українське суспільство потребує наявності сильних конкурентоспроможних автономних закладів вищої освіти, що зможуть стати університетами світового значення та забезпечать різні сфери економіки висококваліфікованими фахівцями.

Список використаної літератури

1. Алфьорова О. Якість освіти як головний критерій оцінювання діяльності вищого навчального закладу. *Теорія та практика державного управління*. 2015. Вип. 2 (49). С. 218–225.
2. Антонюк Л. Університетська автономія у системі конкурентного розвитку вищої освіти. *Дослідницькі університети: світовий досвід та перспективи розвитку в Україні* / за ред. А. Ф. Павленка, Л. Л. Антонюк. Київ : КНЕУ, 2014. С. 39–50.
3. Варич О. П., Савохіна М. В. Правові межі автономії ЗВО при формуванні освітніх програм. *Проблеми інженерно-педагогічної освіти. Стратегія і методологія освіти*. 2019. № 64. С. 7–15. URL: <https://doi.org/10.32820/2074-8922-2019-64-7-15>.
4. Верденхофа О., Каленюк І., Цимбал Л. Параметри та моделі автономії університетів. *Міжнародна економічна політика*. 2018. № 1 (28). С. 110–129.
5. Вхідження національної системи вищої освіти в європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторинг. дослідж. : аналіт. звіт / Міжнар. благод. фонду «Міжнар. фонд дослідж. освіт. політики» / за заг. ред. Т. В. Фінікова. Київ : Таксон, 2012. С. 50–53.

6. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/>.
7. University Autonomy in Europe. URL: <https://bit.ly/2R3FPVs> (дата звернення: 17.05.2017).
8. Власюк О., Дараган Т. Оптимізація впровадження університетської автономії у вітчизняних закладах вищої освіти – шлях до успішної інтеграції в європейський освітній простір. *Освітня аналітика України : науково-практичний журнал*. 2020. Вип. 1 (8). С. 104–115.
9. Власюк О., Дараган Т. Стан впровадження організаційної автономії у вітчизняних закладах вищої освіти. *Освітологічний дискурс*. 2021. № 2 (33). С. 60–76.
10. Власюк О., Дараган Т., Тимошенко Н., Заєць С. Результати всеукраїнського онлайн-опитування. Київ : ДНУ «ІМЗО», 2020. С. 17. URL: <https://imzo.gov.ua/diyalnist/naukova-robota/>.
11. Власюк О., Дараган Т., Тимошенко Н. Особливості демократизації освітнього процесу в системі вищої освіти України. Актуальні проблеми в системі освіти: загальноосвітній навчальний заклад – доуніверситетська підготовка – вищий навчальний заклад : зб. наук. праць матеріалів IV Всеукраїнської науково-практичної конференції (Київ, 18 квітня 2018 р.) Національний авіаційний університет / наук. ред. Н. П. Муранова. Київ : НАУ, 2019. С. 54–58.
12. Забезпечення якості вищої освіти: підвищення ефективності використання інформаційних технологій у здійсненні освітнього процесу : збірник матеріалів III Всеукраїнської науково-методичної конференції (Одеса, 14–16 квітня 2021 р.). Одеська національна академія харчових технологій. 508 с.

1.5. ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ НАВЧАННЯ ДОРΟΣЛИХ У НАЦІОНАЛЬНОМУ ТА ЗАРУБІЖНОМУ ОСВІТНІХ ПРОСТОРАХ (НА ПРИКЛАДІ НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ)

**Аніщенко О. В.^I,
Петрушенко Ю. М.^{II},
Прийма С. М.^{III}**

Людський капітал і проблема визнання результатів навчання дорослих, одержаних в умовах неформальної та інформальної освіти. Людський капітал відіграє ключову роль у соціально-економічному розвитку держави, а його розвиток потребує значних інвестицій в освіту, навчання та охорону здоров'я. Саме людський капітал визнано одним із важливих складників національного багатства, що забезпечує довгострокове зростання економіки. Організацією Об'єднаних Націй розвиток людського капіталу виокремлено як одну з пріоритетних цілей Сталого розвитку на період до 2030 року. Підтримуємо умовиводи А. Рачка про те, що «недостатня увага до розвитку людського капіталу призводить до значних суспільних витрат, завдає збитків добробуту людей, обмежує можливості сталого зростання та ефективності управління. Без інвестицій у своїх громадян неможливо забезпечити потужний економічний розвиток країни» (джерело: Центр Разумкова, 2017).

У сучасному науковому дискурсі унаочнено різнорівневість щодо тлумачення терміносполучення «людський капітал» (рис. 1.50), що підтверджує важливість підтримання розвитку висококваліфікованих людських ресурсів та їх значення для інноваційного соціально-економічного розвитку країни.

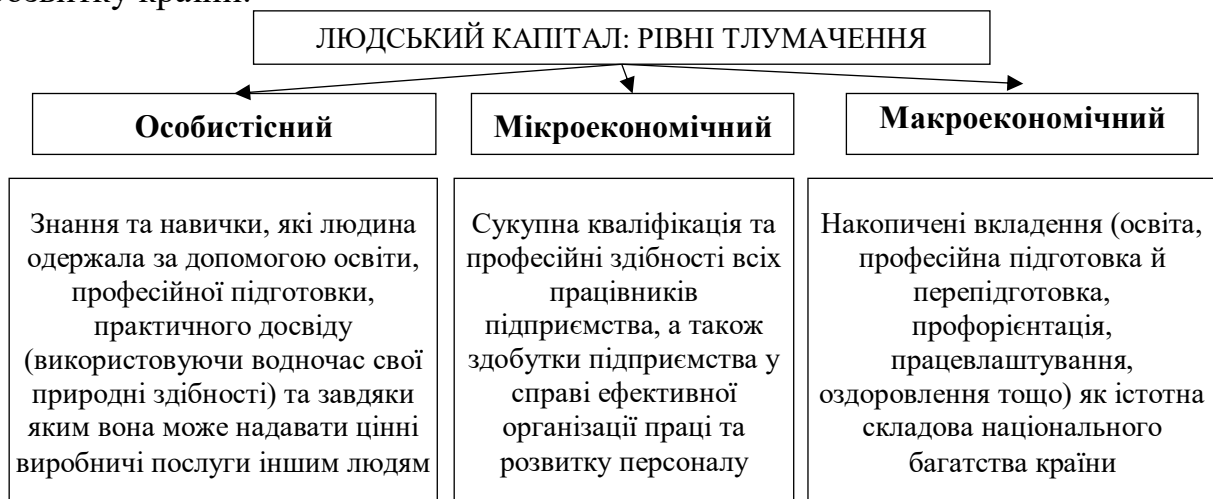


Рисунок 1.50 – Рівні тлумачення терміносполучення «людський капітал»

Джерело: складено на основі опрацювання наукових джерел (Васильченко та ін.).

^I Д-р пед. наук, професор, завідувач відділу андрагогіки Інституту педагогічної освіти і освіти дорослих імені Івана Зязюна НАПН України.

^{II} Д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри міжнародних економічних відносин Сумського державного університету.

^{III} Д-р пед. наук, професор, професор кафедри комп'ютерних наук Таврійського державного агротехнологічного університету імені Дмитра Моторного.

Як відомо, людський капітал формується, зокрема, завдяки: справедливій, якісній освіті, що уможлиблює навчання впродовж усього життя для всіх; розвитку наукової сфери; справедливим відносинам на ринку праці тощо. У зазначеному контексті важливу роль відіграє освіта різних категорій дорослого населення. Водночас серед актуалітетів розвитку освіти дорослих в Україні та світі чільне місце посідають стандартизація, оцінювання якості та ефективності програм неформального навчання, визнання результатів навчання, одержаних в умовах неформальної та інформальної освіти. Необхідність визнання результатів навчання, одержаних в умовах неформальної та інформальної освіти, актуалізує безліч факторів, серед яких чільне місце посідають демографічні, соціальні, економічні, географічні, політичні тощо. У розвинених країнах світу надання доступу до неформальної освіти, видання національних сертифікатів, що підтверджують результати неформального та інформального навчання, є важливими факторами створення й розвитку економіки знань. Визнання результатів неформального навчання зазвичай зумовлює позитивний соціальний ефект як для конкретної особистості, так і для суспільства загалом, його макроекономічного розвитку.

Вважаємо за доцільне наголосити, що в контексті глобалізації економічного простору особливої актуальності набуває також проблема формування ринку праці з урахуванням фахівців – мігрантів, що зумовлює необхідність розроблення алгоритмів, які дозволяють здійснювати навчання, перепідготовку цієї категорії молоді та дорослих із метою підвищення їх кваліфікації відповідно до вимог ринку праці. Водночас необхідно використовувати можливості як формальної, так і неформальної, інформальної освіти. У зв'язку з цим значно посилюється необхідність забезпечення чіткості процедур присвоєння / підтвердження повних та/або часткових професійних кваліфікацій різних категорій працівників.

Базові поняття дослідження. З метою уточнення поняттєво-термінологічного апарату наукового пошуку наведемо визначення базових понять. У скорочених формулюваннях інформальну освіту розглядаємо як вид освіти, що передбачає самоорганізоване здобуття людиною певних компетентностей, зокрема під час повсякденної діяльності, пов'язаної з громадською, професійною та/або іншими активностями, родиною, сферою дозвілля тощо; індивідуальну пізнавальну діяльність людини в оточуючому культурно-освітньому середовищі продовж життя (Аніщенко О. В. & Прийма С. М., 2020). Неформальну освіту тлумачимо як вид освіти, що уособлює організовану провайдером освітніх послуг навчальну діяльність здобувачів освіти, яка не передбачає присвоєння визнаних державою освітніх кваліфікацій за рівнями освіти, але може завершуватися присвоєнням професійних та/або присвоєнням часткових освітніх кваліфікацій (Аніщенко О. В. & Прийма С. М., 2020).

На наше переконання, результати навчання доцільно розглядати як опис досягнень, компетенцій здобувача освіти, які згідно з очікуваннями уособлюють те, що знатиме, розумітиме та/або зможе продемонструвати / зробити здобувач після закінчення навчання. Вони

виражаються в знаннях, уміннях, навичках, способах мислення, поглядах, цінностях, особистісних якостях, набутих в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти, які можна ідентифікувати, спланувати, оцінити і виміряти та які здобувач освіти здатен продемонструвати після завершення освітньої програми (програмні результати навчання) або окремих освітніх компонентів (Аніщенко О. В. & Прийма С. М., 2020). Визначення валідації результатів навчання пропонуємо конкретизувати як процедуру, одну з форм визнання результатів навчання, що передбачає підтвердження компетентним органом факту, що результати навчання, одержані особою в умовах формальної, неформальної та інформальної освіти, були оцінені відповідно до визначених критеріїв і відповідають вимогам стандарту. Основна мета валідації – дати можливість усім громадянам підтвердити свої знання, вміння та навички, які вони набули внаслідок навчання, професійної та інших видів діяльності, власних зусиль тощо (Аніщенко О. В. & Прийма С. М., 2020).

Сутність визнання результатів неформального й інформального навчання. Як відомо, визнання результатів неформального й інформального навчання може здійснюватися як освітніми установами, так і незалежними інституціями. Різні стейкхолдери прагнуть співпрацювати з національними урядами з метою розроблення механізмів визнання результатів неформального й інформального навчання. Визнання результатів неформального й інформального навчання повинне сприяти (Ministry of Education and Science and Centre for Adult Education, 2015): соціальному залученню громадян; забезпеченню розширеного доступу до сертифікації у сфері неформальної, інформальної освіти дорослих; підтримці мобільності працівників на основі посилення шансів щодо працевлаштування, кар'єрного розвитку, збереження мотивації до навчання; розширенню можливостей у сфері професійної самореалізації (як для зайнятих, так і для самозайнятих осіб); задоволенню потреб роботодавців; підтриманню політики розвитку людських ресурсів, спрямованої на підвищення рівня кваліфікації, посилення конкурентоспроможності різних категорій дорослих, підприємств, організацій тощо; забезпеченню інклюзивності суспільства розширенням доступу до формального ринку праці для осіб з особливими потребами, які перебувають у несприятливих умовах через відсутність офіційно визнаної кваліфікації або внаслідок нестабільності статусу праці тощо.

Передусім акцентуємо на тому, що сутність визнання результатів неформального й інформального навчання полягає в офіційному визнанні за індивідуумом певної кваліфікації в рамках формальної системи кваліфікацій (Желєзов, 2010). Кваліфікаційні рамки визначають набір знань, навичок і вмінь, а також їх динамічне поєднання у форматі компетенцій для різного рівня освіти та галузей їх застосування. За Б. Желєзовим, окрім наявності кваліфікаційних рамок, важливою умовою ефективності визнання є забезпечення якості власне процедури визнання, що може набувати різних форм у різних поєднаннях (спостереження за роботою, співбесіди, іспити, тести тощо). Як зазначено в Рекомендаціях Ради Європи про визнання неформального й інформального навчання (джерело: Council of the European

Union), визнання результатів навчання (компетентностей), одержаних за допомогою неформального та інформального навчання, є необхідним для доступу громадян до неперервної освіти, ринку праці. Найбільш зацікавленими сторонами в забезпеченні можливостей для визнання результатів неформального й інформального навчання є роботодавці, профспілки, державні заклади, установи тощо, які беруть участь у процесі визнання присвоєних кваліфікацій, а також служби зайнятості, організації громадянського суспільства тощо. У документах Ради Європи та Європейського центру з розвитку професійної освіти (CEDEFOP) наголошено, що всі зацікавлені сторони прагнуть сприяти упровадженню системного підходу у сфері визнання результатів неформального й інформального навчання з метою посилення візуалізації та цінності його результатів, одержаних поза системою формальної освіти.

Нам імпонує викладене в Рекомендаціях Ради Європи з ключових компетенцій для освіти впродовж життя твердження про те, що підтримка визнання результатів навчання, і зокрема, компетентностей, набутих у різних контекстах, дозволить людині визнати одержані результати навчання та отримати повну або, якщо це можливо, часткову кваліфікацію (джерело: European Commission). Вона може ґрунтуватися на наявних домовленостях щодо визнання неформального та інформального навчання, а також Європейській рамці кваліфікацій, що забезпечує загальну (орієнтовну) основу для порівняння рівнів кваліфікацій із зазначенням компетенцій, необхідних для їх досягнення. Водночас розробити національні процедури визнання результатів неформального й інформального навчання досить складно через відсутність уніфікованих інструментів його визнання – ідентифікації, документування, оцінювання та сертифікації такого навчання з метою їх подальшого використання зацікавленими особами, і, зокрема, роботодавцями, профспілками, службами зайнятості, постачальниками освітніх послуг, державними та іншими установами, що можуть брати участь у процесі визнання кваліфікації.

Зарубіжний досвід визнання результатів неформального й інформального навчання. Охарактеризуємо більш детально окремі аспекти зарубіжного досвіду визнання результатів неформального й інформального навчання. Так, в американській системі освіти одним із пріоритетів її розвитку є постійне вдосконалення процедури визнання результатів неформального й інформального навчання, що здійснюється за напрямками: визнання результатів навчання, здобутих як у процесі формального, так і неформального й інформального навчання; визнання компетентностей, набутих на робочому місці, а також навичок і знань, одержаних під час роботи у волонтерських та інших організаціях. Процес визнання результатів неформального навчання є децентралізованим – і на рівні штатів, і на рівні навчальних закладів розробляється її законодавче, методичне забезпечення тощо (Терьохіна, 2016). У цій країні визнання результатів неформального навчання дорослих здійснюється за допомогою різних методів і процедур

відповідно до визначених пріоритетів на рівні штатів, закладів освіти тощо.

Практичний інтерес становить також досвід визнання результатів неформального й інформального навчання в країнах Європи. Як зазначено у Звіті Cedefop та Європейської комісії (джерело: Cedefop), у 30 країнах-членах Євросоюзу та Туреччині діє система визнання результатів неформального й інформального навчання, або принаймні розвивається. Більшість країн ЄС мають хоча б одну дієздатну систему, що дозволяє людині отримати кваліфікацію за допомогою визнання результатів неформального чи інформального навчання. Доцільно наголосити, що механізми визнання результатів неформального та інформального навчання впроваджено не в усіх секторах освіти. Такі механізми більшою мірою діють у професійній і вищій освіті. Перевірка та підтвердження результатів неформального та інформального навчання за допомогою національних рамок кваліфікацій, а також зарахування кредитів найчастіше спостерігаються в закладах вищої освіти. На думку С. Бабушко, ймовірна причина такого стану – у впровадженні Болонського процесу та розширенні сфер використання Європейської кредитно-трансферної системи.

Зазначимо, що низка європейських ініціатив (Європейський саміт, 2000, Лісабон), прийняття Меморандуму освіти впродовж життя (2000), Резолюції Європейської комісії «Створення європейського простору для освіти впродовж усього життя» (2001), Плану дій до 2025 року Комісії з кваліфікації та мобільності з метою розвитку відкритого й доступного європейського ринку праці, «Пропозицій щодо рішення Європейського парламенту і Ради про єдину рамкову концепцію для підтримки прозорості кваліфікацій і компетенцій» (2003), Директиви Європейського парламенту і Ради ЄС про визнання професійних кваліфікацій (2005), Плану дій з навчання дорослих Європейської комісії (2007), європейських керівних принципів для визнання результатів неформального та інформального навчання Європейської комісії та CEDEFOP (2009), Рекомендацій Ради Європи щодо валідації неформального та інформального навчання (джерело: Council of the European Union) сприяють просуванню прогресивних ідей щодо доцільності й необхідності визнання результатів неформального та інформального навчання.

Як відомо, мета валідації полягає в отриманні доказів навчання, що потенційно можуть «обмінюватися» на подальше навчання та/або працевлаштування. Це потребує ідентифікації, документації та оцінювання відповідних результатів навчання з метою використання узгодженого та прозорого стандарту. Відповідно до Рекомендацій Ради Європи валідація результатів неформального й інформального навчання передбачає чотири окремі етапи / фази: ідентифікацію, документування, оцінювання та сертифікацію (Ministry of Education and Science and Centre for Adult Education). Зазначені етапи / фази застосовують у різних поєднаннях і співвідношеннях із відображенням мети кожного механізму валідації. Поділ процесу на етапи вможливорює легкість пристосування до конкретних умов; урахування різних

індивідуальних потреб, різноманітності завдань під час перевірки тощо, що забезпечує більшу гнучкість процедури визнання (Бабушко, 2018). З метою підтвердження формальної кваліфікації важливого значення набувають надійність і достовірність етапу оцінювання. В інших випадках, наприклад у волонтерській роботі, більше уваги приділяють ідентифікації та документальному оформленню, а не формальному оцінюванню й сертифікації. Водночас можна очікувати, що ці чотири етапи буде взято до уваги для розроблення всіх механізмів валідації (джерело: Cedefop, 2015).

На нашу думку, не викликає сумнівів доцільність заохочення одержання людиною додаткових знань, набуття вмінь і навичок із подальшим визнанням передусім професійних компетентностей. Це може стати відповіддю на виклики інформаційного суспільства, глобальної економіки тощо. Водночас необхідно наголосити, що процес валідації спрямовується на підтвердження як професійних, так і інших компетентностей, зокрема, комунікативних, міжкультурних, громадянських тощо.

Європейські рекомендації щодо визнання результатів неформального й інформального навчання. У контексті зазначеного вище важливого значення набувають Рекомендації (джерело: Cedefop, 2015), в яких обґрунтовано необхідність застосування відповідних інструментів визнання результатів неформального й інформального навчання; актуальність спільних європейських інструментів прозорості та визнання, можливої підтримки процесу використання в країнах ЄС інструментів прозорості, серед яких – Європаспорт (Europass) і Молодіжний паспорт (Youthpass) (джерело: Комісія Європейського Союзу, 2015), що сприяють документальному оформленню результатів навчання. Отже, серед важливих інструментів професійної ідентифікації особистості чільне місце посідає європаспорт (у складі п'яти документів). Цей документ дозволяє узагальнити інформацію про професійні та інші кваліфікації громадян, є прикладом документальної візуалізації раніше присвоєних кваліфікацій та уможливорює прозорість кваліфікацій, відкритість ринків праці всередині ЄС тощо. З метою типологізації документів про навчання, що відповідають різним компетентностям і кваліфікаціям, Єврокомісією розроблено багатомовний класифікатор європейських навичок, умінь, кваліфікацій та професій, який сприяє визначенню й класифікації навичок, компетенцій, кваліфікацій і професій, що мають значення для європейського ринку праці, освіти та професійної підготовки (джерело: ESCO).

Акцентуємо на тому, що досягнення прогресу в перевірці набутих компетентностей зумовлює необхідність відокремлення формативного оцінювання (відіграє важливу роль у багатьох випадках (керівництво / адміністрування, консультування, управління персоналом на підприємствах тощо) від підсумкового (джерело: Cedefop, 2017): а) формативні підходи до оцінювання спрямовані на забезпечення зворотного зв'язку з процесом навчання або досвідом навчання, візуалізують сильні й слабкі сторони, забезпечують основу для особистісного розвитку, організаційного вдосконалення тощо; б) сумативні (підсумкові) підходи до

оцінювання та валідації прямо спрямовані на формалізацію й сертифікацію результатів навчання та пов'язані (й інтегровані) з установами (зкладами, органами), яким надано повноваження щодо присвоєння кваліфікації. Водночас необхідно наголосити, що межі формативного та підсумкового оцінювання не завжди є чіткими (в деяких випадках інструменти можуть бути використані для обох цілей). В обох випадках для кожного потенційно корисного інструмента оцінювання доцільно брати до уваги такі критерії:

- обґрунтованість (інструмент повинен вимірювати те, що повинен вимірювати);
- надійність (ступінь досягнення однакових результатів кожного разу, коли кандидата оцінюють за тих самих умов);
- справедливість (ступінь, у якому рішення про оцінювання є вільним від упередженості (контекстна залежність, культура й упередження оцінювача);
- когнітивний діапазон (чи дає інструмент можливість оцінювачам оцінити широту й глибину навчання кандидата);
- придатність для цілей оцінювання (відповідність мети використання інструменту цілям оцінювання).

Важливо розрізнати методи, спрямовані на одержання доказів (випробування та обстеження, розмовні методи, декларативні методи, спостереження, моделювання, докази, отримані з роботи), а також способи документування та подання доказів (наприклад, «живі докази», резюме, декларації та «портфелі» третіх сторін). Незважаючи на те, що ця диференціація не завжди є чіткою (розроблення портфеля може вважатися доказом певних компетенцій само по собі), вона відображає відмінність між методами, які передусім мають на меті зробити видимими індивідуальні компетентності й ті, які візуалізують зібрані докази (джерело: Cedefop, 2017). Аналіз зарубіжного досвіду визнання результатів неформального й інформального навчання дозволив визначити основні методи його здійснення: тестування, екзамени; дискусії; декларативні методи (ґрунтуються на самооцінюванні кандидатами професійних та особистісних компетентностей); співбесіди; спостереження; моделювання ситуацій; портфоліо індивідуальних освітніх досягнень тощо (Терьохіна, 2016). Інструменти та методи перевірки повинні забезпечувати чіткість процедури, її точність та якомога більшу однозначність. Ці критерії покладені в основу процесу валідації та є вирішальними для формування довіри до нього.

Визнання результатів навчання дорослих, здобутих в умовах неформальної та інформальної освіти в Україні. У нормативно-правовому полі в Україні питання законодавчого регулювання неформальної й інформальної освіти, визнання результатів навчання, одержаних поза системою формальної освіти, порушуються віднедавна. Так, статтею 18 Закону України «Про освіту» (2017) передбачено, що органи державної влади та органи місцевого самоврядування створюють умови для формальної, неформальної та інформальної освіти дорослих. У статті 8 («Види освіти»)

Закону викладено визначення формальної, неформальної та інформальної освіти. Відповідно до статті 34 («Кваліфікації»), результати навчання та компетентності, необхідні для присвоєння освітніх та/або присвоєння професійних кваліфікацій, можуть досягатися та здобуватися в системі формальної, неформальної чи інформальної освіти. Необхідно додати, що у 2018 р. утворено Національне агентство кваліфікацій. Питання визнання результатів навчання, здобутих в умовах неформальної та інформальної освіти, певною мірою також регламентується законами України «Про професійний розвиток працівників» (2012), «Про зайнятість населення» (2013), затвердженими «Переліком суб'єктів підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями» (зі змінами від 03.04.2018 р.). В останніх документах, на жаль, йдеться винятково про робітничі професії.

Вважаємо за доцільне додати, що значним зрушенням у зазначеній сфері стало створення в Україні кваліфікаційних центрів. Їх діяльність унормовано затвердженим Наказом МОН України «Про затвердження Типового положення про кваліфікаційний центр» (2021), схваленим Кабінетом міністрів України «Порядком акредитації кваліфікаційних центрів» (2021). Кваліфікаційні центри уповноважені здійснювати:

- оцінювання та визнання результатів навчання, присвоєння та/або підтвердження професійних кваліфікацій за процедурами, які дають можливість оцінити результати навчання, одержані за допомогою формальної, неформальної та інформальної освіти, з виданням особі документів про присвоєння та/або підтвердження відповідних професійних кваліфікацій;

- визнання професійних кваліфікацій, присвоєних в інших країнах, із виданням особі відповідних документів (МОН).

Такі центри можуть бути юридичними особами або відокремленими підрозділами юридичних осіб, акредитованих в установленому порядку, або фізичними особами – підприємцями. Центри створюватимуть роботодавці, заклади освіти, професійні асоціації, інші зацікавлені суб'єкти. Передбачено, що створення та діяльність кваліфікаційних центрів зазвичай здійснюватимуться в межах однієї або декількох видів професійної діяльності чи галузей. Формування мережі таких центрів передбачене Концепцією реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти (2019).

Необхідно зазначити, що останнім часом у сфері вищої освіти в Україні спостерігається посилення уваги до питань, пов'язаних із валідацією результатів, одержаних за допомогою неформального й інформального навчання. Так, відповідно до затвердженого наказом МОН України «Положення про порядок відрахування, переривання навчання, поновлення й переведення осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, та надання їм академічної відпустки» (2020) заклад вищої освіти як експеримент у положенні про організацію освітнього процесу може передбачити порядок визнання результатів навчання, одержаних в умовах неформальної та

інформальної освіти, обсягом до 30 кредитів ЄКТС. Практику визнання результатів неформального й інформального навчання запровадили численні ЗВО, серед яких Вінницький національний технічний університет, КПІ ім. Ігоря Сікорського, Одеський державний університет внутрішніх справ, Тернопільський національний економічний університет, Сумський державний університет, Центральноукраїнський державний педагогічний університет імені Володимира Винниченка та багато інших.

На сучасному етапі розвитку освітньої практики процедура визнання передбачає такі обов'язкові етапи: подання освітньої декларації та додавання до неї інших документів (матеріалів), які можуть прямо чи опосередковано засвідчувати наведену в ній інформацію; формування комісії (підрозділу), яка визначає можливість визнання, форми й терміни проведення атестації для визнання результатів навчання, одержаних в умовах неформальної та інформальної освіти; проведення атестації для визнання результатів навчання, одержаних в умовах неформальної та інформальної освіти. Відповідні положення, зазначені вище, зазвичай регламентують порядок визнання результатів навчання для студентів усіх рівнів вищої освіти, здобутих у неформальній та/або інформальній освіті.

Отже, визнання результатів навчання дорослих, здобутих в умовах неформальної та інформальної освіти в Україні, повинне стати складовою політики освіти впродовж життя та набути законодавчого врегулювання, що сприятиме позитивним змінам у професійному статусі людини впродовж життя, кар'єрному зростанню, розвитку соціальної мобільності громадян, покращанню їх добробуту та якості життя загалом. Зважаючи на актуальність порушеної проблеми, з метою забезпечення визнання в Україні результатів навчання різних категорій дорослих, здобутих в умовах неформальної та інформальної освіти, доцільно: розробити та запровадити національну стратегію визнання результатів неформального й інформального навчання, а також механізми ідентифікації, визнання, оцінювання та підтвердження результатів такого навчання (і, зокрема, здійсненого за програмами короткострокових навчальних курсів, семінарів, тренінгів, заходів з обміну досвідом в Україні й за кордоном, ініційованих інститутами громадянського суспільства, міжнародними та іншими організаціями); розширити перелік професій, за якими може здійснюватися визнання професійних кваліфікацій, присвоєних в умовах неформальної та інформальної освіти; розробити і запровадити систему UkrESCO як інтелектуальну надбудову до чинних систем порівняння та оцінювання компетентностей із метою зіставлення кваліфікацій із вакансіями, формування паспорта набутих компетентностей тощо.

Список використаної літератури

1. Cedefop. European Commission. ICF. European inventory on validation of non-formal and informal learning – 2016 update. Synthesis report. Luxembourg: Publications Office. 2017. URL: <https://www.cedefop.europa.eu/files/4153en.pdf>.
2. Cedefop. European guidelines for validating non-formal and informal learning.

- Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series. 2015. № 104. P. 15. URL: https://www.cedefop.europa.eu/files/3073_en.pdf.
3. Council of the European Union. Council recommendation of 20 December 2012 on the validation of non-formal and informal learning. Official Journal of the European Union. 2012. № 398. P. 20. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:EN:PDF>.
 4. ESCO. European Skills / Competences, Qualifications and Occupations. URL: <https://ec.europa.eu/esco/portal/home>.
 5. European Commission. Council Recommendation of 22 May 2018 on key competences for lifelong learning (Text with EEA relevance). ST/9009/2018/INIT OJ C 189, 4.6.2018. P. 1–13. URL: https://ec.europa.eu/education/education-in-the-eu/council-recommendation-on-key-competences-for-lifelong-learning_en.
 6. Ministry of Education and Science and Centre for Adult Education. Roadmap for implementing a system for validation of non-formal and informal learning in the former Yugoslav Republic of Macedonia. 2015. URL: http://mrk.mk/wp-content/uploads/2015/05/VNFIL-Roadmap_angl-1.pdf.
 7. Аніщенко О. В., Прийма С. М. *Валідація результатів навчання*. Велика українська енциклопедія. 2020. URL: https://vue.gov.ua/Валідація_результатів_навчання.
 8. Бабушко С. Р. Європейський досвід підтвердження результатів неформальної освіти. *Концептуальні засади розвитку освіти дорослих: світовий досвід, українські реалії і перспективи* : зб. наук. праць / за ред. В. Г. Кременя, Н. Г. Ничкал. Київ : Знання, 2018. С. 495–501.
 9. Василенко О. Визнання результатів неформального професійного навчання – пріоритетний напрям суспільно-економічного розвитку в умовах кризи ринку праці. 2015. URL: <http://lib.iitta.gov.ua/11409/>.
 10. Васильченко В. С., Гриненко А. М., Грیشнова О. А., Керб Л. П. Управління трудовим потенціалом. Київ : КНЕУ, 2005. 403 с.
 11. Вінницький національний технічний університет. Положення про порядок визнання результатів навчання, отриманих у неформальній освіті. Вінниця : ВНТУ, 2019. 4 с.
 12. Железов Б. В. Анализ политики стран – членов ОЭСР в области признания результатов неформального образования. 2010. URL: https://iorj.hse.ru/data/2011/01/18/1208078998/Learning_Recognition.pdf.
 13. Комісія Європейського Союзу. Рекомендації Ради про визнання неформального й інформального навчання. COM. 2012. № 485. URL: http://ipq.org.ua/upload/files/files/06_Biblioteka/01_Normativna_2012.
 14. КПІ ім. Ігоря Сікорського. Положення про визнання в КПІ ім. Ігоря Сікорського результатів навчання, набутих у неформальній / інформальній освіті. Київ : КПІ ім. Ігоря Сікорського, 2020. 10 с.
 15. Лопатинський Ю. М., Кобеля З. І., Шелюжак І. Г. Людський капітал як невід’ємний чинник соціально-економічного розвитку. *Науковий вісник Чернівецького національного університету імені Юрія Федьковича*. 2020. Серія: Економіка. Вип. 829. С. 3–10.
 16. МОН. Типове положення про кваліфікаційний центр. Наказ МОН України

- від 22 квітня 2021 року № 452. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0804-21#Text>.
17. Положення про визнання результатів навчання, отриманих у формальній, неформальній та/або інформальній освіті у Центральноукраїнському державному педагогічному університеті імені Володимира Винниченка. Кропивницький, 2021. URL: https://www.cuspu.edu.ua/images/normativni_doc/poloj_neformalna_20.01.2021.PDF.
 18. Положення про порядок визнання в Одеському державному університеті внутрішніх справ, результатів навчання, отриманих у неформальній освіті. URL: <http://oduvs.edu.ua/wp-content/uploads/2016/09/Polozhennya-pro-poryadok-viznannya-v-ODUVS-rezultativ-navchannya-otrimanih-u-neformalnij-osviti.pdf>.
 19. Положення про порядок відрахування, переривання навчання, поновлення і переведення осіб, які навчаються у закладах вищої освіти, та надання їм академічної відпустки. 2020. URL: <http://www.drs.gov.ua/wp-content/uploads/2020/01/303.pdf>.
 20. Положення про порядок перезарахування результатів навчання у Тернопільському національному економічному університеті. Тернопіль : ТНЕУ, 2019. 11 с.
 21. Про схвалення Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» на період до 2027 року. Розпорядження КМУ від 12 червня 2019 р. № 419-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/419-2019-%D1%80#Text>.
 22. Положення про перезарахування результатів навчання здобувачів вищої освіти Сумського державного університету, отриманих у неформальній освіті. Суми : СумДУ, 2020. URL: <https://normative.sumdu.edu.ua/?task=getfile&tmpl=component&id=064a4588-a442-ea11-afa3-001a4be6d04a&kind=1>.
 23. Терьохіна Н. О. Валідація результатів неформальної освіти дорослих у США. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Серія: Педагогічні науки*. 2016. № 30. С. 57–63.
 24. Центр Разумкова. Розвиток людського капіталу: на шляху до якісних реформ. Аналітична доповідь / авт. кол.: О. Пищуліна, Т. Юрочко, М. Міщенко, Я. Жаліло. Центр Разумкова, 2017. С. 5. https://razumkov.org.ua/uploads/article/2018_LUD_KAPITAL.pdf.
 25. Освіта дорослих: світові тенденції, українські реалії та перспективи : монографія / за заг. ред. акад. Н. Г. Ничкало, акад. І. Ф. Прокопенка; Інститут педагогічної освіти та освіти дорослих імені І. Зязюна НАПН України, Харківський національний педагогічний університет імені Г. С. Сковороди. Харків : ФОП Бровін О. В., 2019. С. 111–118.

1.6. ВИЗНАННЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПОПЕРЕДНЬОГО НАВЧАННЯ: ДОСВІД УКРАЇНСЬКИХ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

**Криклій О. А.^I,
Васильєва Т. А.^{II},
Кириченко К. І.^{III},
Захарченко В. О.^{IV}**

Людський капітал є одним із ключових факторів економічного зростання, відповідно стратегії його розвитку є невіддільною частиною економічної, соціальної політики та політики зайнятості. Розв'язання цих завдань забезпечує досягнення однієї з Цілей сталого розвитку – сприяння поступальному, всеохопному та сталому економічному зростанню, повній і продуктивній зайнятості й гідній праці для всіх.

З погляду роботодавців людський капітал сприяє їх продуктивності, отже, й конкурентоспроможності через ключовий актив, яким володіють люди – їх знання, вміння та навички, що набуваються за допомогою не лише формального, а й неформального, інформального та соціального навчання, у багатьох випадках за межами країни, в якій вони живуть та працюють. Роботодавцям складно оцінити рівень компетентностей, здобутих поза межами системи інституціалізованої освіти, а особи, які мають такі знання, вміння та навички, опиняються в невігідному становищі, коли намагаються знайти роботу, досягти прогресу в кар'єрі або отримати підвищення заробітної плати.

Розв'язанню цієї проблеми сприятиме ефективна система визнання результатів попереднього навчання, що дозволить отримати часткові або повні формальні кваліфікації, які відповідають фактичним знанням та навичкам працівників, у такий спосіб покращуючи можливості їх працевлаштування, мобільність, забезпечуючи навчання впродовж усього життя, соціальну інтеграцію та підвищуючи самооцінку.

Визнання результатів попереднього навчання може забезпечити альтернативній формальній освіті шлях навчання, а також сприятиме множинному входу-виходу між системою освіти та ринком праці. Крім зазначеного, ключовими перевагами ефективною системи визнання результатів попереднього навчання є:

1) на макрорівні:

^IКанд. екон. наук, доцентка, доцентка кафедри фінансових технологій і підприємництва Сумського державного університету.

^{II}Д-ка екон. наук, професорка, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

^{III}Канд. екон. наук, асистент кафедри управління, заступник проректора з міжнародної діяльності Сумського державного університету.

^{IV}Д-р техн. наук, професор, проректор із науково-педагогічної роботи Національного університету «Одеська морська академія».

- сприяння переходу від неформальної економіки до формальної;
- соціальна інклюзія вразливих категорій громадян за допомогою визнання цінності експериментального навчання та надання їм можливостей для отримання кваліфікації;
 - стимулювання навчання впродовж життя для формування компетентних кадрів, здатних швидко адаптуватися до вимог роботодавців та вирішувати завдання в умовах турбулентного ринку праці, розв'язувати проблеми дефіциту навичок та забезпечувати особистісний розвиток, що буде підвищувати конкурентоспроможність на ринку праці;
 - підвищення ефективності та гнучкості системи освіти через надання альтернативних шляхів навчання – на робочому місці, неформального й інформального навчання та швидкого відстеження отримання кваліфікацій;
 - підвищення мобільності навичок працівників-мігрантів (Aggarwal, 2015);
- 2) для громадян:
 - можливість працевлаштування на кращу роботу, з вищим рівнем оплати праці, кар'єрне зростання;
 - забезпечення доступу до вищої освіти;
 - подальший розвиток навичок;
- 3) для роботодавців:
 - підвищення продуктивності праці;
 - відповідність компетентностей працівників вимогам робочих місць, які вони займають, зокрема з урахуванням вимог регулювання;
- 4) для провайдерів освітніх послуг:
 - підвищення якості освітніх послуг;
 - розвиток системи навчання дорослих (освіти впродовж життя).

Крім зазначених загальних переваг, в Україні необхідність активізації визнання результатів попереднього навчання зумовлює наявні особливості ринку праці.

Насамперед це значна частка тіньової зайнятості (зайнятості в неформальному секторі економіки). За оцінюванням Державної служби України з питань праці, у 2021 році частка зайнятих у тіньовому секторі економіки становила 20 %. У рамках такої зайнятості працівники позбавлені соціального захисту та мають обмежені – якщо такі є – перспективи кар'єрного зростання. Неформальні працівники, попри відсутність офіційного підтвердження зайнятості, можуть мати навички, цінні для формальної економіки, що потребують розвинених систем їх визнання.

Також специфікою ринку праці України є значна кількість трудових мігрантів (як регулярних, так і нерегулярних), які в середньому частіше стикаються з проблемою перекваліфікації або нераціонального використання наявних у них навичок, що призводить до «відпливу мізків» (запропоновані за кордоном робочі місця потребують значно нижчої кваліфікації), від якого страждають самі працівники, роботодавці, економіка загалом та суспільство

країни призначення. Більше того, трудові мігранти часто постають перед труднощами під час перетворення свого досвіду, набутого в країнах призначення, на кращу роботу та можливості працевлаштування) після повернення в Україну через відсутність механізмів визнання навичок, набутих за кордоном. Таким чином, навички та досвід, набуті в період трудової міграції, можуть не привести до кращих результатів у сфері зайнятості й розвитку після повернення.

Освітні кваліфікації присвоюються, визнаються та підтверджуються закладами освіти чи іншими суб'єктами освітньої діяльності, а професійні – кваліфікаційними центрами, закладами освіти та іншими суб'єктами, уповноваженими на це законодавством.

Зважаючи на зазначене, для України важливим є розвиток системи визнання результатів попереднього навчання, до якої активно долучаються заклади вищої освіти як кваліфіковані центри визнання.

Визнання результатів попереднього навчання – це система, використовувана для визначення, оцінювання та сертифікації знань, умінь, навичок та компетентностей особи незалежно від того, як, коли або де відбувалося навчання відповідно до визначених стандартів для отримання часткової (модульної) або повної освітньої чи професійної кваліфікації.

У рамках реалізації Еразмус+ СВНЕ проєкту «Підтримка визнання кваліфікацій для українських університетів» (609995-EPP-1-2019-1-PL-EPPKA2-SVNE-SP, Qualifications recognition support for Ukrainian universities) здійснювався аналіз упровадження внутрішніх систем визнання іноземних кваліфікацій, результатів формального, неформального та інформального навчання, а також професійних кваліфікацій.

У межах цього дослідження проведено опитування закладів вищої освіти України (далі – ЗВО) щодо стану визнання результатів попереднього навчання, наявних проблем та можливих шляхів їх розв'язання. Основна ідея опитування полягала в тому, щоб дослідити, наскільки ЗВО України долучені до процесів та процедур визнання результатів попереднього навчання, які основні бар'єри для активізації діяльності в цьому напрямку вони виокремлюють.

Висновки, одержані за результатами анкетування, формують аналітичне підґрунтя для подальшого вдосконалення систем визнання результатів попереднього навчання в ЗВО України. Результати дослідження можна вважати репрезентативними, оскільки в ньому взяли участь 92 заклади вищої освіти, зокрема:

- з Центрального регіону України – 38 закладів вищої освіти;
- зі Східного регіону України – 27 закладів вищої освіти;
- з Південного регіону України – 13 закладів вищої освіти;
- із Західного регіону України – 14 закладів вищої освіти.

Як свідчать результати проведеного опитування, наведені на рисунку 1.51, найбільша потреба (92 %) у визнанні кваліфікацій та/або результатів попереднього навчання виникає у визнанні іноземних академічних

кваліфікацій. Лише 5 % ЗВО України не мають потреби в цьому напрямку визнання. Другим за рівнем попиту є визнання результатів навчання, одержаних в умовах формальної освіти (в інших ЗВО або за іншими програмами). Викликає занепокоєння той факт, що набагато нижчим є рівень потреби у визнанні результатів неформального (54 %) та інформального навчання (41 %).



Рисунок 1.51 – Результати опитування щодо потреби ЗВО України у визнанні кваліфікацій та/або результатів попереднього навчання

Під час опитування респондентам запропоноване питання щодо практичної реалізації визнання результатів попереднього навчання, відповіді на яке узагальнені на рисунку 1.52.

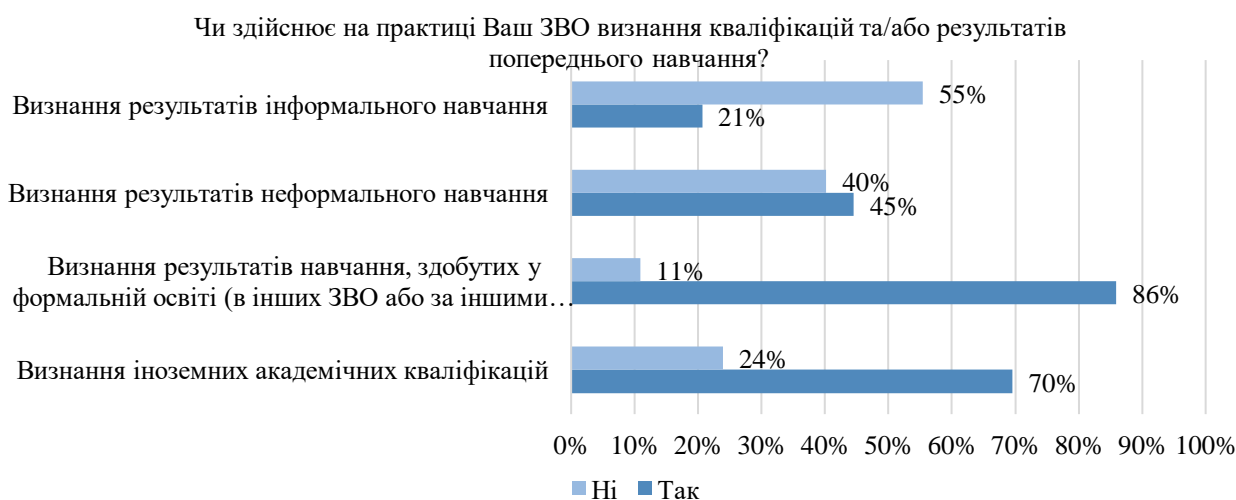


Рисунок 1.52 – Результати опитування щодо визнання кваліфікацій та/або результатів попереднього навчання ЗВО України

За одержаними результатами виявлено, що в українських ЗВО домінує визнання результатів формального навчання: 86 % опитаних ЗВО здійснюють визнання результатів навчання, одержаних в умовах формальної освіти (в інших ЗВО або за іншими програмами); 70 % опитаних ЗВО здійснюють визнання іноземних кваліфікацій.

Активність ЗВО України у визнанні формальної освіти (в інших ЗВО або за іншими програмами) насамперед зумовлена вступом на освітні програми першого (бакалаврського) рівня вищої освіти здобувачів, які отримали диплом молодшого спеціаліста з метою визнання результатів їх навчання в коледжах та продовження навчання на освітніх програмах за скороченим терміном навчання. Крім того, визнання результатів попереднього навчання / попередньо здобутих кваліфікацій застосовується ЗВО України під час переведення, поновлення здобувачів.

За результатами аналізу відповідей визначено, що середня кількість звернень за 1 рік становить 65 звернень. Водночас кількість звернень до ЗВО щодо визнання іноземних кваліфікацій не перевищує 50. Медіанне значення кількості звернень щодо визнання іноземних кваліфікацій, за результатами аналізу відповідей респондентів, не перевищує 28 випадків. На нашу думку, такі кількісні показники відповідають активності ЗВО щодо набору здобувачів на освітні програми зі скороченим терміном навчання, що зазвичай потребує визнання результатів навчання за попередньо здобутим рівнем освіти.

Відповіді на питання щодо середньої кількості звернень за 1 рік для визнання іноземних академічних кваліфікацій значно розподілилися: від відсутніх звернень до 300 звернень за 1 рік. За результатами аналізу відповідей визначено, що середня кількість звернень за 1 рік становить 31 звернення. У цьому разі найчастіше (в 11 випадках відповідей) кількість звернень до ЗВО щодо визнання іноземних кваліфікацій не перевищує двох. Медіанне значення кількості звернень щодо визнання іноземних кваліфікацій, за результатами аналізу відповідей респондентів, не перевищує п'яти випадків. На нашу думку, такі кількісні показники визнання іноземних академічних кваліфікацій є недостатніми в контексті залучення іноземних здобувачів та викладачів до освітнього процесу та пасивну роль ЗВО як компетентних учасників визнання.

Досвід ЗВО України у визнанні результатів неформального навчання є недостатнім. Активізація цих процесів відбулась останнім часом завдяки включенню визнання результатів навчання до критеріїв акредитації освітніх програм (Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти, затверджене Наказом МОН України від 11.07.2019 № 977). Відповідно до акредитаційних вимог ЗВО повинні мати чіткі та зрозумілі правила визнання результатів навчання, одержаних в умовах неформальної освіти, що є доступними для всіх учасників освітнього процесу та яких послідовно додержуються під час реалізації освітньої програми.

Зважаючи на відсутність регуляторних стимулів (наприклад, урахування під час акредитації освітніх програм), визнання результатів інформального навчання в ЗВО України практично не здійснюється.

На нашу думку, брак методології та практичного досвіду ЗВО України щодо визнання результатів попереднього навчання, насамперед формального та інформального, здобувачів вищої освіти та науково-педагогічних і педагогічних працівників не дозволяє їм перетворитися на центри визнання кваліфікацій, надаючи послуги в цій сфері всім зацікавленим особам.

Важливим напрямком аналітичної роботи під час проведення опитування було визначення мети визнання в ЗВО України. Результати опитування з цього питання наведено на рисунку 1.53.

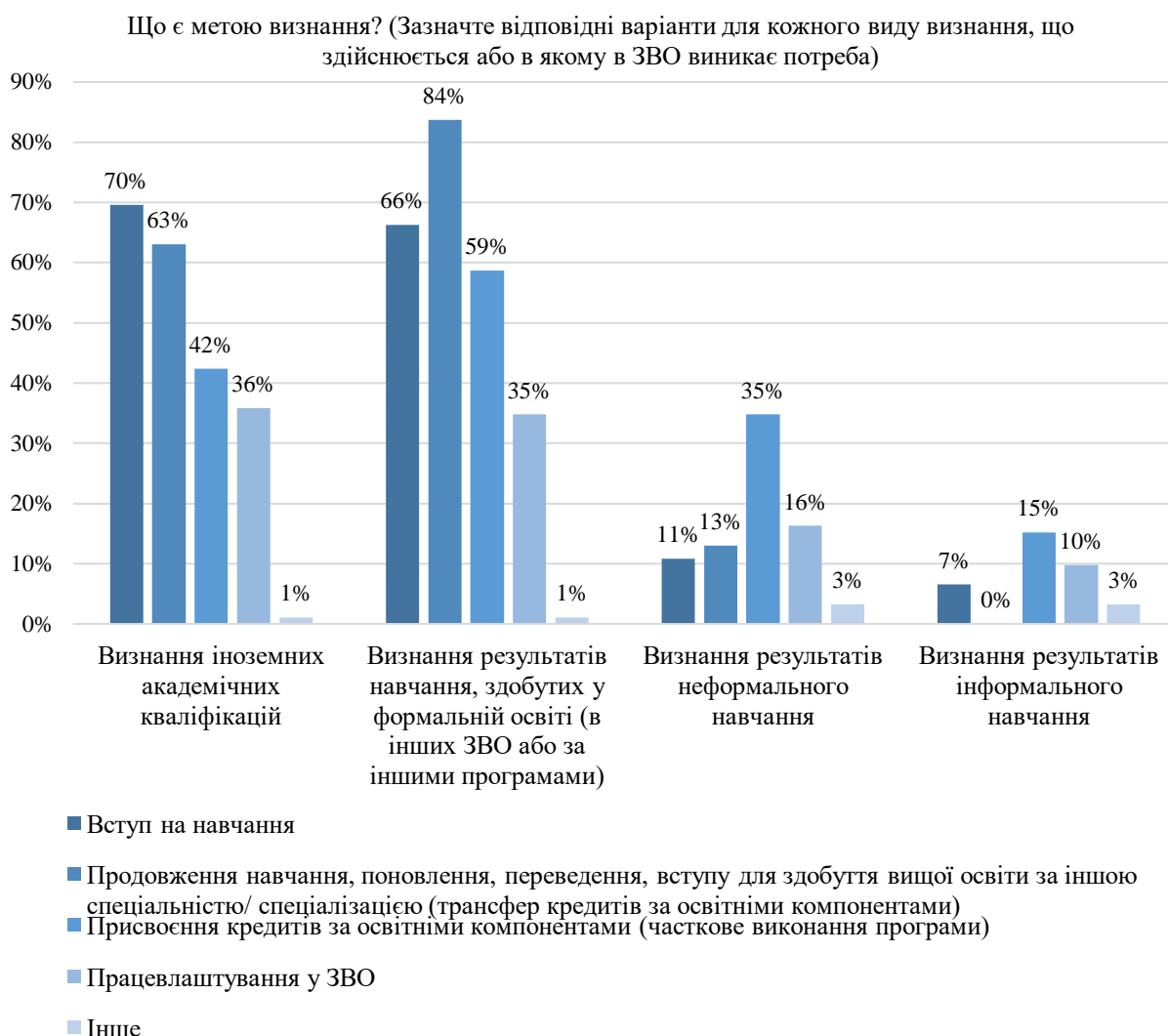


Рисунок 1.53 – Результати опитування щодо мети визнання результатів попереднього навчання в ЗВО України

Результати опитування свідчать, що ЗВО України максимально використовують можливості визнання результатів попереднього навчання виключно для власних освітніх потреб. Домінує в цьому разі визнання для надання особам права на продовження навчання (як для вступу, так і

продовження навчання, а також часткового виконання освітньої програми). Крім наведених вище цілей, ЗВО України використовують визнання результатів попереднього навчання в таких випадках:

- у разі пролонгації контрактів на працевлаштування, щорічної атестації науково-педагогічних та педагогічних працівників;
- затвердження результатів підвищення кваліфікації та стажування науково-педагогічних і педагогічних працівників;
- упровадження результатів унікальних наукових або науково-практичних досліджень працівників;
- навчання впродовж життя за програмою післядипломної освіти лікарів, провізорів, фізичних терапевтів.

Важливим для формування ефективної системи визнання є наявність внутрішніх політик, правил та процедур. Критерій 1.4 Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (далі – ESG 2015) визначає, що чесне визнання кваліфікацій вищої освіти, періодів навчання та попереднього навчання, включаючи визнання неформального й інформального навчання, є важливими складовими забезпечення прогресу студентів у навчанні, водночас сприяючи їх мобільності. Належні процедури визнання спираються на: відповідність інституційної практики визнання кваліфікацій принципам Лісабонської конвенції про визнання кваліфікацій; співпрацю з іншими закладами, агентствами забезпечення якості та національним центром ENIC/NARIC з метою забезпечення визнання в усій країні.

За результатами опитування з'ясовано, що 61 % опитаних ЗВО має внутрішні нормативні документи, якими регламентовано порядок визнання академічних кваліфікацій; 80 % – порядок визнання результатів попереднього навчання. З погляду можливостей та переваг визнання, охарактеризованих вище, на нашу думку, вище зазначені показники є недостатніми, оскільки 39 % та 20 % з опитаних ЗВО не сформуvalи відповідних механізмів та процедур.

Важливим напрямом опитування було вивчення підходів ЗВО до організаційного забезпечення процедур визнання. Узагальнюючи одержані результати, наведені на рисунку 1.54, можна зробити висновок, що, зважаючи на надану ЗВО автономію, уніфікований підхід до організаційного забезпечення процедур визнання результатів попереднього навчання відсутній.

Який (-і) підрозділ (-и) Вашого ЗВО залучений (-і) до визнання? (Зазначте відповідні варіанти для кожного виду визнання, який здійснюється)

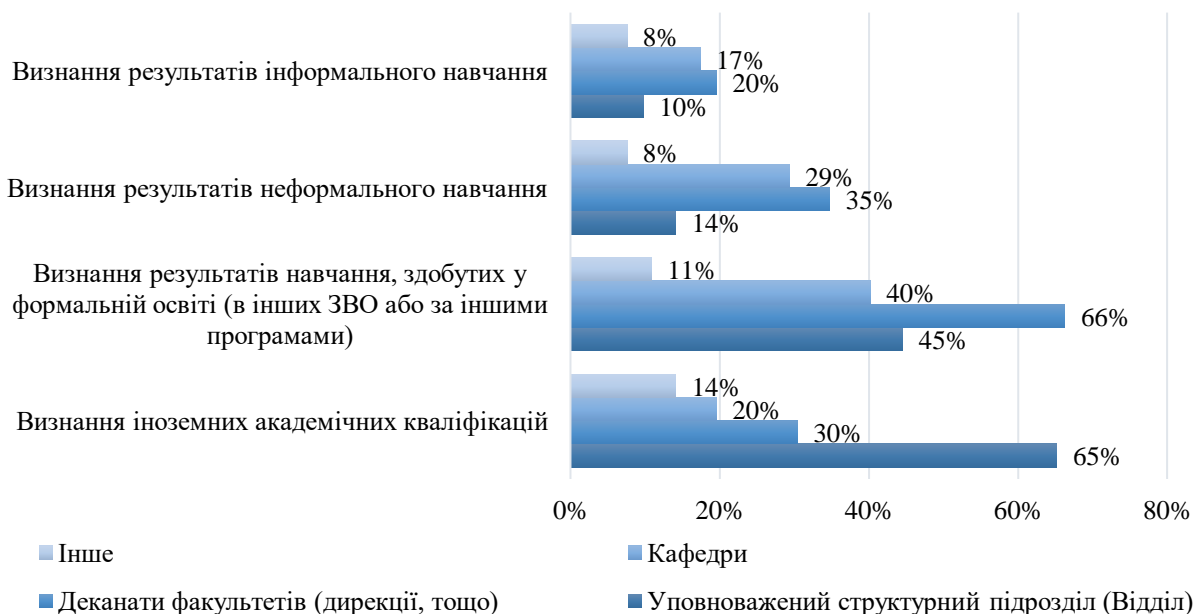


Рисунок 1.54 – Результати опитування щодо організаційного забезпечення процедур визнання в ЗВО України

Узагальнення даних опитування дозволило визначити, що у вітчизняних ЗВО функції визнання іноземних кваліфікацій переважно (65 %) виконує уповноважений структурний підрозділ / відділ; визнання результатів навчання, одержаних в умовах формальної освіти у 66 % ЗВО реалізуються деканатами факультетів (дирекціями інститутів). Активну роль зазначені структурні підрозділи ЗВО відіграють й у визнанні результатів неформального та інформального навчання.

Достатньо поширеним є варіант, за яким відповідальність за організацію та проведення визнання іноземних документів про вищу освіту покладається на спеціально створену (постійну чи тимчасову) комісію з визнання. Зазвичай, її створюють відповідно до наказу ректора для здійснення перевірки автентичності поданих для визнання іноземних документів про освіту та встановлення еквівалентності кваліфікації, зазначеної в ньому, вимогам до відповідного ступеня вищої освіти України. У цьому разі в переважній більшості випадків компетентним органом, який ухвалює рішення про визнання іноземних кваліфікацій, є вчена рада університету.

Також до процедур визнання іноземних кваліфікацій долучаються: підрозділи міжнародної діяльності (відділ міжнародних зв'язків, міжнародний відділ, відділ міжнародної освіти, центр удосконалення підготовки іноземних громадян), приймальна комісія, навчальний, навчально-методичний, юридичний відділи. Також у ряді ЗВО до цих процедур долучені гаранті освітніх програм.

Необхідною умовою якості визнання є наявність всієї необхідної інформації. На сьогодні для більшості ЗВО саме брак необхідної інформації за всіма складовими ускладнює або взагалі унеможливорює їх участь у процедурах визнання академічних кваліфікацій та результатів попереднього навчання.

Зважаючи на це, в межах опитування було вивчено питання інформаційного забезпечення процедур визнання (рис. 1.55).

Які інформаційні джерела (нормативні документи, довідки, докази тощо) використовуються для прийняття рішення про визнання у Вашому ЗВО? (вкажіть відповідні варіанти для кожного виду визнання, які здійснюються)

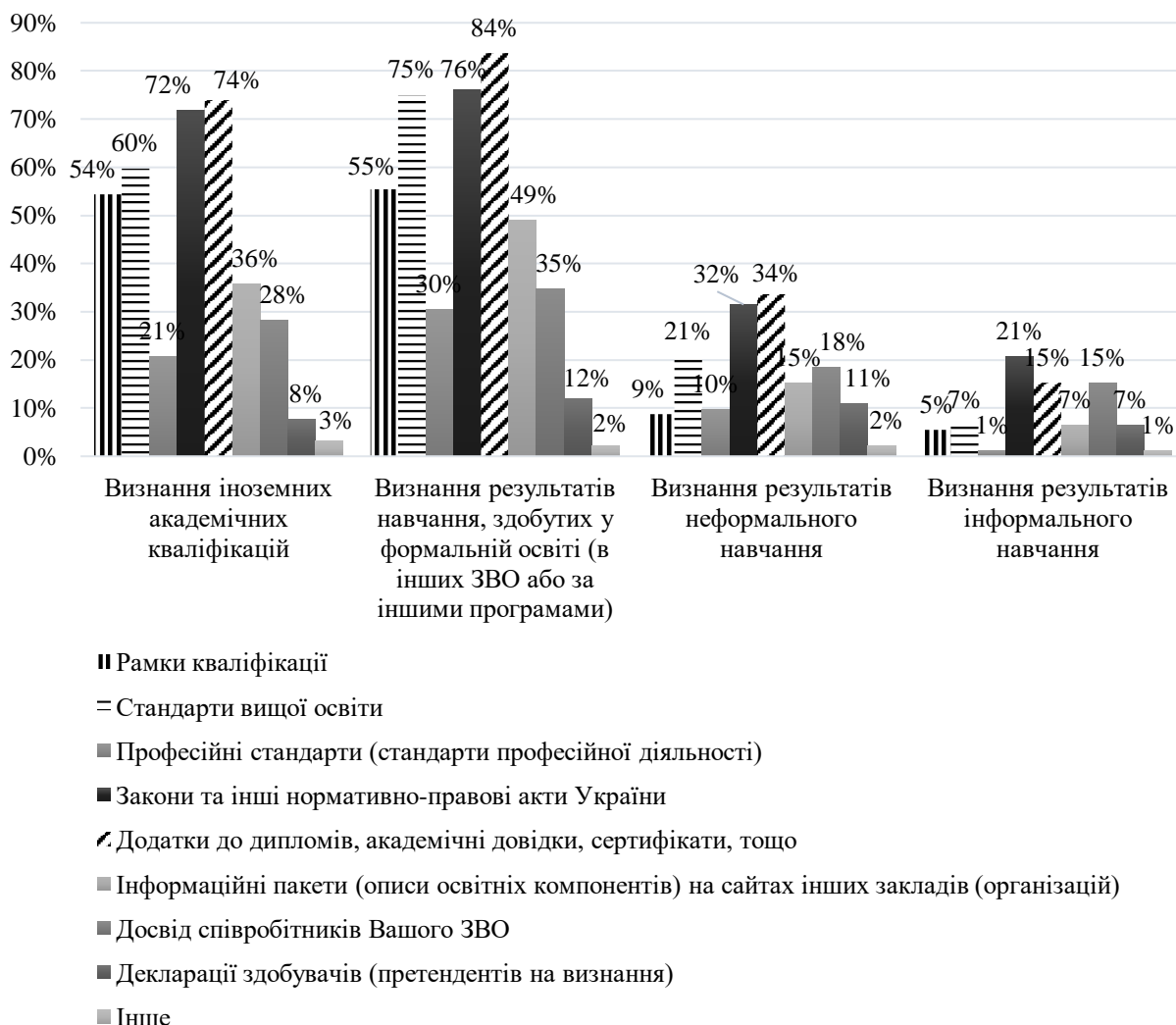


Рисунок 1.55 – Результати опитування щодо інформаційного забезпечення процедур визнання в ЗВО України

Наведені дані свідчать, що основними інформаційними джерелами для більшості процедур визнання є:

- додатки до дипломів, академічні довідки, сертифікати;
- закони та інші нормативно-правові акти України;
- рамки кваліфікацій та стандарти вищої освіти.

Як бачимо, більшість ЗВО України в разі визнання результатів попереднього навчання використовують виключно офіційні джерела інформації. Це опосередковано підтверджує той факт, що наразі домінує визнання результатів формального навчання. Це є недостатнім для одержання всіх переваг визнання як на макрорівні, так і на рівні окремих громадян, роботодавців та провайдерів освітніх послуг.

У 3 % опитаних ЗВО в разі визнання іноземних кваліфікацій використовують додаткові інформаційні ресурси, зокрема:

- національні офіційні ресурси іноземних країн (сайти міністерств освіти іноземних держав, запити до міністерств освіти, посольств іноземних держав, іноземних навчальних закладів, нормативні акти іноземних країн, матеріали міжнародних акредитаційних комісій);

- дані іноземних ЗВО, одержані за результатами офіційних звернень;

- внутрішні нормативні акти ЗВО України: положення, рекомендації, регламенти тощо;

- академічні довідки, атестати (дипломи, сертифікати) про повну середню освіту заявника;

- силабуси, робочі програми навчальних дисциплін відповідно до освітньої програми.

Нормативне, організаційне та інформаційне забезпечення процедур визнання формують відповідну методологію, що повинна бути розроблена й зрозуміла для всіх зацікавлених сторін.

Результати опитування з цього напрямку подані на рисунку 1.56.

Чи є, на Ваш погляд, зрозумілою та відпрацьованою методологія (за списком):

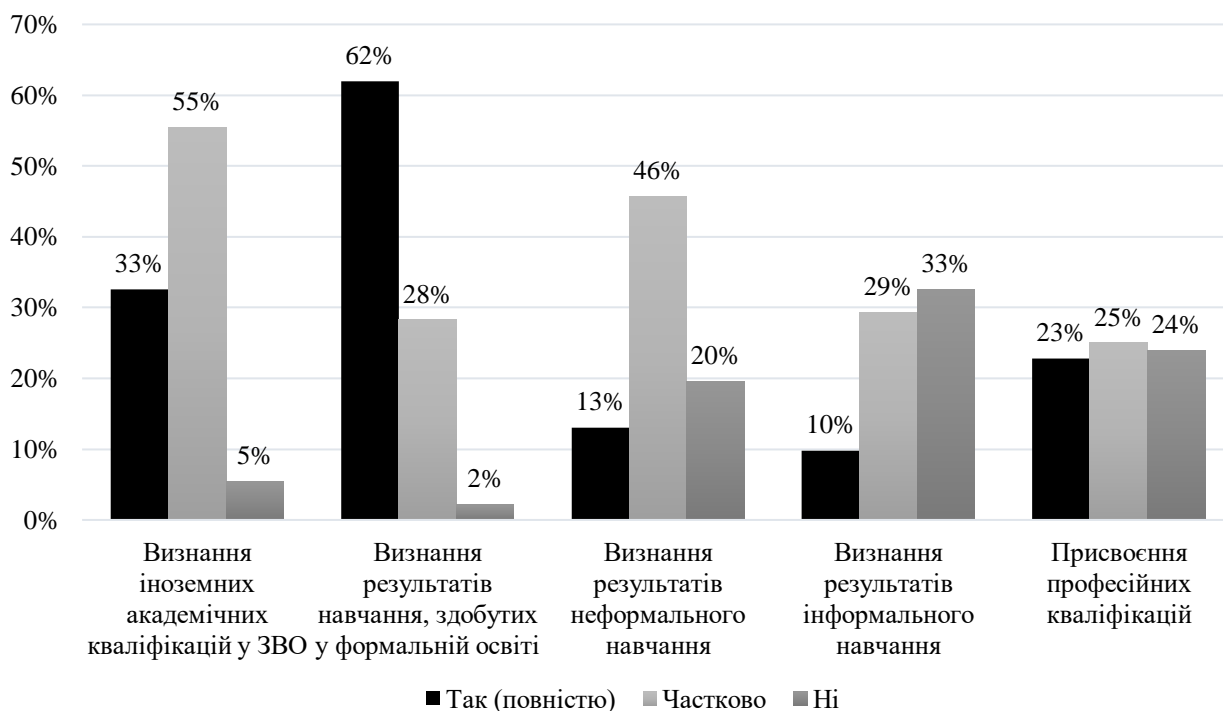


Рисунок 1.56 – Результати опитування щодо методології процедур визнання в ЗВО України

Наведені дані свідчать, що в основу низької активності ЗВО щодо результатів попереднього навчання покладені, зокрема, наявні методологічні складності. Найбільш відпрацьованими й зрозумілими для ЗВО є процеси та процедури визнання результатів навчання, одержаних в умовах формальної освіти (62 %), зокрема визнання іноземних академічних кваліфікацій (55 %). Оскільки визнання результатів неформального, інформального навчання та професійних кваліфікацій лише започатковується, ЗВО України відчувають значні методологічні труднощі, що потребує значної підтримки з боку регуляторів ринку освітніх послуг – МОН України, Національного агентства забезпечення якості вищої освіти України, Національного агентства кваліфікацій та ін.

Результати проведеного дослідження свідчать, що попри значну потребу у визнанні результатів попереднього навчання як для продовження навчання, так і для працевлаштування у вітчизняних ЗВО фактичні показники перебувають на наднизькому рівні, більшість із них має епізодичний характер (крім випадків визнання результатів формальної освіти, здобутої в інших ЗВО або за іншими освітніми програмами).

Це спричинено низкою об'єктивних та суб'єктивних факторів, основними з яких, за результатами опитування, є:

на міжнародному рівні:

– неможливість доступу до оцифрованих архівів іноземних ЗВО в частині видання ними дипломів про освіту попередніх років (раніше 90-х рр. ХХ ст.);

– застарілі угоди про взаємне визнання, брак інформації щодо системи освіти країни походження документа (в разі визнання іноземних кваліфікацій);

– відсутність повноцінних комунікацій з іноземними освітніми установами;

– неузгодженість рамок кваліфікацій та переліку спеціальностей;

на національному рівні:

– невідповідність переліку спеціальностей та відсутність еквівалентних спеціалізацій попередніх років;

– відсутність чіткого розуміння поняття «автоматичне визнання» і стратегій його імплементації, зважаючи на те, що не всі країни запровадили трирівневу ступеневу систему відповідно до Болонського процесу або забезпечили якість освіти відповідно до ESG;

– проблема застосування автоматичного визнання до болонських кваліфікацій, а також кваліфікацій тих періодів, коли було задокументовано менше інформації або вона нечітко викладена в освітніх документах; проблеми визнання коротких циклів вищої освіти;

– відсутність чіткої нормативної бази, положення якої трактуються однозначно, зокрема регулювання процедур підтвердження статусу освітньої установи та/або програми, алгоритмів дій у разі визнання різних типів попереднього навчання;

– недостатність методичного забезпечення процедур визнання, наданих МОН України, іншими уповноваженими особами;

– тривалий час (близько 1 місяця) на проходження процедури визнання іноземних кваліфікацій в ENIC Ukraine, що в низці випадків не дозволяє іноземним громадянам або особам з іноземною кваліфікацією своєчасно подати документи до приймальної комісії для вступу або продовження навчання;

– відсутність зворотного зв'язку з окремими іноземними посольствами;
на рівні ЗВО України:

1) необхідність імплементації стандарту ESG 1.4 в ЗВО України, зокрема забезпечення прозорості та надання вичерпної інформації заявникам; внутрішнє документальне та організаційне забезпечення процедури; наявність та своєчасність проведення процедури; відповідність рішень законодавству; відсутність, за даними моніторингу, інформації про невідповідність ухвалених рішень щодо визнання норм міжнародних та національних нормативно-правових актів, а також випадки внесення неповної та/або некоректної інформації до електронного обліку;

2) брак практичних навичок та досвіду для визнання результатів попереднього навчання в академічного й адміністративного персоналу ЗВО; наявна потреба участі в тренінгах і семінарах щодо вивчення вітчизняного та іноземного досвіду;

3) відсутність у ЗВО достатньої інформації:

– про освітні програми вітчизняних та закордонних ЗВО, зокрема програмні результати навчання, зміст і результати навчання окремих освітніх компонентів;

– для валідації кваліфікацій, здобутих в іноземних країнах, – брак інформації про системи кваліфікацій, зокрема систему освіти, системи оцінювання, NQF, освітні та професійні стандарти, брак даних про акредитацію іноземного навчального закладу, вимог іноземних країн щодо академічних прав власників освітніх документів цих країн;

4) неможливість виконання в повному обсязі всіх складових процедури визнання, зокрема порівняння навчальних програм та зіставлення рівнів освіти;

5) неналежне оформлення документів здобувачів вищої освіти, зокрема академічних довідок.

Отже, результати опитування свідчать, що система визнання результатів попереднього навчання в ЗВО України перебуває на початковій стадії розвитку.

Достатньо активно визнаються результати навчання, одержані в умовах формальної освіти, насамперед під час вступу на освітні програми зі скороченим терміном навчання, поновлення та переведення здобувачів вищої освіти.

Визнання іноземних академічних кваліфікацій здійснюється переважно силами державного підприємства «Інформаційно-іміджевий центр»

Міністерства освіти і науки України, яке виконує функції Національного інформаційного центру академічної мобільності ENIC Ukraine. ЗВО практично не реалізують ці процедури самостійно.

Результати неформального та інформального навчання в ЗВО України на системній основі практично не визнаються, це зумовлено комплексом факторів, що формуються як у межах ЗВО, так і на національному й міжнародному рівнях.

Водночас необхідно звернути увагу на те, що можливостями визнання результатів попереднього навчання користуються переважно здобувачі вищої освіти з освітньою метою. Випадки визнання результатів попереднього навчання науково-педагогічними та педагогічними працівниками ЗВО є несистемними та реалізуються зазвичай для цілей підвищення кваліфікації. Для зовнішніх суб'єктів послуги визнання ЗВО України практично не надаються.

Вищезазначене дає можливість зробити висновок, що потенціал визнання результатів навчання для цілей розвитку ринку праці з урахуванням національних особливостей практично не використовується.

Список використаної літератури

1. Aggarwal A. (2015). *Recognition of prior learning: Key success factors and the building blocks of an effective system*. Pretoria: ILO.

1.7. ЗОВНІШНЄ ОЦІНЮВАННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПРОГРАМ ЯК МЕХАНІЗМ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ ПІДГОТОВКИ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ВИПУСКНИКІВ

Артюхов А. Є.¹

Починаючи розмову про якість освіти та підготовку випускників університетами, необхідно бути «Praemonitus, praemunitus» і розуміти, хто є конкурентами в боротьбі вітчизняних університетів за випускників шкіл і потенційних здобувачів вищої освіти. Знання інформації про конкурентів і розуміння особливостей та інновацій в їх освітніх системах перетворюється на можливість застосування найкращих практик у власній освітній діяльності.

У таблиці 1.10 наведені країни-лідери за кількістю українських студентів, які в них навчаються, і рейтингові позиції цих країн за напрямками освіти та загального добробуту населення.

Таблиця 1.10 – Українське студентство за кордоном: країни та їх рейтингові позиції

Країна / місце	Студентство за кордоном	Якість освіти	Індекс соціального прогресу	Індекс верховенства права	Індекс людського розвитку	Рівень ВВП	Валовий національний дохід на душу населення
Польща	1	32	31	28	35	21	55
Німеччина	2	16	11	5	6	4	12
Росія	3	35	69	93	52	11	65
Італія	4	30	23	27	29	8	23
США	5	1	28	21	17	1	–
Канада	6	7	7	9	16	10	15
Чехія	7	29	25	17	27	47	38
Австрія	8	12	15	8	18	27	9
Франція	9	17	18	20	26	7	19
Іспанія	10	23	19	19	25	13	28
Україна		36	63	72	74	57	130

Джерело: складено автором за даними CEDOS (2019).

The UN Population Division of the Department of Economic and Social Affairs (2020) визначає, що міжнародні мігранти, зазвичай працездатного віку. У 2020 році 73 відсотки всіх міжнародних мігрантів були віком від 20 років до 64 років, у той час як частка населення всього світу в цій віковій групі становила 57 відсотків. Частка міжнародних мігрантів у населених пунктах працездатного віку була більшою в країнах із високим доходом (близько 19 відсотків) порівняно з країнами із середніми та низькими доходами (близько 2 відсотків).

Як бачимо з даних таблиці 1.10, випускники шкіл та бакалавратури обирають країни, рейтингові показники за якістю освіти яких часто порівнянні

¹Канд. техн. наук, доцент кафедри маркетингу Сумського державного університету.

з рейтинговими показниками України. Однак за іншими рейтинговими показниками Україна здебільшого значно програє своїм конкурентам у боротьбі за здобувача вищої освіти. Можливість працевлаштуватися після закінчення навчання в країні здобуття освіти є одним зі стимулів вибору закордонного університету. З іншого боку, за умови здобуття якісної освіти отримання робочого місця за кордоном є не фантастичним прогнозом, а цілком реальним перебігом подій. Таким чином, забезпечення якісної освіти дає можливість одержати у випускниках потужний кадровий потенціал як для вітчизняних, так і для закордонних роботодавців. На користь вибору здобуття освіти у вітчизняних університетах свідчать цифри про середню вартість навчання за кордоном (табл. 1.11).

Таблиця 1.11 – Вартість навчання за кордоном (виключно плата за навчання без побутових витрат)

Країна	Річна вартість навчання, євро
Польща	Від 900 (державні університети), від 1 250 (приватні університети)
Німеччина	Безкоштовно в державних університетах, необхідна оплата студентських зборів
Росія	450–5 100
Італія	500 (державні університети)
США	Від 8 700 (державні університети), від 25 000 (приватні університети)
Канада	Від 5 200
Чехія	Безкоштовно чеською мовою в державних університетах, 2 000 за 1 рік за навчання англійською мовою
Австрія	800
Франція	500–900
Іспанія	Від 4 000
Україна	Безкоштовно на місцях державного замовлення (1 730 – кошти державного бюджету)

Джерело: складено автором за даними Moja Educasja (2021), відкритих джерел в Інтернеті та Паспорта бюджетної програми на 2020 рік за КПКВК 2201160 «Підготовка кадрів вищими навчальними закладами III і IV рівнів акредитації та забезпечення діяльності їх баз практики».

За винятком Німеччини і Чехії, де є можливість безкоштовного навчання, в інших країнах (без урахування можливості отримати стипендію на покриття витрат на навчання), які є лідерами вищої освіти, оплата навчання є достатньо вагомою. Для порівняння в таблиці наведено показник фінансування державним бюджетом України одного студента, який навчається за кошти державного бюджету. Ціна навчання за кошти фізичних і юридичних осіб в українських університетах державної форми власності зазвичай є нижчою за наведене в таблиці значення. Водночас (табл. 1.12) перші двадцять університетів України за рейтингом від Євроосвіти («Топ-200 Україна») залежно від освітньої програми мають достатньо широку різноманітність цін та різницю мінімальної й максимальної вартості навчання.

Таблиця 1.12 – Вартість навчання в університетах України (за винятком медичних спеціальностей)

Позиція в «Топ-200 Україна»	Назва університету	Мінімальна вартість навчання за 1 рік (бакалавр, денна форма), євро	Максимальна вартість навчання за 1 рік (бакалавр, денна форма), євро
1	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	1 010	2 210
2	Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського»	530	1 390
3	Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна	400	810
4	Національний університет «Львівська політехніка»	400	1 140
5	Сумський державний університет	560	1 370
6	Львівський національний університет імені Івана Франка	750	1 220
7	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	570	1 050
8	Національний університет біоресурсів і природокористування України	630	1 030
9	Національний авіаційний університет	540	1 050
10	Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича	530	1 030
11	Національний університет «Києво-Могилянська академія»	730	1 970
12	Харківський національний університет радіоелектроніки	510	790
13	Ужгородський національний університет	580	810
14	Одеський національний університет імені І. І. Мечникова	530	950
15	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	490	660
16	Вінницький національний технічний університет	400	680
17	Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара	360	1 050
18	Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника	640	810
19	Західноукраїнський національний університет	580	910
20	Національний аерокосмічний університет імені М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	570	950

Джерело: складено автором за даними офіційних сайтів університетів.

Водночас річна вартість навчання могла бути й нижчою, проте внаслідок уведення індикативної вартості навчання демпінгування цін значно зменшилося.

Під час вибору місця навчання в умовах високої конкуренції майбутній здобувач освіти повинен проаналізувати рейтингові позиції як вітчизняних, так і закордонних університетів із погляду перспективи здобуття якісної освіти. Дані рейтингу QS у 2021 році (<https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2021>) показують, що, наприклад, польські та чеські університети мають одиничних представників у «Топ-500» цього рейтингу (рис. 1.57). Таким чином, закордонна освіта не завжди відповідає високим стандартам якості, якщо вступник обирає не рейтинговий університет, а університет-трамплін до роботи за кордоном.
















↑ Rank	↓ University	↓ Overall Score		
260	 Charles University Prague, Czech Republic	36.7	Know More	 
321	 University of Warsaw Warsaw, Poland	32.3	Know More	 
326	 Jagiellonian University Krakow, Poland	31.9	Know More	 
342	 University of Chemistry and Technology, Prague Prague, Czech Republic	31.5	Know More	 
432	 Czech Technical University in Prague Prague, Czech Republic	26.4	Know More	 

Рисунок 1.57 – Представництво польських та чеських університетів у «Топ-500» рейтингу QS

Додаткову конкуренцію створено також рішенням Кабінету Міністрів України про можливість відкриття в Україні філій іноземних університетів. Заступник Міністра освіти і науки України А. Вітренко у своєму інтерв'ю (<https://life.pravda.com.ua/society/2021/04/12/244524/>) зазначила: «Щоб стати на крок ближче до Європейського союзу, ми відкриваємо нові кордони. Тож відтепер на території України передбачено можливість утворення територіальних відокремлених структурних підрозділів іноземних закладів вищої освіти». Цей факт визначає стаття 31 Закону України «Про вищу освіту»: «Утворення в Україні закладів вищої освіти за участю іноземних фізичних та юридичних осіб, закладами вищої освіти іноземних країн своїх структурних підрозділів на території України здійснюється за умови отримання дозволу центрального органу виконавчої влади у сфері освіти і науки. Такі заклади вищої освіти та їх структурні підрозділи діють на території України виключно за умови отримання ліцензії на відповідну діяльність у порядку, встановленому цим Законом».

У таких умовах потенційний здобувач вищої освіти, володіючи даними світових та вітчизняних рейтингів університетів, повинен мати вагомий аргумент щодо вступу саме у вітчизняний університет. Цим вирішальним аргументом повинна стати якість освітніх послуг. Підготовка успішного випускника починається з вибору університету з якісною освітою.

Також майбутній здобувач вищої освіти аналізує дані про роботодавців та варіанти потенційних позицій і місць роботи після закінчення навчання. Для цього йому в нагоді стають різного роду аналітичні звіти, рейтинги тощо (рис. 1.58).

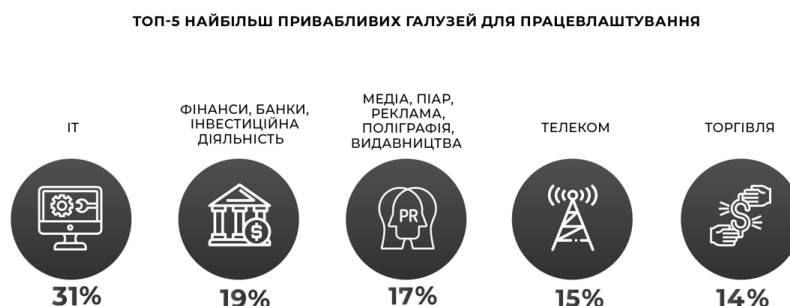
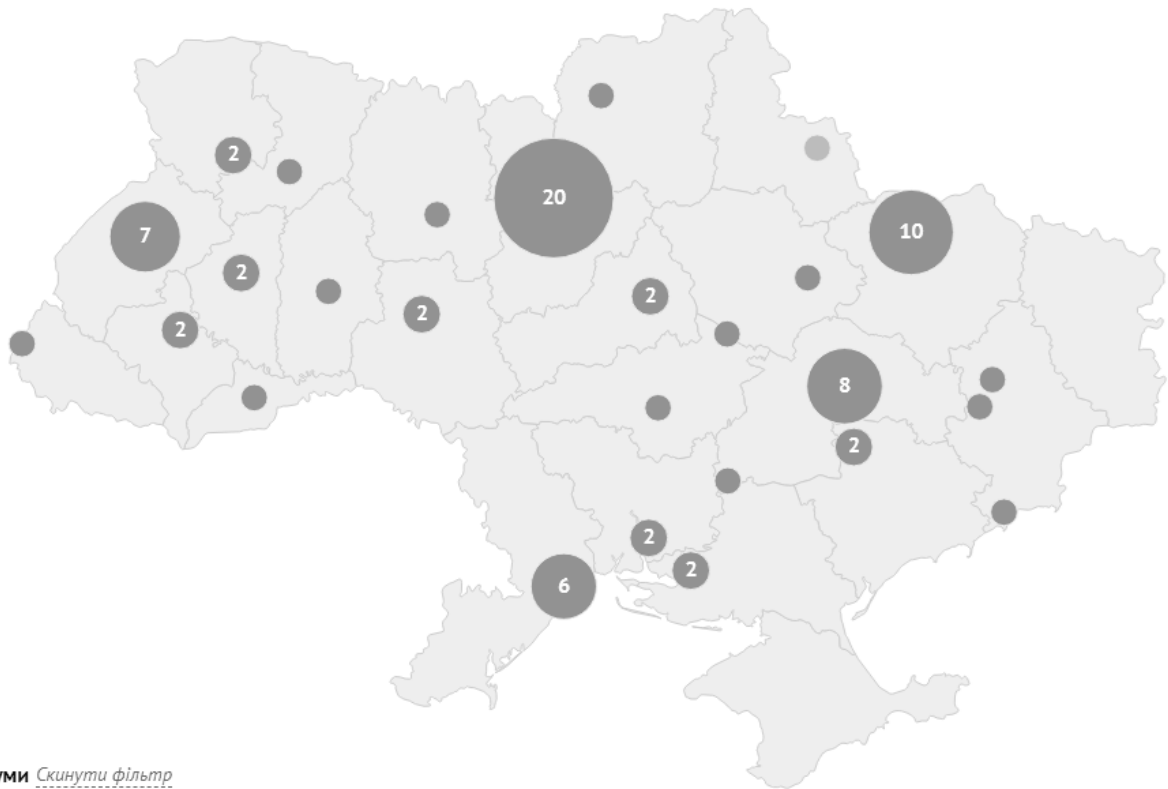


Рисунок 1.58 – Найбільш привабливі галузі для працевлаштування (скріншот із сайту <https://sumy.grc.ua/article/28662>)

Вибір університету для навчання також є результатом аналізу відгуків стейкхолдерів освіти (рис. 1.59, 1.60).

Місце	Факультет/ Підрозділ	Навчальний заклад	Декан/Керівник	Середній бал ЗНО, бюджет	Середній бал ЗНО, контракт
1	Економічний факультет	Київський національний університет ім. Шевченка	Ангела Ігнатюк	190	166
2	Факультет економічних наук	Національний університет "Києво-Могилянська академія"	Олександра Гуменна	190	177
3	Економічний факультет	Харківський національний університет ім. В.Н.Каразіна	Олександр Давидов	188	161
4	Економічний факультет	Львівський національний університет ім. Івана Франка	Ростислав Михайлишин	186	157
5	Інститут економіки та менеджменту	Національний університет "Львівська політехніка"	Олег Кузьмін	182	161
6	Факультет управління фінансами та бізнесу	Львівський національний університет ім. І. Франка	Андрій Стасішин	182	157
7	Факультет міжнародної економіки та менеджменту	Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана	Юрій Солодковський	194	166
8	Факультет міжнародних економічних відносин та туристичного бізнесу	Харківський національний університет ім. В.Н.Каразіна	Валерій Резніков	191	174
9	Економічно-правовий факультет	Одеський національний університет ім. І.І.Мечникова	Людмила Токарчук	187	155
10	Навчально-науковий інститут бізнесу, економіки та менеджменту	Сумський державний університет	Тетяна Васил'єва	192	156

Рисунок 1.59 – 100 найкращих українських факультетів (2021), приклад економічного напрямку (скріншот із сайту <https://ampli.com.ua/kuda-postupat-v-ukraine-100-luchshih-fakultetov-po-versii-forbes/>)



Суми *Скинути фільтр*

1 УКУ	22 ПНУ ім. В. Стефаника	42 ЗНУ	63 ХНУМГ ім. О. Бекетова
2 КНУ ім. Т. Шевченка	23 УжНУ	43 УАД	64 УМСФ
3 Львівська політехніка	24 ТНТУ ім. І. Пулюя	44 Запорізька політехніка	65 ДонНТУ
4 НаУКМА	25 ДонНУ ім. В. Стуса	45 ПолтНТУ ім. Кондратюка	66 КНУБА
5 ЛНУ ім. І. Франка	26 ЧНУ ім. Б. Хмельницького	46 ХНТУ	67 Придніпровська ДАБА
6 КПІ ім. І. Сікорського	27 НАУ	47 Луцький НТУ	68 МАУП
7 СумДУ	28 КНЕУ ім. В. Гетьмана	48 ДНУЗТ ім. В. Лазаряна	69 НПУ ім. М. Драгоманова
8 ХНУРЕ	29 Хмельницький НУ	49 ОНАЗ ім. Попова	70 КНУТД
9 ХНУ ім. В. Каразіна	30 ХНЕУ ім. С. Кузнеця	50 Криворізький НУ	71 НМетАУ
10 ЧНУ ім. Ю. Федьковича	31 ІФНТУНГ	51 ДУТ	72 УДХТУ
11 НУВГП	32 Дніпровська політехніка	52 Університет ім. А. Нобеля	73 ХНУБА
12 Чернігівська політехніка	33 ХАІ ім. М. Жуковського	53 ОЮА	74 ОНАХТ
13 ОНПУ	34 ВНТУ	54 СНУ ім. Даля	75 Національний трансп. ун-т
14 ЧНУ ім. П. Могили	35 Тернопільський НЕУ	55 ЛДУ БЖД	76 Європейський університет
15 ОНУ ім. І. Мечникова	36 ЦНТУ	56 НУБіП України	77 ДУІТ
16 ДНУ ім. О. Гончара	37 Донбаська ДМА	57 КНТЕУ	78 ХНАДУ
17 Житомирська політехніка	38 Черкаський ДТУ	58 НУХТ	79 ТНУ ім. В. Вернадського
18 СНУ ім. Лесі Українки	39 НУК ім. Макарова	59 Університет ім. Б. Грінченка	80 МНТУ
19 Приазовський ДТУ	40 НЛТУ України	60 ОНМУ	81 ХНТУСГ ім П. Василенка
20 Херсонський ДУ	41 ЛТЕУ	61 УЕП КРОК	82 УкрДУЗТ
21 ХПІ		62 КрНУ ім. М. Остроградського	

Рисунок 1.60 – Рейтинг вишів для ІТ-галузі (2020)

(скріншот із сайту <https://dou.ua/lenta/articles/ukrainian-universities-2020/>)

Ринок освітніх послуг функціонує за тими самими законами, як і інші ринки, він не є винятком із правил. Бажання споживача (абітурієнта) одержати якісні освітні послуги зумовлює появу нових інструментів боротьби за майбутніх здобувачів освіти. Привабливість університету та конкретної освітньої програми формується на базі комплексу інструментів, алгоритмів, заходів, кожний із яких підпорядковується основній меті – випускник повинен

бути конкурентоспроможним на ринку праці та мати успішне резюме практичної діяльності вже на момент закінчення університету.

Позиціонування університету на ринку освітніх послуг для здобувачів вищої освіти можна зобразити у вигляді діаграми Венна (Ейлера) (рис. 1.61). Шість варіантів цієї діаграми залежно від змісту кожного з кіл Ейлера (протилежні значення) формують оптимістичний (утопічний), реалістичний та песимістичний сценарій розвитку подій для майбутнього випускника університету.



Рисунок 1.61 – Діаграма Венна для позиціонування ЗВО на ринку освітніх послуг

Забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти – єдиний інструмент, що визначає не операційні, а тактичні і, що більш важливо, стратегічні переваги університету на конкурентному освітньому ринку. Впровадження результатів наукових досліджень, міжнародна діяльність, рейтингові показники – далеко не повний перелік індикаторів, які є наслідком реалізації ефективної політики забезпечення якості освіти в університеті.

Перший етап формування позитивного іміджу університету – ефективна тема внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності та якості вищої освіти. Ґрунтуючись на матеріалах аналітичного звіту, підготовленого Тарасом Фініковим та Віталієм Терещуком у рамках проєкту ОБСЄ з підтримки зусиль України в утвердженні верховенства права та захисту прав людини і відображеного у звіті Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (2020), можна простежити еволюцію у створенні систем внутрішнього забезпечення якості вищої освіти у ЗВО. Цей документ зазначає, що «Показовою є спроба з’ясувати час потрапляння проблеми забезпечення якості у фокус уваги менеджменту вітчизняних ЗВО. Як свідчать результати опитування, можна виокремити три періоди становлення локальних систем управління якістю. У перший період – до 2000 року включно – такі системи впроваджували лише окремі заклади-ентузіасти, здатні усвідомити їх

системний вплив на прогрес самих закладів (таку відповідь дало 6 ЗВО). Другий період охоплює 2001–2014 роки, коли коло таких закладів дещо зросло під впливом долучення України до Болонського процесу (56 закладів засвідчили початок відповідних робіт саме в цей період). Процес гарантування якості набув всеохоплюючого характеру після ухвалення у 2014 році Закону України «Про вищу освіту», однією з основних цілей якого було створення локальних систем управління якістю. Як наслідок, у наступні роки (2015–2019) такі системи в тому чи іншому вигляді почали виникати в десятках закладів (таку відповідь дали 107 ЗВО–учасників опитування)».

Яким чином виміряти якість освітніх послуг? Які механізми управління якістю освітніх послуг використовувати? На ці питання можуть дати відповідь зовнішні стейкхолдери, до яких необхідно віднести випускників ЗВО, роботодавців та незалежні інституції, які оцінюють ступінь відповідності освітніх програм національним та міжнародним стандартам. Необхідною умовою вибору ефективних механізмів управління підготовкою випускників є пошук взаємозв’язку освітніми процесами всередині університету та управлінськими процесами на державному рівні. Для оцінювання цього взаємозв’язку на рисунку 1.62 наведено результати бібліометричного аналізу наукових публікацій (1 900 публікацій за даними <https://www.scopus.com/>, період 2010–2020 рр. галузі знань Business, Management and Accounting; Economics, Econometrics and Finance; Social Sciences, інструмент бібліометричного аналізу – VOSViewer) за ключовим словом «alumni».

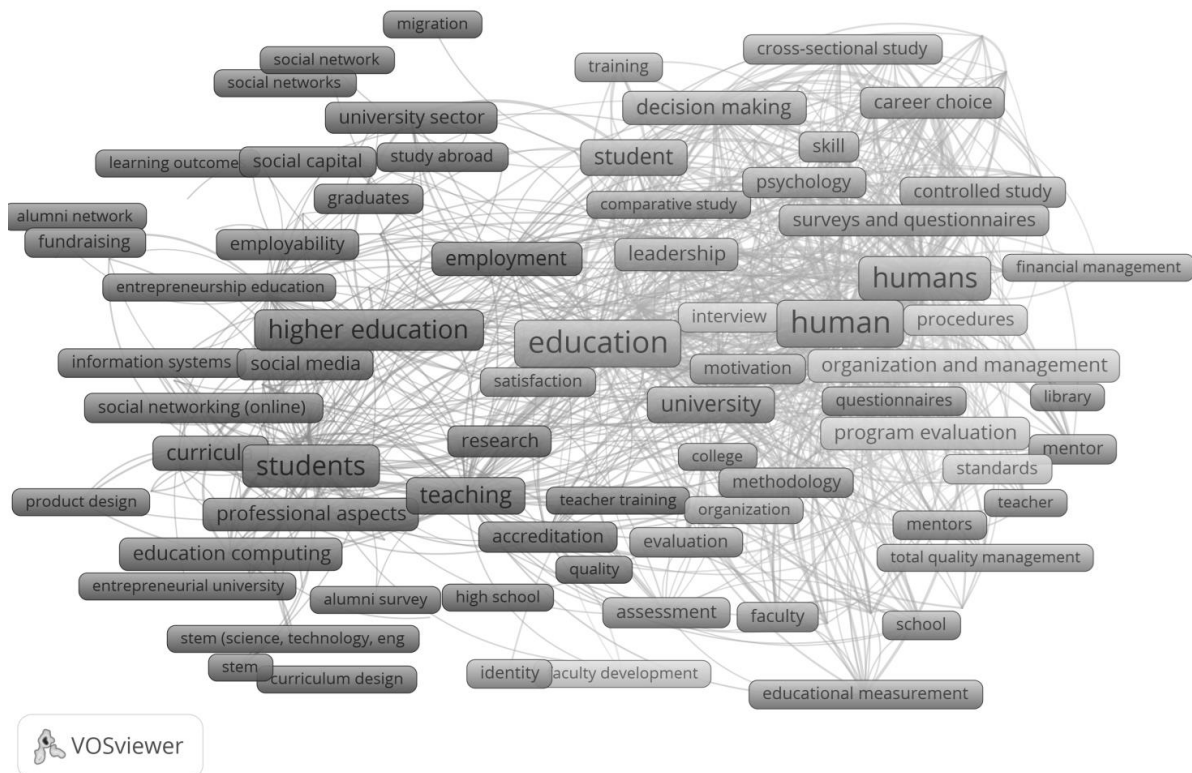


Рисунок 1.62 – Результати бібліометричного аналізу за ключовим словом «alumni»

Серед інших кластерів, визначених результатами бібліометричного аналізу, окремо необхідно виділити кластер, зображений на рисунку 1.63. Він наочно демонструє інструменти зовнішнього контролю якості освітньої програми – акредитаційного процесу. Додатково цей кластер визначає й засоби реалізації акредитації: опитування, евалюацію програм, оцінювання, проектування програм тощо. Фактично, це елементи загального алгоритму зовнішнього управління якістю освітньої програми, що базується на принципі студентоцентризму для підготовки успішного випускника.

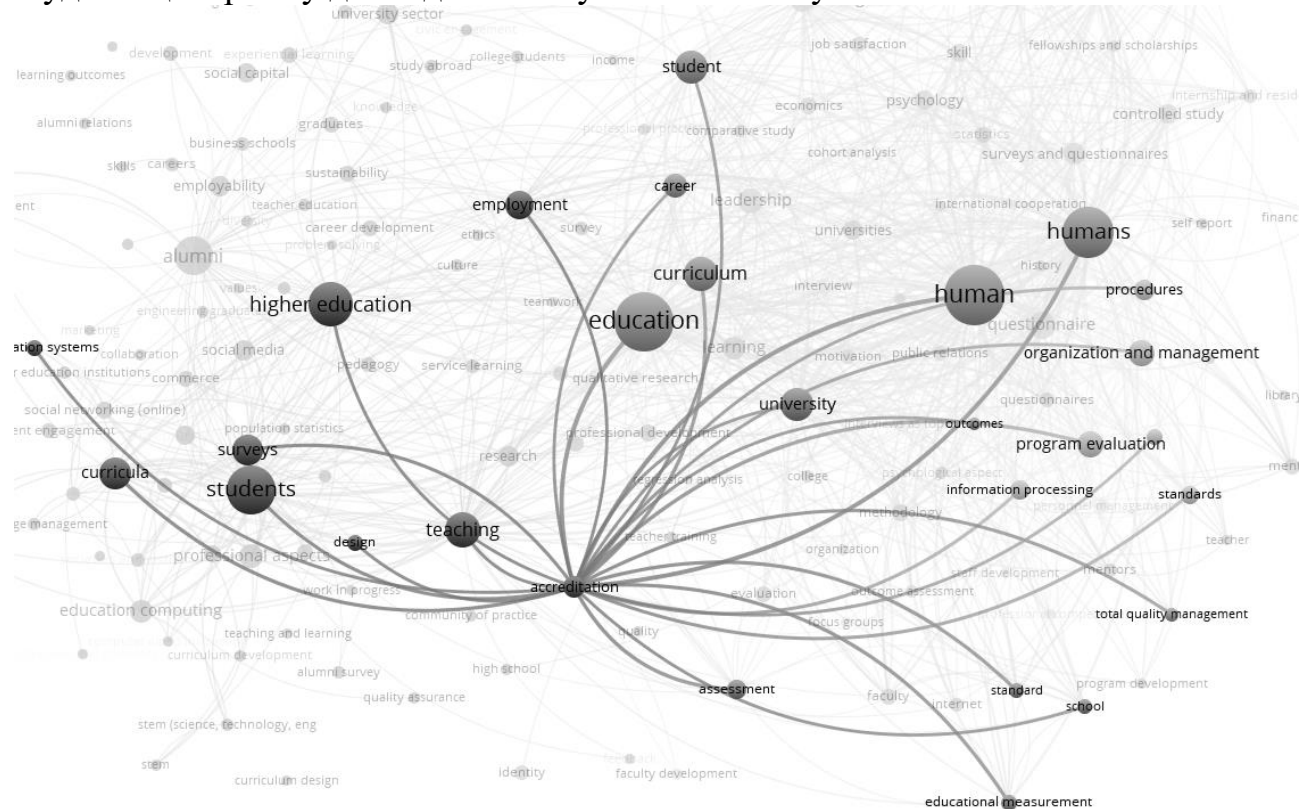


Рисунок 1.63 – Кластер-демонстрація елементів акредитаційного процесу

На етапі здійснення зовнішнього оцінювання якості освітніх програм саме ці стейкхолдери значно впливають на подальше формування іміджу ЗВО та напряму, якість освітньо-наукової діяльності за яким є об’єктом розгляду. Саме акредитаційна експертиза від незалежного агентства із забезпечення якості освіти дозволяє «об’єднати» зазначених стейкхолдерів у спільному просторі виключно для оцінювання якості освітньої програми.

Система акредитації освітньої програми за часів незалежної України пройшла декілька етапів змін і з 2019 року за ініціативою Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти було нормативно введено процедуру акредитації, що базується на європейських стандартах ESG-2015. Запроваджена процедура має на меті усунути такі недоліки попередніх систем акредитації (узагальнено на основі звіту самооцінювання Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (2021)):

– складність: ліцензування спеціальностей (напрямів), акредитацію спеціальностей (напрямів), акредитацію закладу загалом;

- виконання неузгоджених приписів на кожному етапі акредитації;
- оформлення об'ємного акредитаційного дос'є (300 сторінок і більше);
- акредитація передбачала перевірку кількісних показників, які вимагалися ліцензійними умовами;
- відмова в акредитації означала втрату ліцензії, а отже, й припинення освітньої діяльності за спеціальністю;
- спроба монополізації певних напрямів, коли відкриття підготовки за аналогічними спеціальностями оцінювали як появу конкурента на ринку надання освітніх послуг;
- розвиток мереж філій та навчально-консультативних пунктів монополістів певних напрямів;
- існуючі процедури акредитації дозволяли фальсифікувати кількісні критерії, на які спиралося фінальне рішення про акредитацію / не акредитацію.

Під час виконання цих формальних вимог втрачався зміст, основна мета акредитації – покращання якості освітньої програми для забезпечення «виходу у світ» успішних випускників.

Отже, нова процедура акредитації має чітко визначені критерії оцінювання освітніх програм, де рельєфно відображено зв'язок із зовнішніми стейкхолдерами та умови створення обліку успішного випускника. У цьому разі процес акредитації може відбуватися на мікро- і макрорівнях. Мікрорівнем є власне акредитація освітніх програм, а макрорівнем – інституційна акредитація університету.

Мікрорівень

Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти (розроблене Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти), серед інших визначає низку підкритеріїв, що істотно впливають саме на зв'язок із зовнішніми стейкхолдерами. Ці підкритерії формують практико-орієнтовану складову освітньої програми. Нижче наведено перелік цих підкритеріїв, визначених вищезазначеним Положенням.

Критерій 1. Проектування та цілі освітньої програми:

- цілі освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням позицій і потреб зацікавлених сторін;
- цілі освітньої програми та програмні результати навчання визначаються з урахуванням тенденцій розвитку спеціальності, ринку праці, галузевого й регіонального контексту, а також досвіду аналогічних вітчизняних та іноземних освітніх програм.

Критерій 2. Структура та зміст освітньої програми:

- зміст освітньої програми має чітку структуру; освітні компоненти, що входять до освітньої програми, становлять логічну взаємозв'язану систему та в сукупності дають можливість досягти заявлених цілей і програмних результатів навчання;

– зміст освітньої програми відповідає предметній сфері визначеної для неї спеціальності (спеціальностям, якщо освітня програма є міждисциплінарною);

– структура освітньої програми передбачає можливість для формування індивідуальної освітньої траєкторії, зокрема через індивідуальний вибір здобувачами вищої освіти навчальних дисциплін обсягом, передбаченим законодавством;

– освітня програма та навчальний план передбачають практичну підготовку здобувачів вищої освіти, яка дає можливість здобути компетентності, потрібні для подальшої професійної діяльності;

– структура освітньої програми та навчальний план підготовки здобувачів вищої освіти за дуальною формою в разі її здійснення узгоджені із завданнями та особливостями цієї форми здобуття освіти.

Критерій 3. Навчання і викладання за освітньою програмою:

– заклад вищої освіти забезпечує поєднання навчання і досліджень під час реалізації освітньої програми відповідно до рівня вищої освіти, спеціальності та цілей освітньої програми;

– педагогічні, науково-педагогічні, наукові працівники (далі – викладачі) оновлюють зміст освіти на основі наукових досягнень і сучасних практик у відповідній галузі;

– навчання, викладання та наукові дослідження пов'язані з інтернаціоналізацією діяльності закладу вищої освіти.

Критерій 4. Людські ресурси:

– заклад вищої освіти залучає роботодавців до організації та реалізації освітнього процесу;

– заклад вищої освіти залучає до аудиторних занять професіоналів-практиків, експертів галузі, представників роботодавців.

Критерій 5. Освітнє середовище та матеріальні ресурси: фінансові та матеріально-технічні ресурси (бібліотека, інша інфраструктура, обладнання тощо), а також навчально-методичне забезпечення освітньої програми гарантують досягнення визначених освітньою програмою цілей та програмних результатів навчання.

Критерій 6. Внутрішнє забезпечення якості освітньої програми:

– роботодавці безпосередньо та/або через свої об'єднання залучені до процесу періодичного перегляду освітньої програми та інших процедур забезпечення її якості як партнери;

– наявна практика збирання, аналізування та врахування інформації щодо кар'єрного шляху випускників освітньої програми;

– система забезпечення якості закладу вищої освіти забезпечує вчасне реагування на виявлені недоліки в освітній програмі та/або освітній діяльності з реалізації освітньої програми;

– результати зовнішнього забезпечення якості вищої освіти (зокрема, зауваження та пропозиції, сформульовані під час попередніх акредитацій) беруться до уваги під час перегляду освітньої програми.

Критерій 7. Прозорість та публічність: заклад вищої освіти своєчасно оприлюднює на своєму офіційному вебсайті точну та достовірну інформацію про освітню програму (включаючи її цілі, очікувані результати навчання та компоненти) обсягом, достатнім для інформування відповідних зацікавлених сторін та суспільства.

Необхідно окремо звернути увагу на останній підкритерій, визначений у критерії 2. Саме дуальна освіта є методом забезпечення «якості» випускника і визначним фактором його підготовки до роботи безпосередньо на робочому місці. У 2019 році Міністерство освіти і науки України започаткувало пілотний проєкт з упровадження дуальної освіти.

Як зазначається на сайті Міністерства освіти і науки України (<https://mon.gov.ua/ua/news/u-44-zakladah-startuvav-pilotnij-proyekt-iz-vprovadzhennya-dualnoyi-osviti-vin-trivatime-do-2023-roku>), «... законодавче поле щодо дуальної освіти перебуває на стадії формування. Адже вперше таке поняття, як дуальна освіта, зазначається в Законі «Про освіту» 2017 року. Для того, щоб нова нормативка була ефективною та дієвою, зараз ми повинні напрацювати кілька моделей, які, зокрема, регулюватимуть взаємодію університетів, роботодавців та студентів. До експерименту долучений широкий перелік закладів, які відпрацьовуватимуть різноманітні формати співпраці з роботодавцями... Дуальна освіта безпосередньо залучає студента до виробничого процесу і не має нічого спільного з просто гарно організованою практикою...».

Останній із підкритеріїв критерію 4 також потребує особливої уваги. Мова йде про постійне вдосконалення майстерності здобувача освіти за рахунок міжнародного досвіду (академічна мобільність, участь у міжнародних заходах, навчання в закордонних фахівців у стінах власного університету, міжнародна практика тощо). Інтернаціоналізація діяльності університету є також дієвим інструментом у конкуренції із закордонними університетами. Підтвердженням цього припущення є матеріали статті «До проблеми освітньої еміграції українців» (2020), де, зокрема, зазначено: «Окрему увагу потрібно приділити моделі, що дозволяє поєднувати навчання в ЄС та Україні. Це програми подвійних дипломів. Вони дозволяють посеместрово навчатися в Україні та закордоном й уникати масового виїзду студентів. Диплом отримується і українського і європейського зразків. Студенти мають реальну можливість повчитись у насправді рейтингових університетах ЄС зі значно нижчими витратами. Це, напевно, ідеальний варіант вирішення проблеми, але таких, реально функціонуючих програм існує не так уже й багато, а ще менше на рівні бакалавра, що є найважливішим. Польські та університети інших країн ЄС зацікавлені в таких програмах. Їх враховують під час визначення рейтингів тощо. Відповідно вважаємо за доцільне мотивувати з боку Міністерства освіти і науки України університети до розвитку реально діючих програм подвійних дипломів із рейтинговими університетами країн ЄС, особливо на бакалаврському рівні».

Макрорівень

«Закладу вищої освіти, що забезпечує розвиток держави в певних галузях знань за моделлю поєднання освіти, науки та інновацій, сприяє її інтеграції у світовий освітньо-науковий простір, має визнані наукові здобутки, для стимулювання наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності і проведення міждисциплінарних досліджень може надаватися статус дослідницького університету» – зазначає стаття 30 Закону України «Про вищу освіту».

Інституційна акредитація університету – одна з обов'язкових вимог набуття ним статусу дослідницького. Саме інституційна акредитація підтверджує високий рівень та ефективність забезпечення якості освітньої діяльності та є фактором формування успішного в майбутньому випускника.

У вищезазначеній статті Закону наводяться умови набуття університетом статусу дослідницького: «Заклад вищої освіти може набути статусу дослідницького університету в разі: 1) наявності інституційної акредитації; 2) наявності в міжнародних рейтингах закладів вищої освіти, перелік яких визначається Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти; 3) одержання за результатами проходження державної атестації в частині провадження ним наукової (науково-технічної) діяльності впродовж не менше трьох із попередніх п'яти років найвищої позиції не менше ніж за одним науковим напрямом або однієї з трьох найвищих позицій не менше ніж за трьома науковими напрямами».

Друга і третя умова вже можуть бути реалізовані, бо наявність вітчизняних університетів у міжнародних рейтингах постійно відстежується, а перший крок у державній атестації університетів у частині провадження наукової діяльності зроблено Міністерством освіти і науки України у березні 2021 р. Щодо інституційної акредитації, то на цей час Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти активно розробляє відповідний порядок, затвердження якого відкриє університетам шлях до подання заявок на отримання відповідного статусу.

На завершення необхідно окреслити перспективи державного управління процесом зовнішнього оцінювання якості освітніх програм та системи забезпечення якості в університеті загалом через призму підготовки успішних випускників.

Інформація для роздумів:

1. Постанова Кабінету Міністрів України від 24.12.2019 р. «Про розподіл видатків державного бюджету між закладами вищої освіти на основі показників їх освітньої, наукової та міжнародної діяльності» у п. 16 Розподілу Формули видатків державного бюджету на вищу освіту між закладами вищої освіти під час оцінювання комплексного показника діяльності закладу вищої освіти враховує показник працевлаштування випускників. Однак зазначається, що «показник працевлаштування випускників становить 1 для всіх закладів вищої освіти до запровадження в установленому порядку проведення моніторингу зайнятості випускників». Водночас пункт 20¹

Формул визначає, що «Показник працевлаштування випускників і-го закладу вищої освіти (ПВі) визначається з 2022 року на підставі моніторингу зайнятості випускників за результатами місця у рейтинговому списку даних про працевлаштування випускників закладів вищої освіти державної форми власності».

2. Як зазначено у звіті самооцінювання Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти (2021), «Про якість підготовки випускників ЗВО говорити досить складно, адже в Україні досі не проводився і не проводиться системний моніторинг працевлаштування та ступеня задоволення працедавців рівнем підготовки молодих фахівців. А тому неможливо сказати, який відсоток молодих осіб знайшов місце роботи взагалі та за спеціальністю зокрема, що вкотре свідчить про нагальну потребу створення системи відстеження траєкторії руху й успішності подальшого кар'єрного зростання випускників закладів вищої освіти для адекватного аналізу якості отриманої вищої освіти».

Як бачимо з наведених фактів, очікувати результатів моніторингу працевлаштування та розвитку кар'єри випускників у найближчий час чекати не потрібно. У такому разі на цьому етапі важливу функцію формування якісного освітнього середовища через відстежування долі випускників повинен виконувати університет.

Для вирішення проблеми управління якістю підготовки випускників у цей перехідний період необхідно розробити комбінований алгоритм дій та інструментів. Спроба побудови подібної структурно-логічної схеми наведена на рисунку 1.64.

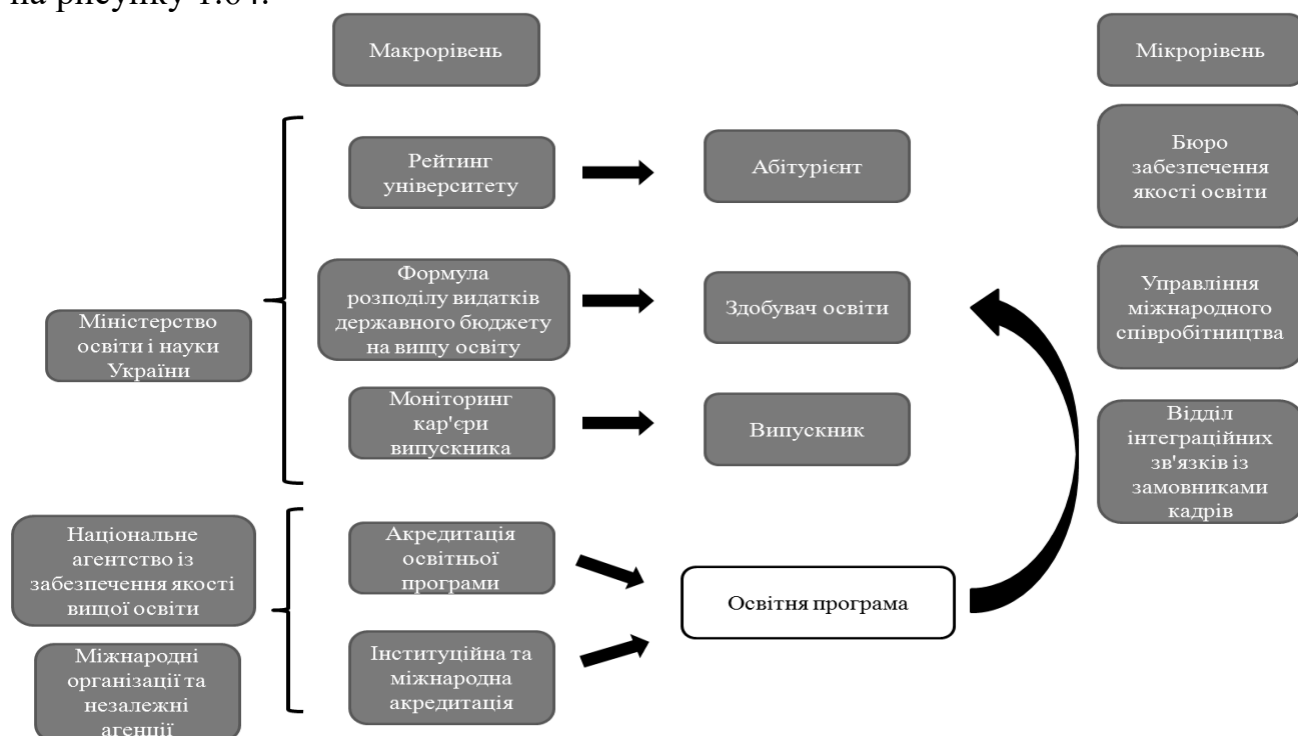


Рисунок 1.64 – Структурно-логічна схема управління якістю підготовки випускників

Під час розгляду механізмів підготовки конкурентоспроможних випускників необхідно пам'ятати таке:

1. Зовнішнє оцінювання якості освітніх програм за світовими стандартами набуває системного розвитку завдяки впровадженню нової системи акредитації.

2. Запуск інституційної акредитації потребує розроблення відповідної нормативної бази з боку Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти.

3. Для визначення ефективних механізмів висококваліфікованої підготовки здобувачів вищої освіти потрібен системний аналіз розвитку кар'єри випускників і на цьому етапі цей процес перебуває лише на теоретичному етапі. Відстежування долі випускника відбувається відповідними центрами розвитку кар'єри в університетах і має локальний характер.

4. На даному етапі частину функцій державного управління якістю підготовки випускників повинен взяти на себе університет.

Список використаної літератури

1. Abiturients info. URL: <https://abiturients.info/uk/cenaobuch>.
2. CEDOS. Українське студентство за кордоном: дані до 2017/18 навчального року. URL: <https://cedos.org.ua/researches/ukrainske-studentstvo-za-kordonom-dani-do-201718-navchalnoho-roku/>.
3. Moja Educacja (2021). URL: <https://mojaeducacja.com/cina-navchanna-za-kordonom>.
4. The UN Population Division of the Department of Economic and Social Affairs URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/>.
5. Рейтинг найкращих роботодавців України 2020/21. URL: <https://sumy.grc.ua/article/28662>.
6. Гуманитарний портал. URL: <https://gtmarket.ru/research/country-rankings>.
7. До проблеми освітньої еміграції українців. URL: <https://osvita.ua/vnz/75342/>.
8. Рейтингова таблиця вищих навчальних закладів «Топ-200 Україна» – 2021 рік. URL: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=49&id=6867>.
9. Положення про акредитацію освітніх програм, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0880-19#Text>.

1.8. РОЛЬ СТУДЕНТІВ У ПРОЦЕСАХ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ (НА ПРИКЛАДІ СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ)

**Васильєва Т. А.^I,
Люта О. В.^{II},
Дейнека О. В.^{III}**

У сучасному Європейському просторі вищої освіти питання забезпечення якості освіти, з огляду на багатогранність та складність даного процесу, вирішується через призму задоволення потреб основних споживачів освітніх послуг. Стандарти та рекомендації забезпечення якості у Європейському просторі вищої освіти (ESG 2015) акцентують на активній участі студентів у внутрішніх та зовнішніх процесах забезпечення якості. У ESG 2015 зазначається, що студенти є повноцінними представниками групи незалежних (зовнішніх) експертів. У системі внутрішнього забезпечення якості вищої освіти студентів розглядають як ключові стейкхолдери, зокрема, в частині формування політики забезпечення якості, розробленні, затвердженні, моніторингу програм, оцінюванні якості викладання, навчальних ресурсів і підтримки студентів, публічної інформації (Мороз та ін., 2018). Таким чином, функціонування закладів вищої освіти повинне здійснюватися на основі додержання принципів студентоцентрованого навчання, які базуються на впровадженні особистісно-орієнтованого підходу, що передбачає врахування індивідуальних характеристик студентів, забезпечення реалізації їх здібностей, інтересів та потреб із метою формування не лише високопрофесійного фахівця, а й всебічно розвиненої особистості. Надання якісних освітніх послуг та управління діяльністю університету з орієнтацією на потреби студента є визначальним фактором, що забезпечує підвищення якості вищої освіти України. Упевненість випускників шкіл у можливості здобуття якісної вищої освіти у вітчизняних ЗВО може стати одним із ключових чинників стримування відпливу абітурієнтів до закордонних університетів, що буде мати позитивно впливати на зниження рівня трудової міграції молоді України.

Однією з форм участі студентів у процесах забезпечення якості вищої освіти є їх залучення як експертів до оцінювання якості організації освітнього процесу через опитування. Анкетування є потужним інструментом зворотного зв'язку одержання інформації зацікавленими сторонами для формування високопрофесійного кадрового потенціалу, підвищення якості змісту освітніх програм та процесів їх реалізації в університеті.

^IД-рка екон. наук, професорка кафедри фінансових технологій та підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

^{II}Канд. екон. наук, доцентка кафедри фінансових технологій та підприємництва Сумського державного університету.

^{III}Канд. екон. наук, доцентка кафедри фінансових технологій та підприємництва Сумського державного університету.

Практика залучення студентів як експертів до оцінювання якості викладання не є принципово новою. Історія її виникнення та поширення у світі використовується більше ніж століття, що розглядається в працях учених різних країн. Оцінювання студентами якості викладання дисциплін уперше запроваджене в університетах Сполучених Штатів Америки на початку 20-го століття. Поступово стало зрозумілим, що анкетування студентів є важливим інструментом, який може активно застосовуватися в академічному середовищі для оцінювання ефективності викладання. На сьогодні переважна більшість університетів США та Канади застосовують практику опитування студентів. Це пояснюється тим, що в університетах цих країн висувають високі вимоги як до професіоналізму викладачів, так і до теоретичних знань та практичних навичок, яких набувають випускники. Розуміючи, що опитування студентів є інструментом досягнення ключових цілей функціонування університету, заклади вищої освіти Європи також почали запроваджувати анкетування студентів із метою підвищення якості вищої освіти. Необхідно зазначити, що використання результатів опитування студентів у контексті забезпечення високого рівня їх задоволеності викладанням та навчанням стає ключовим фактором, що впливає на конкурентоспроможність університету на ринку освітніх послуг, важливим елементом рекламної кампанії та збільшення кількості студентів.

На сьогодні в європейських університетах результати опитування здобувачів вищої освіти є підставами для керівництва університету щодо ухвалення рішень про розмір заробітної плати та просування по службі; визначення та нагородження найкращих викладачів, а також моніторингу якості викладання загалом. Тобто результати опитування студентів щодо якості викладання дедалі більше впливають на розмір заробітної плати, престиж, можливості подальшого працевлаштування та кар'єрного зростання викладача.

У той самий час проведення опитування є надзвичайно важливим насамперед для викладача, оскільки дозволяє одержати діагностичний зворотний зв'язок, виміряти власну ефективність викладання, врахувати зауваження студентів щодо архітектури освітнього компонента.

Функції, що виконує опитування студентів у внутрішній системі забезпечення якості вищої освіти, подані в таблиці 1.13.

Українська система експертного оцінювання якості вищої освіти, на відміну від американської або європейської, не має сталих традицій щодо проведення анкетування студентів, а, отже, має порівняно обмежений потенціал щодо використання результатів опитування для коригування державної політики у сфері вищої освіти та вдосконалення змісту й практики використання механізмів державного управління сферою вищої освіти (Гилюн, 2016).

Таблиця 1.13 – Функції, що виконує опитування студентів у внутрішній системі забезпечення якості вищої освіти

Функція	Інформаційна	Мотивувальна	Стимулювальна
Характеристика			
Об'єкт	Інформація, що характеризує якість викладання	Інформація про оцінювання дисципліни для викладача	Ранжування викладачів, статистичні дані
Суб'єкт	Викладач, адміністрація	Викладач	Адміністрація
Мета	Підвищення якості освіти	Аналіз для змін у викладанні як мотив для вдосконалення педагогічної майстерності, «зовнішній погляд» на процес викладання	Допомога молодим викладачам, підвищення кваліфікації викладачів, стимулювальні виплати

Водночас запровадження нової процедури акредитації освітніх програм Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти відповідно до вимог ESG 2015 поставило перед українськими університетами завдання запровадження процедур опитування здобувачів вищої освіти як необхідного інструменту підвищення якості викладання освітніх компонентів та реалізації освітньої програми загалом (Зварич, 2014).

Одним з основоположників активного залучення студентів до процесів внутрішнього забезпечення якості став Сумський державний університет. В університеті систематичні опитування студентів освітніх ступенів «бакалавр» та «магістр» щодо якості організації освітньої діяльності під час вивчення навчальних дисциплін започатковані з 2016 року на підставі вивчення кращих практик європейських університетів. З 2020 року до процедури оцінювання якості організації освітньої діяльності під час вивчення навчальних дисциплін долучені здобувачі вищої освіти третього освітньо-наукового рівня, що сприяє підвищенню якості освітньої компоненти підготовки аспірантів.

Оцінювання якості викладання здійснюється з метою забезпечення прав студентів на здобуття якісної освіти та врахування пропозицій осіб, які навчаються в університеті, щодо підвищення якості викладання, що дозволяє забезпечити інформаційні умови для формування цілісного уявлення про якість освітньої діяльності під час вивчення освітніх компонентів в університеті. Таке опитування здійснюється на принципах прозорості, об'єктивності, академічної доброчесності та добровільності.

Для реалізації опитування фахівцями університету була розроблена та використовується автоматизована інформаційна система «Якість організації освітнього процесу». Наявність зазначеного програмного забезпечення для проведення опитування сприяє оперативності оброблення результатів,

одержання неупереджених висновків, не потребує залучення значних обсягів людських та матеріально-технічних ресурсів як на етапі проведення анкетування, так і під час підбиття підсумків.

У СумДУ система опитування студентів щодо якості викладання на сьогодні діє як елемент централізованої університетської структури внутрішнього забезпечення якості та охоплює п'ять основних етапів: проведення анкетування, розрахунок узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності (УПЯ), аналізування активності респондентів, нормалізація узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності (УПЯн), ранжування викладачів залежно від значення УПЯн за рівнями якості та ухвалення відповідних управлінських рішень. На рисунку 1.65 подано поетапну схему організації процесу опитування здобувачів вищої освіти університету щодо якості викладання.

Перший етап «Анкетування здобувачів вищої освіти» передбачає формування в АІС «Якість організації освітнього процесу» ключів доступу студентам до анкет та їх експорт в інформаційний сервіс «Особистий кабінет студента». Після чого студенти мають можливість оцінити якість організації освітньої діяльності під час вивчення навчальних дисциплін за результатами відповідного семестру (осіннього / весняного). Для збирання даних використовують анкету, що містить закриті запитання щодо якості викладання, відкрите запитання в частині зауважень та рекомендацій здобувачів вищої освіти та запитання, яке стосується частки занять із дисципліни, яку відвідав студент. Запитання анкети спрямовані як на оцінювання якості організації освітньої діяльності під час вивчення навчальних дисциплін окремого викладача, так і на оцінювання якості змісту освітнього компонента, що є важливим фактором підвищення якості реалізації освітніх програм.

Формування запитань анкети, яку використовують для проведення оцінювання, здійснюється у співпраці з внутрішніми стейкхолдерами – студентами, аспірантами та академічним персоналом, а також зовнішніми зацікавленими сторонами – роботодавцями та випускниками, які можуть запропонувати коригування її змісту відповідно до вимог сучасного ринку праці. Анкета, яку застосовують для проведення опитування, подана в таблиці 1.14.



Рисунок 1.65 – Поетапна схема організації процесу опитування студентів щодо якості викладання

Таблиця 1.14 – Анкета для опитування студентів щодо визначення якості викладання навчальних дисциплін

№ пор.	Якість навчальної дисципліни	Відмінно	Добре	Задовільно	Погано
Якість змісту					
1.	Оцініть, наскільки сучасними та актуальними були навчальні відеоматеріали, презентації, власні методичні розробки, що надавав викладач				
2.	Оцініть, наскільки сучасними та актуальними були навчально-наукова література та інформаційні джерела, що рекомендував викладач під час вивчення дисципліни				
3.	Оцініть, наскільки інформація, отримана під час вивчення дисципліни, була для Вас новою та цікавою				
Якість викладання					
4.	Оцініть, наскільки викладач зрозуміло, вільно та змістовно пояснював матеріал, відповідав на запитання студентів, коментував складні моменти, виділяв головне в темі та наводив приклади з практики				
5.	Оцініть використання викладачем сучасних методів викладання / навчання, наприклад: інтерактивні лекції, лекції-дискусії, лекції-пресконференції, навчальна гра, кейс-метод, тренінги, практико-орієнтований метод, інтерактивні / симуляційні тренажери та інші				
6.	Оцініть використання викладачем відкритих електронних освітніх платформ (Coursera, Prometheus, EdEra, Екзаменаріум, MiX learning тощо) під час проведення аудиторних занять				
7.	Оцініть організацію викладачем самостійної роботи студентів: чіткість визначення вимог, надання рекомендацій щодо виконання домашніх завдань, визначення необхідної літератури та зазначення джерел її отримання				
8.	Оцініть використання викладачем електронних платформ (Екзаменаріум, MiX learning, Coursera та інші), дистанційних курсів СумДУ в процесі організації самостійної роботи				
9.	Оцініть можливість одержання консультації у викладача (згідно із затвердженим графіком) під час роботи над навчальною дисципліною				
10.	Оцініть, наскільки викладач поважно та коректно ставився до всіх студентів				
Якість організації освітньої діяльності					
	Складова оцінки	Відповідає дійсності	Категорично не відповідає дійсності		
11.	Викладач додержується розкладу проведення занять				
12.	Викладач ознайомлював студентів із регламентом, де зазначено критерії оцінювання, та чітко його додержувався				
13.	Викладач об'єктивно оцінював усі види завдань, передбачені регламентом				
14.	Дисципліну викладали українською мовою (англійською згідно з навчальним планом)				
Загальна оцінка роботи викладача з дисципліни					
15.	Ваша загальна оцінка роботи викладача з цієї дисципліни	Відмінно	Добре	Задовільно	Погано

Для оцінювання якості викладання освітніх компонентів задається відповідна кількість балів для кожної відповіді на запитання анкети.

Опитування здобувачів вищої освіти відбувається в on-line через інформаційний сервіс «Особистий кабінет студента», де спеціально створено окремий модуль «Оцінювання дисциплін» (рис. 1.66). Проведення анкетування саме у форматі on-line має низку переваг, що дозволяють підвищити рівень об'єктивності та достовірності одержаних результатів. Проведення онлайн опитування забезпечує можливість залучення значного контингенту респондентів, оскільки студенти можуть дати відповіді на запитання в зручний для себе час та без ідентифікації їх особистості. Ураховуючи, що доступ до опитування надається через «Особистий кабінет студента», сторонні особи, які не мають прямого стосунку до об'єкта експертної уваги, не можуть брати участі.

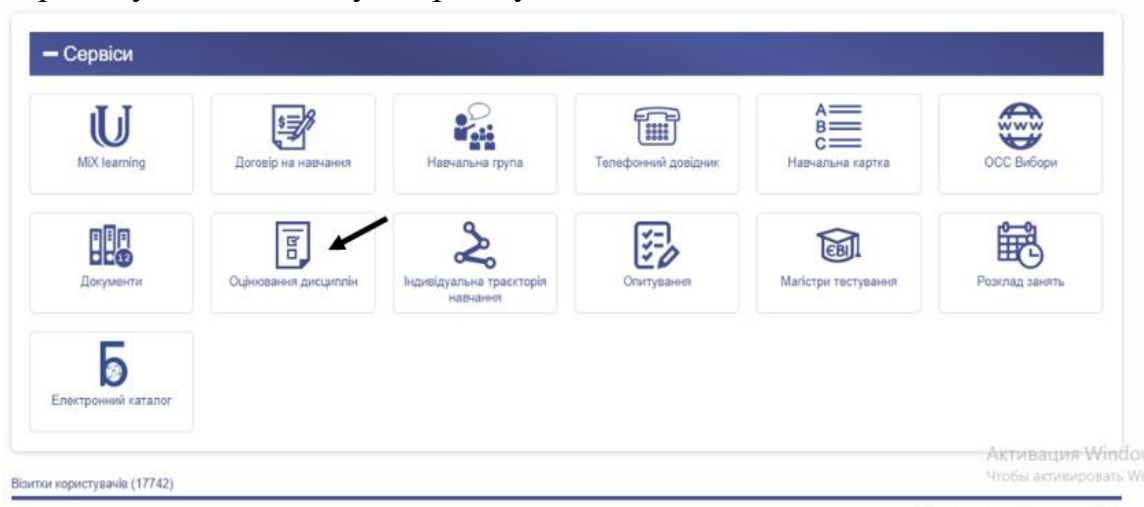


Рисунок 1.66 – Приклад інтерфейсу інформаційного сервісу «Особистий кабінет студента»

На дату початку опитування до особистого кабінету за кожною дисципліною надходить ключ доступу до системи анкетування, якими можуть скористатися лише студенти зазначеної групи (рис. 1.67).

Дисципліни 2 семестру 2020/2021 навчального року		
Перша домедична допомога Байдон Юрій Олександрович	3UPZHO5 Використана	Код доступу
Медична біологія Беседна Антоніна Анатоліївна	5XTMELE Використана 2	
Гістологія, цитологія та ембріологія Тимкова Олена Олександрівна	AGLZBU5 Використана 2	
Анатомія людини Горієнко Олена Володимирівна	BTG74VZ Використана 10	

Рисунок 1.67 – Приклад змісту вкладки «Оцінювання дисциплін» особистого кабінету студента

На наступному етапі анкетування відбувається розрахунок узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності (УПЯ). Обчислення результату опитування респондентів здійснюється за окремим

запитанням анкети, змістовною групою питань анкети та/або за всіма питаннями анкети, за формулою

$$a_j = \sum_{i=1}^z x_i n_i \quad (1.1)$$

де a_j – сума балів, одержаних викладачем за відповіді на запитання анкети за усіма дисциплінами, що оцінювалися здобувачами вищої освіти впродовж відповідного періоду;

j – відповідний викладач;

x_i – частка здобувачів вищої освіти, які обрали даний варіант відповіді;

n_i – число балів, що характеризують дану відповідь;

z – кількість запитань анкети.

Для забезпечення об'єктивності оцінювання якості викладання під час розрахунку суми балів окремого викладача за кожною оцінюваною дисципліною не враховують найвищий та найнижчий результати.

Під час розрахунку суми балів окремого викладача також ураховують результат відповіді студентів на запитання «Яку частку занять із дисципліни Ви особисто відвідали?». Так, із метою забезпечення релевантності результатів оцінювання не враховують відповіді здобувачів на запитання анкети, які відвідали менше ніж 30 % навчальних занять із відповідної дисципліни. Крім того, якщо студент обрав варіант відповіді «Маю індивідуальний графік», під час розрахунку УПЯ не враховують відповіді на визначені запитання анкети. Проте щоб забезпечити рівні умови для всіх науково-педагогічних працівників, під час розрахунку результатів опитування студентів, які навчаються з індивідуальним графіком, до виставленої ним загальної кількості балів застосовують коригувальний коефіцієнт, що розраховують за формулою

$$k = \frac{\sum_1^z m_{j \max}}{\sum_1^z m_{j \max}^i} \cdot 100 \%, \quad (1.2)$$

де k – коригувальний коефіцієнт;

$m_{j \max}$ – максимально можлива сума балів, що може бути одержана за відповіді на запитання анкети (у разі якщо всі опитані здобувачі вищої освіти обрали варіант відповіді «Відмінно»);

$m_{j \max}^i$ – максимально можлива сума балів, що може бути отримана викладачем за умови наявності студентів, які навчаються з індивідуальним графіком (у разі якщо всі опитані здобувачі вищої освіти обрали варіант відповіді «Відмінно»).

Для підбиття підсумків за результатами опитування здобувачів вищої освіти щодо якості організації освітньої діяльності під час вивчення

навчальних дисциплін за відповідний період (осінній / весняний семестри, навчальний рік) здійснюється розрахунок показника якості організації освітньої діяльності викладача за всіма дисциплінами, що оцінюються здобувачами вищої освіти впродовж аналізованого періоду:

$$\text{УПЯ} = \frac{\sum_1^z a_j}{\sum_1^z m_{j \max}} \cdot 100 \% \quad (1.3)$$

Важливим аспектом забезпечення об'єктивності результатів опитування є аналіз активності респондентів, оскільки від участі здобувачів вищої освіти залежить, чи буде визначено рівень якості викладання окремого викладача. Під час розрахунку нормалізованого значення узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності (УПЯ^н) застосовується показник мінімальної кількості респондентів та мінімальної частки студентів, які взяли участь в анкетуванні (табл. 1.15).

Таблиця 1.15 – Умови для розрахунку УПЯ^н

Контингент здобувачів вищої освіти	Умови для розрахунку УПЯ ^н , залежно від кількості осіб, які взяли участь в опитуванні
До 25 осіб	Не менше ніж 7 осіб
Від 26 осіб до 50 осіб	Не менше ніж 40 % контингенту здобувачів вищої освіти
51–99 осіб	Не менше ніж 30 % контингенту здобувачів вищої освіти
100–199 осіб	Не менше ніж 20 % контингенту здобувачів вищої освіти
Більше ніж 200 осіб	Не менше ніж 10 % контингенту здобувачів вищої освіти

На рисунку 1.68 наведені показники участі студентів в опитуванні щодо якості викладання дисциплін за чотири навчальних роки: 2017/2018 н. р., 2018/2019 н. р., 2019/2020 н. р. та 2020/2021 н. р.

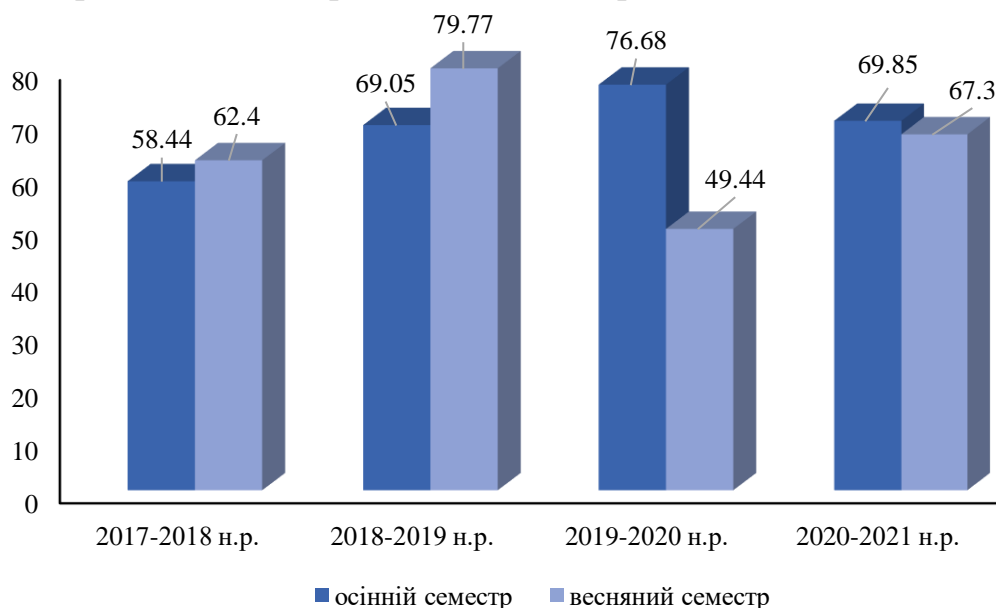


Рисунок 1.68 – Дані про участь студентів в опитуванні щодо якості викладання навчальних дисциплін, %

Дані, наведені на рисунку 1.68, дають підстави зробити висновки про зростання активності студентів в опитуванні щодо якості навчальних дисциплін. Так, якщо за осінній семестр 2017/2018 н. р. 58,44 % від загальної кількості студентів СумДУ взяли участь в анкетуванні, то за аналогічні періоди 2018/2019 н. р. та 2019/2020 н. р. цей показник зріс до 69,05 % та 76,68 % відповідно. У весняному семестрі 2018/2019 н. р. частка студентів, які взяли участь в опитуванні, зросла порівняно з аналогічним періодом 2017/2018 н. р. на 17,37 % і становила 79,77 %, що є найвищим показником за останні три роки. У 2020/2021 н. р. активність студентів порівняно з весняним семестром попереднього навчального року загалом покращилася. Проте порівнюючи показники участі здобувачів вищої освіти в анкетуванні в розрізі семестрів, необхідно зазначити, що активність студентів за осінній семестр майже на 7 % нижча порівняно з аналогічним періодом 2019/2020 н. р. У той самий час у весняному семестрі 2020/2021 н. р. спостерігається позитивна динаміка до зростання зацікавленості студентів у процесах забезпечення якості вищої освіти, а саме 67,3 % студентів оцінили якість викладання в університеті. Така ситуація щодо участі студентів в опитуванні пояснюється насамперед упровадженням карантинних обмежень, переходом на дистанційне навчання та адаптацією студентів до нових умов навчання. Проте, незважаючи на умови пандемії, можна зробити висновок про зростання зацікавленості студентів щодо участі в зазначеному опитуванні. Підвищення рівня активності здобувачів вищої освіти в опитуванні обумовлене насамперед тим, що після підбиття підсумків опитування студенти через інформаційний сервіс «Особистий кабінет студента» отримують узагальнену інформацію про те, які управлінські рішення були ухвалені за результатами їх оцінювання. Ця практика повною мірою відповідає п. 1.9 ESG 2015, де зазначено: «Про будь-які дії, заплановані або вжиті як результат перегляду, необхідно інформувати всі зацікавлені сторони» (Мороз та ін., 2018). Таким чином, студенти дедалі більше усвідомлюють, що вони є активними учасниками освітнього процесу, а їх думка є важливою, оскільки може охарактеризувати не лише особливості викладання окремих дисциплін, а й привернути увагу до існуючих проблем.

Наступний етап процесу опитування передбачає нормалізацію узагальненого показника якості організації освітньої діяльності під час вивчення навчальних дисциплін у разі, якщо виконуються умови, подані в таблиці 1.16. Для тих викладачів, діяльність яких оцінена відповідно до зазначених умов, здійснюється нормалізація їх узагальнювального показника якості за відповідний період за формулою абсолютної нормалізації:

$$\text{УПЯ}^{\text{н}} = \frac{\text{УПЯ}_j - \text{УПЯ}_{\text{min}}}{\text{УПЯ}_{\text{max}} - \text{УПЯ}_{\text{min}}} \cdot 100 \% \quad (1.4)$$

де $\text{УПЯ}^{\text{н}}$ – нормалізоване значення узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності викладачем за відповідний період;

УПЯ_j – значення узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності викладача за відповідний період;

УПЯ $_{min}$ – мінімальне значення узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності в масиві УПЯ викладачів університету за відповідний період;

УПЯ $_{max}$ – максимальне значення узагальнювального показника якості організації освітньої діяльності в масиві УПЯ викладачів університету за відповідний період.

Узагальнювальний показник якості визначається за технологіями рейтингових оцінювань та передбачає розподіл викладачів відповідно до одержаного ними значення УПЯ^H за п'ятьма рівнями: високий рівень (до 10 % викладачів, діяльність яких оцінена відповідно до умов, наведених у таблиці 1.15), вищий від середнього (до 20 % відповідно), середній (до 40 % відповідно), нижче середнього (до 20 % відповідно), низький (до 10 % відповідно), зокрема критичний (у разі, якщо УПЯ^H перебуває в межах 0–35 %). У таблиці 1.16 подано характеристику рівнів якості викладання навчальних дисциплін.

Важливий етап досліджуваного процесу ґрунтовний аналіз підготовлених за результатами анкетування аналітичних звітів, що є основою ухвалення ефективних управлінських рішень у частині формування кадрового потенціалу університету. Так, за результатами опитування проводять щорічний конкурс «Кращий викладач очима студентів» та відбувається нагородження викладачів, які мають високий рівень якості викладання. Крім того, викладачів, якість викладання яких високо оцінили студенти, залучають до проведення вебінарів, семінарів, лекцій у рамках програм підвищення кваліфікації, з метою поширення кращого педагогічного досвіду. Викладачі, які продемонстрували «Низький» рівень якості організації освітньої діяльності, одержують рекомендації щодо проходження курсів підвищення кваліфікації за тематикою відповідно до виявлених проблем.

Таблиця 1.16 – Характеристика рівнів якості викладання навчальних дисциплін

Рівень якості	Характеристика
Високий	Викладач характеризується високим рівнем професіоналізму, вміло формує інтерес студентів до дисципліни, організований та об'єктивний в оцінюванні їх навчальних досягнень
Вищий середнього	Рівень якості організації освітньої діяльності досить високий. Викладач якісно подає навчальний матеріал, вміє організувати самостійну роботу студентів, є дисциплінованим у реалізації своїх професійних обов'язків
Середній	Рівень професіоналізму є задовільним, однак у роботі викладача як науково-педагогічного працівника є низка недоліків, про які свідчать оцінні бали питань анкети
Нижчий середнього	Рівень професіоналізму є задовільним, однак у роботі викладача за окремими напрямками організації освітньої діяльності існують істотні недоліки, про які свідчать оцінні бали питань анкети
Низький	Існують істотні недоліки в організації викладання дисципліни
Критичний	Існують неприпустимі порушення щодо організації викладання дисципліни

Як свідчить досвід СумДУ, запровадження опитування студентів має важливий вплив на зростання якості викладання. Необхідно зазначити, що

дані, наведені на рисунку 1.69, дозволяють зробити низку висновків. По-перше, за останні три навчальні роки відбулося збільшення кількості викладачів, діяльність яких оцінена студентами, що також свідчить про зростання зацікавленості студентів щодо участі у процесах внутрішнього забезпечення якості вищої освіти. По-друге, як позитивну тенденцію необхідно відмітити зростання кількості викладачів, які за результатами оцінювання студентів мають високий рівень викладання.

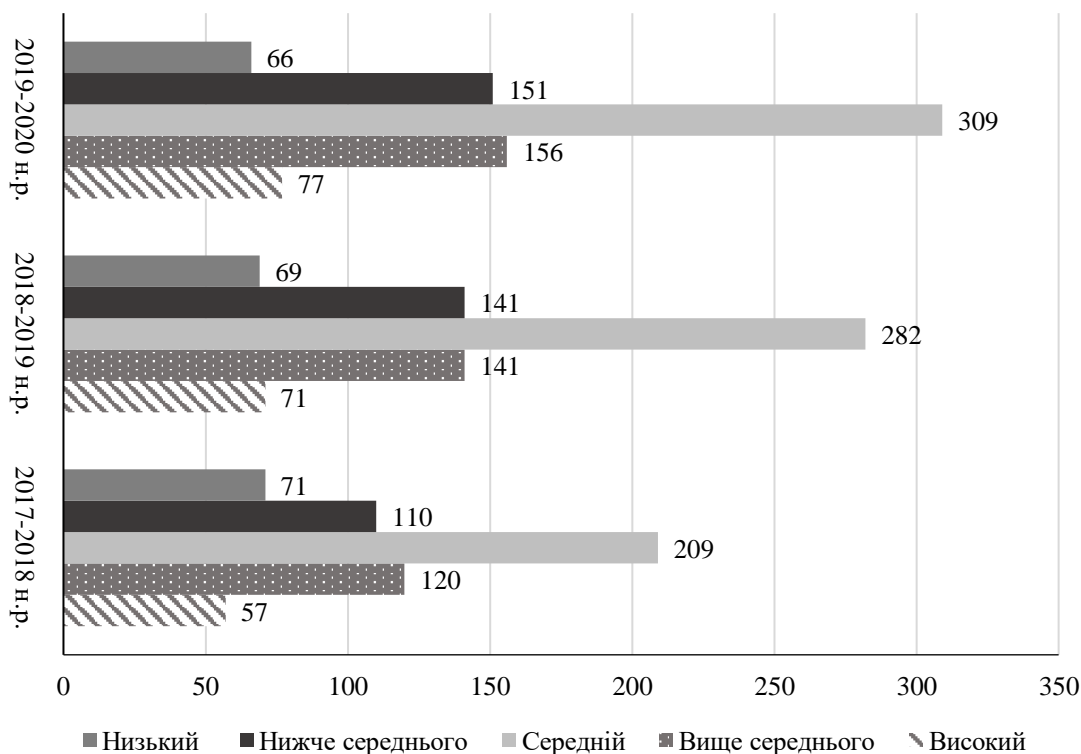


Рисунок 1.69 – Дані щодо рівнів якості викладання викладачів університету, осіб

Так, якщо у 2017/2018 н. р. кількість таких викладачів становила 57 осіб, то в 2019/2020 н. р. вона зросла на 35 % і становила 77 осіб. Рівень якості «Вищий середнього» у 2017/2018 н. р. було визначено для 120 викладачів, а у 2019/2020 н. р. їх кількість збільшилася на 30 % і дорівнювала 156 особам. Привертає увагу той факт, що у 2019/2020 н. р. порівняно з 2017/2018 н. р. спостерігається скорочення кількості викладачів, які демонстрували рівень викладання «Низький» із 71 осіб до 66 осіб, що становить 7 %. Важливим фактором, що впливає на позитивну динаміку рівня якості викладання навчальних дисциплін, є те, що кожний викладач через інформаційний сервіс «Особистий кабінет викладача» за результатами опитування кожного семестру отримує детальний аналіз відповідей студентів за кожним питанням анкети, а також їх зауваження та пропозиції щодо викладання відповідної дисципліни.

Таким чином, опитування студентів щодо якості викладання є рушійною силою, що сприяє посиленню зацікавленості викладачів у власному підвищенні кваліфікації та покращанні результатів підготовки студентів,

формуванню висококваліфікованого науково-педагогічного складу університету, створенню умов для професійного зростання і розвитку викладачів, виявленню проблемних питань у формуванні кадрового потенціалу науково-педагогічних працівників університету.

Список використаної літератури

1. Гилюн О. В. Якість вищої освіти в оцінках студентів університету. *Соціологія*. 2016. Вип. 4 (132). С. 84–87.
2. Зварич І. Оцінювання професійної діяльності викладачів у вищих навчальних закладах України з урахуванням американського досвіду. *Молодь і ринок*. 2014. № 12 (119). С. 36–41.
3. Онлайн опитування студентів у системі забезпечення якості вищої освіти. Мороз В. М., Садковий В. П., Бабаєв В. М., Мороз С. А. *Інформаційні технології і засоби навчання*. 2018. Т. 68, № 6. С. 235–250.
4. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). Київ: ТОВ «ЦС», 2015. 32 с.
5. Теоретико-методичні засади забезпечення якості освіти : монографія / Д. В. Карамішев та ін. ; за заг. ред. д-ра держ. упр., проф. Д. В. Карамішева. Харків: Вид-во ХарПІ НАДУ «Магістр», 2020. 180 с.
6. Whose feedback? A multilevel analysis of student completion of end-of-term teaching evaluations / L. P. Macfadyen, S. Dawson, S. Prest, D. Gašević. *Assessment & Evaluation in Higher Education*. 2016. № 41 (6). P. № 821–839. URL: <https://doi.org/10.1080/02602938.2015.1044421>.
7. Mazurkiewicz M., Liuta O., Kyrychenko K. Internal Quality Assurance System for the Higher Education: Experience of Ukraine and Poland. *Business Ethics and Leadership*. 2017. Vol. 1. P. 74–83.
8. Nitza Davidovitch, Dan Soen. Student Surveys And Their Applications In Promoting Academic Quality In Higher Education. *Journal of College Teaching & Learning*. 2011. № 8 (6). P. 31–46. URL: <https://doi.org/10.19030/tlc.v8i6.4277>.
9. Quality Assurance in Higher Education Institutions in Ukraine through the prism of European Guidelines and Standards ESG 2015 Edited by Mariusz Mazurkiewicz. 2016. URL: https://depot.ceon.pl/bitstream/handle/123456789/11264/publication_1p.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
10. Savga L., Krykliy O., Kyrychenko K. The Role of Internal and External Stakeholders in Higher Education System in Ukraine. *Business Ethics and Leadership*. 2018. № 2 (1). P. 32–43.

1.9. ЗАСТОСУВАННЯ ПІДХОДІВ AGILE-УПРАВЛІННЯ ПРОЄКТАМИ (SCRUM, KANBAN ТА LEAN) В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ: РОЛЬ, ПРИНЦИПИ, ОСОБЛИВОСТІ ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ

**Маслак О. І.^I,
Гришко Н. Є.^{II},
Яковенко Я. Ю.^{III},
Лівенцова К. В.^{IV}**

За два десятиліття, що минули від появи Agile, ця концепція набрала глобального характеру та стала універсальним підходом, який застосовують не лише в межах інформаційних технологій та програмного забезпечення, а й у сучасній інформаційно-інтелектуальній економіці, бізнесі та навчанні.

Зокрема виявилось, що основною перевагою впровадження засад Agile в навчання здобувачів освіти стала їх висока залученість. Метою перших пілотних проєктів, наприклад «Laboratoria», було навчити студентів тому, як працюють технологічні компанії (Pryimak & Faichak, 2017). Однак з огляду на швидкість освоєння і широти знань, якими оволодівали здобувачі-учасники таких проєктів, а також зростання їх соціально-емоційних навичок, Agile освітяни почали розглядати як важливий компонент побудови принципово іншої освітньої моделі.

Не викликає сумнівів той факт, що вирішальне значення для безпечного розвитку сьогодні надається сучасній освіті, яка виконує роль випереджального чинника реалізації необхідних суспільних змін (Maslak et al., 2016).

Становлення випереджальної освіти потребує нової педагогічної культури та мислення, нових педагогічних моделей, нового педагогічного змісту. Сучасна вища школа покликана забезпечити досягнення таких освітніх результатів, які б відповідали цілям розвитку особистості й сучасним вимогам суспільства (Гейзерська, 2017). Найголовнішими серед них є формування усталених моделей поведінки людини, зміна її ціннісних пріоритетів у бік соціально відповідальних, екологічно та гуманістично-орієнтованих форм взаємодії з природним та соціальним оточенням (Maslak et al., 2018).

Вище наведене обумовлює актуальність і необхідність системного дослідження теоретико-методологічних засад упровадження в освітній процес гнучких методологій agile-управління проєктами.

Наукова новизна запропонованого дослідження полягає в поданні напрямів удосконалення теоретико-методологічних підходів та наданні

^IД-рка екон. наук, професор, завідувачка кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського.

^{II}Канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського.

^{III}Канд. екон. наук, доцент кафедри економіки Кременчуцького національного університету імені Михайла Остроградського.

^{IV}Центр супроводу бізнесу «ESITO».

практичних рекомендацій з імплементації принципів Agile у процес вищої освіти. Запропонований підхід ґрунтується на таких принципах, як розвиток міждисциплінарної основи програми навчання, інтеграція формальних і неформальних форм навчання, партисипативність управління процесом навчання. Упровадження висновків і рекомендацій сприятиме наближенню якості української вищої освіти до вимог європейських і світових стандартів у цій галузі.

Більше того, agile-ізація бізнесу – необхідна умова забезпечення стійкого розвитку в сучасних умовах, ураховуючи потребу переходу від довгострокового планування до стратегії та від контролю і автоматизації до диджиталізації (Яковенко, 2020).

Нині поширеною є ситуація, коли Agile (від англ. agile – еластичний) помилково приймають за методологію. Однак це поняття набагато ширше методів і практик – це культура і спосіб гнучкого мислення, що передбачає поділ процесів на окремі частини (ітерації) (PMBOK Guide, 2017). Відповідно Agile можна застосувати до будь-якої організації і будь-якого аспекту роботи, адже функціонування в умовах невизначеності дедалі більше в сучасному світі (Маслак та ін., 2020). І найкраще з цим справляються мотивовані команди, які здатні адаптуватися і своєчасно реагувати на зміни. Agile допомагає членам команди ділитися один з одним інформацією і на підставі цих даних ухвалювати важливі рішення, не покладаючись лише на менеджера, оскільки передбачає відкрите планування, обговорення та вдосконалення процесів усією командою таким чином, що її учасники володіють однаковою інформацією і кожний має свій голос під час обговорення застосування цих методик.

Ключовою користю від практичного впровадження agile підходу в освітній процес є зміна звичної низки способів одержання та засвоєння знань здобувачами освіти. Актуальним для українських реалій залишається питання того, якою мірою основні маніфести Agile, адаптовані під потреби освітнього середовища, зможуть сприяти ефективним змінам в освітньому просторі (Кремень, 2016).

Передумовою виникнення концепції Agile-освіти певною мірою стала поява інформаційного суспільства. Інформаційне суспільство – сучасний етап розвитку цивілізації з домінуванням ролі знань та інформації. Це суспільство, яке існує завдяки комп'ютеризації та інформатизації виробничої діяльності й економічних взаємовідносин і характеризується підвищеним впливом інформаційно-комунікативних технологій на всі сфери людської діяльності та суспільство загалом (Маслак та ін., 2019). Вищенаведені тенденції прямо впливають на розвиток освіти.

Відомо, що основні засади Agile були створені на основі протиставлення (Ебу): взаємодія учасників процесу важливіша за сам процес та використовувані інструменти; результат пріоритетніший за детальний опис методів та способів його досягнення; реальна співпраця превалює над

переговорним процесом; миттєва реакція на зміни важливіша за завбачливе планування.

Насправді, основоположні принципи Agile можна трансформувати попри їх орієнтованість на застосування для розвитку технологій і програмного забезпечення, оскільки маніфест є доволі гнучким та адаптивним.

Зокрема, пункт маніфесту стосовно того, що люди і взаємодія важливіші за процеси та інструменти, означає, що команда повинна зосередитися на комунікаційних навичках, а потім – на інструментах і методах, які вони використовують. Відповідно твердження, що готовність до змін важливіша від проходження за попереднім планом, можна інтерпретувати як визнання того, що плани з часом стають неточними, і головне – результат, а не лише розробити план роботи (Jurgen Appelo Management 3.0, 2011).

Для уникнення термінологічної двозначності зазначимо, що Agile-методології – це набір практик у поєднанні з ідеями, порадами та досвідом спільноти фахівців-практиків. Такі agile-методології, як Scrum і Kanban, вміщують великий набір практик, але вони також акцентують на ідеях, які допомагають утримувати увагу команди на досягненні цих цілей.

Зарубіжний досвід свідчить, що підприємці-розробники програмного забезпечення змогли впровадити використання принципів Agile у навчання школярів. Так, Стів Пеха, засновник та президент «Teaching That Makes Sense», одним із перших запропонував внести зміни до способу планування навчання та управління ним утвердженням нової парадигми надання освітніх послуг на засадах Agile. Пропозиція розглядати освітній процес через призму бізнес-сприйняття дозволив одразу виявити принцип вертикального управління, коли пріоритети та плани створюють керівники вищого рівня часто без урахування інтересів та потреб самих здобувачів освіти (Stewart et al., 2009).

Крім того, розгляд здобувачів освіти як основних одержувачів та замовників освітніх послуг на основі принципу залучення до процесу всіх стейкхолдерів на практиці означає, що навчальні програми необхідно переглядати з огляду на очікування, пріоритети та потреби здобувачів освіти, роботодавців, представників академічних кіл тощо.

Людиноорієнтований підхід, запозичений з Agile, втілюється не лише в студентоцентрованому навчанні, а й у визнанні педагогів рушійною силою та основою будь-якої освітньої системи (Jurgen Appelo Management 3.0, 2011).

Традиційна сучасна освіта сфокусована на побудові індивідуальних освітніх траєкторій. Не відкидаючи потреби в індивідуалізації навчання, Agile орієнтовано також на співпрацю та взаємодію, зокрема командне навчання, що зі свого боку формує комунікативні навички та здатність до колективної роботи.

Ще одним поняттям, яке вводить у науковий обіг Agile, є поняття парного навчання (похідне від ідеї парного програмування у розробленні програмного забезпечення) (Salza et al., 2019).

Аналогічно до того, як двоє розробників почергово намагаються кодувати та розробляти програмні функції, проводячи постійні експертні перевірки та забезпечуючи надійну реалізацію в освітньому процесі, можна запровадити практику спільного проєктування та реалізації планів занять. На практиці це означає не лише взаємовідвідування занять, а й запровадження викладацьких спринтів для відстежування результатів за поставленими цілями.

Пріоритизація кращих практик навчання теж є безпосередньою адаптацією принципу співпраці в Agile, оскільки ініціативи з поліпшення змістовності навчання – безпосередній наслідок співпраці зацікавлених сторін.

У цьому контексті варто також наголосити на тому, що експерименти для досягнення бажаного результату – невід’ємна складова Agile. Відповідно, якщо не існує єдиного універсального підходу до процесу навчання та його організації, то варто здійснювати експериментальні практики пошуку найбільш вдалих способів та методів навчання, виходячи з пріоритетних освітніх цілей.

Одне з найпоширеніших помилкових тлумачень засад Agile полягає у тому, що він нібито підходить лише для проєктів у сфері інформаційних технологій (ІТ). Насправді значна частина концепцій у його складі підходить і для інших сфер діяльності, зокрема освіти. Хоча багато ІТ-команд використовує гнучкі підходи, то це не означає, що ІТ має ексклюзивне право на застосування Agile. Розглянемо засади Kanban та Scrum окремо, щоб потім визначити загальні принципи Agile в навчанні з урахуванням наведених його методологій.

Kanban – це метод, що поліпшує процес виконання завдань проєкту на основі поступових еволюційних змін системи. Kanban-практика «спільно розвивати і покращувати експериментально» означає проведення вимірювань та поступове поліпшення (Salza et al., 2019).

Дослівно дефініцію «Kanban» можна перекласти з японської як «вивіска» або «рекламний щит». Історично це, дійсно, була система розподілень робіт в автомобільній промисловості, а на сьогодні є однією з найбільш швидкозростаючих сфер Agile. Перевагою Kanban є те, що цей метод може бути використаний командами і для повномасштабних проєктів, і окремими індивідуумами, щоб контролювати успішність.

У центрі методу – Kanban-дошка (інструмент agile-планування, в якому призначені для користувача дані приріпляються до дошки і поділяються на стовпчики залежно від статусу виконання в поточному проєкті або ітерації).

Називати такі дошки «візуалізацією списку справ» – занадто спрощено, однак певною мірою вони служать графічним поданням роботи від статусу «зробити» до статусу «зроблено». Найпростіший варіант Kanban-дошки складається з трьох колонок: «Зробити», «У процесі» і «Зроблено». Такий простий формат універсальний і підходить для освітніх цілей, однак може бути удосконалений (рис. 1.70).

Корисним може бути і запозичення ідеї карток-удосконалення Kanban, коли кожна ухвалена ідея набуває статусу мініпроєкту для реалізації. Уперше цей підхід для освітнього середовища адаптував Джеффа Бурштейн у рамках Kanban for Education, запропонувавши вдосконалити стандартний підхід «дошка завдань» (Stewart et al., 2009).

Як зазначалося вище, Kanban-дошка – це спосіб візуалізації робочого процесу команди; вона поділена на стовпчики, які репрезентують кожний етап робочого процесу. Ідея карток-удосконалення полягає в тому, що ідеї повинні бути написані на стікерах і поділені на колонки.

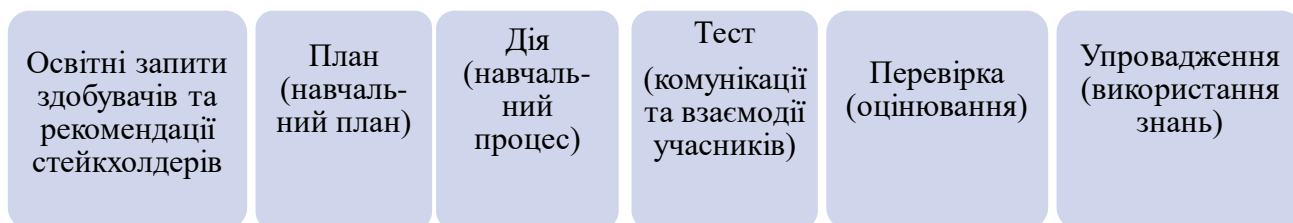


Рисунок 1.70 – Удосконалений варіант Kanban-дошки для потреб освіти
Джерело: розробка авторів на основі робіт (Salza et al., 2019; Stewart et al., 2009)

У міру просування за системою вони переміщуються в стовпчик. Таким чином, Kanban-дошка використовує робочі елементи, а не завдання, тому що Kanban – це не система управління проєктами, і коли Kanban-команди вводять ліміт на виконання незавершених робіт (WIP-ліміт), вони додають цифру в колонку на дошці, яка свідчить про максимальну кількість робочих ідей-удосконалень.

На окрему увагу у запропонованому варіанті Kanban-дошки заслуговує останній стовпчик. Навчальні результати студентів є вищими, якщо вони мають час і можливість застосовувати нові знання на практиці: вони потребують, між іншим, повторення нових знань кілька разів, варіюючи з різними завданнями та в різних контекстах (Зимняя, 2004). Це означає також те, що коли складність змісту й межі розуміння (доступності) матеріалу студентом не збігаються, викладач повинен визначити, наскільки глибоко (або ні) має бути засвоєний цей зміст студентом (Зязюн, 2000). Адекватне оцінювання допоможе викладачеві визначити, що означає «надати кожному студентові» необхідні для нього можливості навчатись і як поступово вдосконалювати його навчальний досвід.

Scrum – це одночасно й інкрементальний, й ітеративний метод. Інкрементальний – тому що робота розбита на послідовні етапи, а ітеративний – тому що команда адаптує кожний новий спринт до змін, що відбуваються під час навчання (Пушкарев и др., 2018). Традиційний Scrum-фреймворк наведено на рисунку 1.71.

Корисним буде запозичення досвіду постійного основного та додаткового навчання за коротші періоди. Фактично це означає, що використовується семестрова система навчання має такий основний недолік, як довготривалість, коли заліки чи іспити передбачено наприкінці семестру, що

потребує згадування та повторення значної частини навчального матеріалу. Відповідно філософія Agile на противагу традиційним підходам передбачає акцентування на осмисленості навчання, а не вимірювання його результатів.



Рисунок 1.71 – Освітній Scrum-фреймворк

Джерело: складено авторами на основі праць (Пушкарев и др., 2018; Сазерленд, 2016; Jurgen Appelo Management 3.0, 2011).

Використання коротших часових відрізків для відстежування прогресу (у Scrum їх називають «спринти») дозволяють не допускати значних відставань від навчальної програми та зробити двотижневий «спринт» наприкінці семестру більш спланованим та прогнозованим (Сазерленд, 2016).

Гнучка революція в реалізації метрик показників ефективності навчання означає, що Scrum – це насамперед спосіб мислення. Студентам доведеться думати по-іншому і вирішувати традиційні проблеми новими способами. Процеси можуть бути строго обмеженими, а основою є ідея «перевірити і пристосувати» (Вольфсон, 2015).

Scrum-майстер (в освітньому процесі його роль виконує викладач) – головний організатор, який допомагає учасникам проєкту розвиватися та відповідає за всю колективну роботу. Він переконується в тому, що зустрічі проходять вчасно, на них присутні усі здобувачі, інформація, необхідна для ухвалення правильних рішень, доступна для учасників і цілі та завдання освітнього процесу реалізуються.

Звичайно, навчання не може бути незалежним від соціального та культурного контексту. Студенти навчаються краще, коли почувають себе прийнятими викладачем, коли задоволені позитивними взаємостосунками з їх одногрупниками і викладачами, коли вони можуть бути активними, помітними членами свого навчального товариства (Мелманн & Пометун, 2012).

Ефективний викладач повинен працювати над позитивними стосунками всередині групи, якою опікується, намагаючись зробити їх сприятливими, не дискримінаційними та взаємопідтримувальними. Результативність навчання буде максимальною, якщо викладач підтримує баланс – «правило трикутника»: для кожного студента однаково важливими є три компоненти – він сам, група, в якій він працює, і тема, яку він засвоює (Сліпчишин, 2011). Порушення цього правила спричинює зміщення уваги на якийсь один аспект і негативно впливає на результативність обговорення.

Більше того, Scrum-майстер стежить за тим, щоб всі роботи виконували відповідним чином і мінімізує будь-які відволікаючі фактори для команди. Найважливіша частина роботи Scrum-майстра – це фокусуватися на довгостроковому плануванні й отриманні зворотного зв'язку.

Варто деталізувати, що Scrum-спринти – це не просто навчання в обмежені терміни. Це також розуміння цінності, яку несе набір навчальних завдань, точно визначаючи, яка саме цінність буде одержана в результаті засвоєння нових знань, і усвідомлення необхідності зміни курсу, якщо є спосіб, що дозволяє одержати знання швидше (Schwaber et al., 2017).

Крім того, такий підхід сприяє покращанню зворотного зв'язку для кращого управління навчальним навантаженням та адаптації викладачами педагогічних підходів відповідно до потреб здобувачів.

Студенти навчаються ефективніше, якщо мають можливість інтегрувати нові знання з тими, якими вже володіють. Коли викладач усвідомлено будує засвоєння нового для студентів змісту з тим, що вони вже знають і вміють, це економить навчальний час, відповідає студентським потребам і очікуванням, допомагає уникнути зайвого дублювання в змісті освіти (Мелманн, 2006). Викладач повинен допомогти студентам установити зв'язки між різними предметами, галузями знання, так само, як і з їх власною життєвою практикою і з практикою всього людства (Беспарточна & Яковенко, 2017).

Таким чином, можемо виокремити основні принципи гнучких методологій agile-управління проектами (Scrum, Kanban та Lean) в освітньому процесі (рис. 1.72).

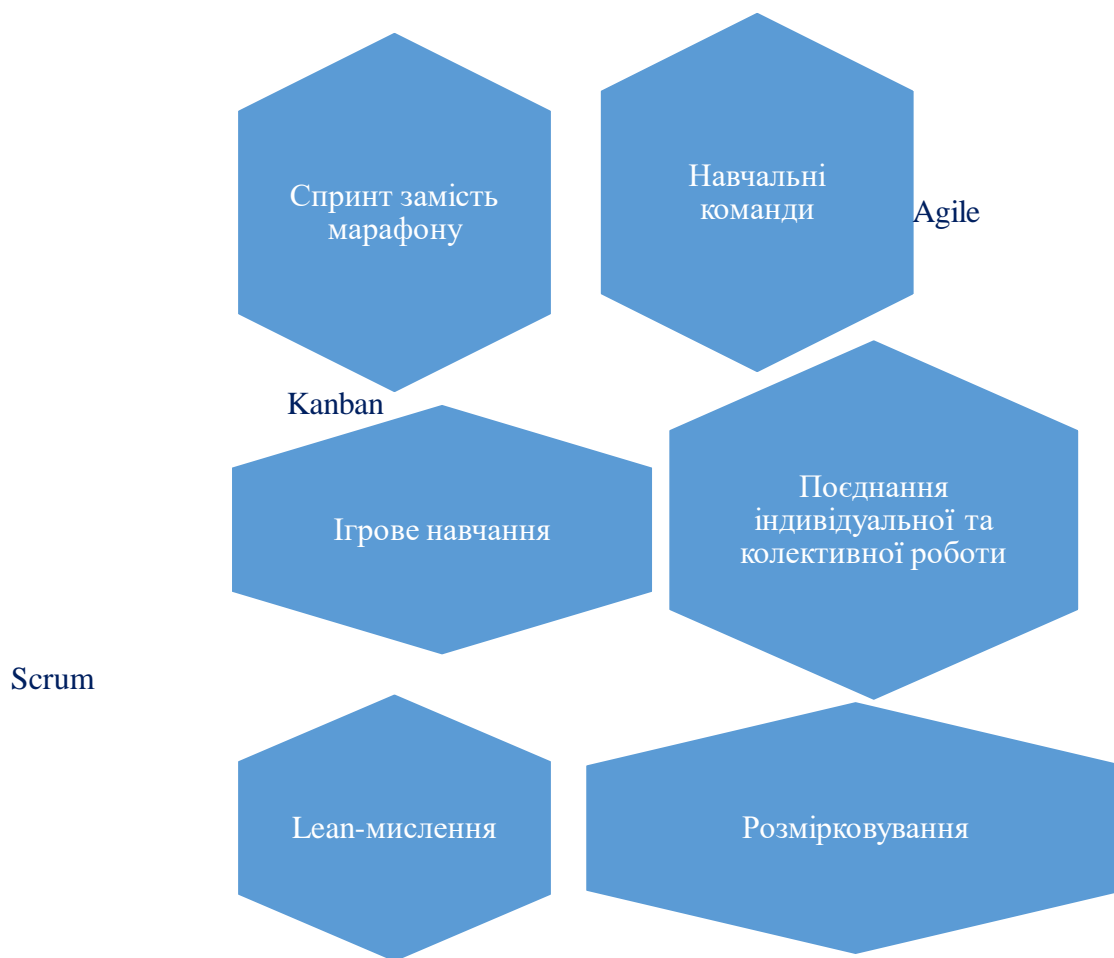


Рисунок 1.72 – Основні принципи гнучких методологій agile-управління проєктами (Scrum, Kanban та Lean) в освітньому процесі

Джерело: складено авторами на основі (Jurgen Appelo Management 3.0, 2011; Schwaber & Sutherland, 2017; Пушкарьов та ін., 2018; Сазерленд, 2016).

В основу першого принципу «спринт замість марафону» покладено заміну традиційного семестру на короткий проміжок (спринт) як одиницю часу (зазвичай два або три тижні).

Відповідно ситуація, якщо інформація про успішність навчання оприлюднюється один раз на 4–5 місяців, перестає бути звичною. Натомість упровадження спринтів на заміну семестрам дозволяє полегшити адаптацію студентів на початку кожного нового навчального року, скоротити цикл зворотного зв'язку, оперативно реагувати і викладачам, і здобувачам на будь-які зміни (Пушкарьов та ін., 2018). Крім того, наприкінці кожного циклу є можливість оцінити одержані знання, hard- та softskills, а також набутий досвід, щоб зрозуміти, що доцільно змінити і поліпшити.

На початку кожного спринту відбувається зустріч (стендап), метою якої є планування. На практиці це означає, що викладачі продумують організацію

навчального процесу, а здобувачі оцінюють зусилля, необхідні для виконання навчальних завдань упродовж наступних кількох тижнів.

Завершується спринт ретроспективою: здобувачі аналізують виконану роботу, визначають сфери для поліпшення своєї успішності. Водночас короткі цикли зворотного зв'язку також дозволяють викладачам швидко виявляти проблеми і приймати відповідні заходи для мінімізації їх негативного впливу на навчальний процес (Schwaber & Sutherland, 2017).

Таким чином, поділ семестру на кілька спринтів ефективніший за марафон. Команда використовує зустрічі, щоб кожний день спільно перевіряти план проєкту й адаптуватися до змін, а також для одержання постійного зворотного зв'язку впродовж усього проєкту.

Принцип навчальних команд передбачає співпрацю на основі взаємодії, що відповідає одному з пунктів Agile-маніфесту щодо переваги колективу та кожного окремого учасника над процесами й інструментами. Будучи застосованим до освітнього процесу, цей принцип трансформується у необхідність поділу здобувачів на невеликі підгрупи з метою кращого засвоєння знань кожним окремим студентом на засадах взаємодопомоги. Це означає, що формується таке навчальне середовище, в межах якого паралельно з досягненням індивідуальних цілей здобувачі приділяють увагу розвитку кожного в команді.

Принцип «поєднання індивідуальної та колективної роботи» означає, що студенти навчаються краще, якщо залучені до колективної активності й комунікації з іншими людьми. Викладач підтримує таку співпрацю, культивує в групі співтовариство тих, хто навчається. У такому співтоваристві кожний, зокрема й учитель як суб'єкт пізнання, залучений до навчального діалогу і партнерства. А відтак підтримка і зворотний зв'язок є завжди доступними та достовірними. Залученість студентів до рефлексивного дискурсу з іншими дає їм можливість упевненіше будувати фахову мову, якої вони потребують для подальшого навчання (Pryimak & Faichak, 2017).

У кожній такій підгрупі (команді) є керівник (викладач) за аналогією зі Scrum-майстром. Основним його завданням є усунення бар'єрів у навчанні, з якими стикаються здобувачі, а також сприяння командній роботі і співпраці між групами.

Принцип поєднання індивідуальної та колективної роботи передбачає декілька аспектів (Belbin, 2010): 1) індивідуальна робота вбудована в структуру заняття; 2) можливість порівняння результатів.

Перший аспект передбачає, що заняття починається з попереднього самостійного ознайомлення з новим матеріалом (розвиваються навички самонавчання; підвищується продуктивність лекцій і покращується розуміння здобувачами, в чому потребується допомога викладача).

Крім того, миттєвий зворотний зв'язок дозволяє викладачеві здійснити первісне оцінювання знань, щоб на його основі побудувати подальшу роботу. Допускається заповнення здобувачами коротких анкет наприкінці занять (Мелманн, 2012).

Другий аспект означає, що результати індивідуальних завдань здобувачі можуть порівнювати із запропонованими зразками та між собою.

На відміну від традиційних навчальних груп команди, будучи незалежними й автономними, вирішують, як планувати спринт та відстежувати прогрес. Зарубіжний досвід (Войнаровська, 2010; Ельбрехт, 2009) показує, що подібна усталена схема роботи корелює із завданнями викладачів, оскільки останнім у результаті стало простіше контролювати навчальний процес і вчасно помічати проблеми, що виникають. Важливо зазначити, що наприкінці кожного спринту склади команд змінюються. Таке рішення сприяє розвитку softskills, зокрема навичок комунікації та адаптації, а також збереженню командного духу здобувачів.

Принцип «ігрове навчання» також походить від одного з основних постулатів Agile, а саме побудови проєктів навколо мотивованих людей. Згідно з традиційними підходами, основним мотиватором і мірилом успішності в навчальному процесі є оцінки.

Agile-, Kanban- та Scrum-підходи в освіті передбачають перебудову процесу оцінювання таким чином, щоб оцінки можна було замінити на бали і винагороди, які здобувачі отримують під час навчання. Більше того, оцінювання можливе не лише за засвоєння необхідних знань (Адам, 2005). Зокрема, «оцінками» можуть бути бали за допомогу іншим здобувачам (оцінюють зусилля), успішність та окремо за досягнуті високі поведінкові результати (наприклад, оцінюється командна робота) (Панченков та ін., 2003).

Тут важливо зазначити, що корисними заохоченнями можуть бути стимули, що прямо не стосуються навчального процесу, але покращують тісну співпрацю між групами (командами). Так, наприклад, у разі якщо всі учасники команди досягають поставлених цілей спринту, їх можна заохотити участю в культурних заходах. Водночас важливим завданням Scrum-майстра є стеження за тим, щоб здобувачі занадто не захопилися зароблянням балів, забувши про основну мету навчання.

Принцип «розмірковування» базується на тому, що в Agile важливою є постійне оцінювання того, що відбувається, з метою підвищення ефективності роботи. В освітньому процесі доречним буде впровадження рефлексій одразу на кількох рівнях: індивідуальному, командному (окремі підгрупи), колективному (вся навчальна група).

Студенти навчатимуться продуктивніше, якщо вмітять «повертатися» до інформації й ідей, до засвоєння яких були залучені, й обмірковувати їх об'єктивно, узагальнено, з нової позиції. Рефлексивне навчання асимілює нові знання студентів, пов'язує їх з уже відомим, дає можливість адаптувати його у власних цілях і транслювати думки в дії (Айрапетова, 2005). Водночас воно розвиває їх креативність, спроможність думати критично про факти та ідеї, стимулює метакогнітивні здібності студентів (тобто здатність думати про власне мислення як процес) (Горбатенко, 2002).

Викладач заохочує таке мислення, конструюючи завдання та ситуації, що потребують насамперед критично оцінювати матеріали, які студенти використовують, та виявляти цілі створення й поширення тієї чи іншої інформації.

Варто зазначити, що якщо на командному рівні учасники визначають, що вдалося і що вони могли б зробити краще, то на груповому рівні представники кожної команди висвітлюють основні моменти своєї ретроспективи і діляться кількома рекомендаціями щодо покращання успішності навчання, які всі здобувачі зможуть застосувати під час майбутніх спринтів.

Таким чином, важлива практика, яку необхідно запозичити з Agile в освіту, – це постійна рефлексія на усіх рівнях. Регулярні розмірковування команд щодо поточних результатів із метою їх поліпшення під час наступної ітерації, характерні для розроблення програмного забезпечення, трансформуючись під освітні потреби, можуть набирати вигляду обговорень щодо успішності здобувачів, ретроспективних занять, нарад щодо вдосконалення навчального процесу тощо.

Принцип «**Lean мислення**» також є важливим з огляду на те, що Lean (або бережливе мислення) подібно до інших agile-методів характеризується набором певних цінностей. Lean – мислення, а не методика, тому в ньому не наведені практики, які допоможуть виконувати проєкти.

Водночас існують цінності, загальні для бережливого мислення і більш широкого кола agile-рішень: як можна більш пізніше прийняття рішень (або прийняття рішень в останній момент) і посилення навчання (за допомогою зворотного зв'язку й ітерації).

У цьому аспекті варіантне мислення означає вміння розуміти різницю між варіантами і зобов'язаннями, а також розуміння принципів бережливого мислення (оптимізація цілісного бачення, виключення втрат та забезпечення якості, безперервне навчання і самовдосконалення) (Попов, 2010).

Гнучке мислення унікальне тим, що може бути пристосоване до будь-якої ситуації. Найкраще до роботи із застосуванням гнучких фреймворків підходять ті, хто добре уявляють собі, як досягати цілей. Вони знають, як домогтися потрібних результатів, практичні, але гнучкі в підході – природжені користувачі Agile.

Якщо ми розглянемо модель пізнавальної діяльності на основі Agile (рис. 1.73), то побачимо, що agile-освіта є педагогічно адаптованим соціальним досвідом.

Важливе значення водночас має процес становлення особистості та її соціалізації. У самому навчанні актуальним стає використання дослідницької методики та методів пошуковості, проблемне викладання матеріалу (Яковенко, 2020).

Така модель спрямована на досягнення нової якості освіти на основі освоєння особистістю основних принципів та ідей сталого розвитку, формування стрижневих компетенцій, що дозволяють їй успішно

інтегруватися в суспільство, бути мобільною та конкурентоспроможною, здатною до самоорганізації навчання впродовж життя, самореалізації, розкриття творчого потенціалу, визначення свідомого життєвого вибору й ухвалення відповідальних рішень.

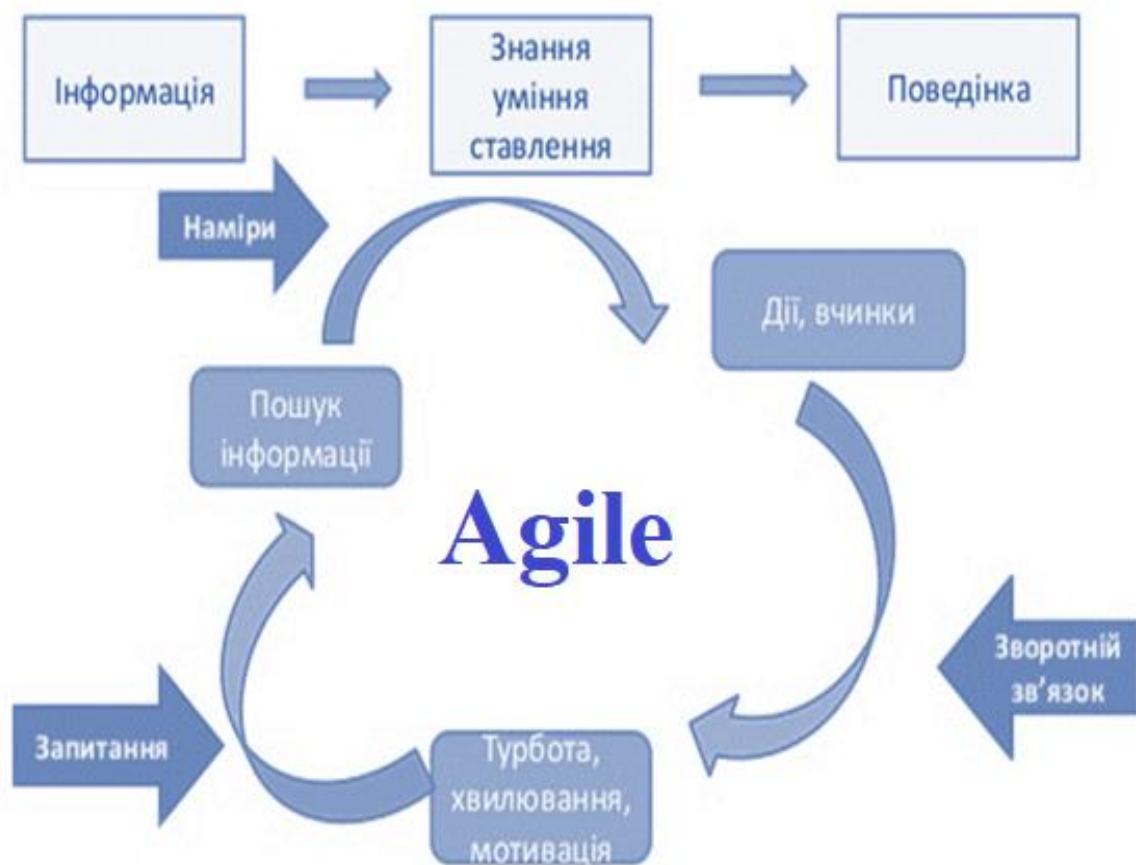


Рисунок 1.73 – Модель пізнавальної діяльності на основі Agile

Джерело: узагальнено авторами на основі (Schwaber & Sutherland, 2017; Salza et al., 2019; Jurgen Appelo Management 3.0, 2011).

На теоретичному і практичному рівнях дослідження проблематика agile-освіти є відносно новою. У сучасному суспільстві відбувається розширення освітніх можливостей, а, отже, й освітнього простору особистості. Навчати в такому суспільстві старими методами і формами вже неможливо.

Усе більше відчувається потреба в застосуванні концепцій і теорій, які розширюють можливості вивчення таких складних і різнобічних феноменів засобами освіти.

Важливо також наголосити, що методології Agile багато в чому збігаються із засадами одного з напрямів гуманістичної педагогіки – педагогіки емпauerменту (від англ. empowerment – розширення прав і можливостей) – надання людині мотивації, внутрішніх сил і натхнення для активних дій. Цей напрям педагогіки, пропускаючи «етап формування знань», залучає студентів до експериментування, тобто дій, під час яких вони одержуватимуть знань самостійно.

Таким чином, побудова системи освіти на засадах Agile, Kanban та Scrum дозволяє створити середовище для студентів, щоб ті могли відчувати, як це співпрацювати, бути підзвітними, використовувати свої творчі нахили, вирішувати проблеми, мислити нестандартно, самоорганізовуватися, розвивати гнучке мислення.

Список використаної літератури

1. PMBOK Guide. A Guide to the Project Management Body of Knowledge. Agile Practice Guide. Sixth edition. Newtown Square, PA : Project Management Institute, 2017. 800 p.
2. Belbin R. M. Team Roles at Work. USA : Routledge, 2nd Revised edition. 2010. 168 p.
3. Eby K. Comprehensive Guide to the Agile Manifesto. URL: <https://www.smartsheet.com/comprehensiveguide-values-principles-agile-manifesto/>.
4. Jurgen Appelo Management 3.0. Leading Agile Developers, Developing Agile Leaders. Addison-Wesley Professional. 2011. 464 p.
5. The optimization of the management mechanism of the intellectual capital of Ukraine / O. Maslak, N. Grishko, K. Vorobiova, O. Hlazunova. *Marketing and Management of Innovations*. 2018. № 1. P. 1–12. URL: <http://doi.org/10.21272/mmi>.
6. Intellectual capital as a factor of economic development of Ukraine / O. I. Maslak, N. Grishko, O. Hlazunova, M. Maslak. *Journal of Turiba University "Acta Prosperitatis"*. 2016. No. 7. P. 104–118.
7. Pryimak V. Teambuilding: synergy of team work. *Менеджмент XXI століття: глобалізаційні виклики* : моногр. / V. Pryimak, I. Faichak. Полтава : Вид-во «Сімок», 2017. 728 с.
8. Rodulfo J. Prieto. The Agile Classroom: Embracing an Agile Mindset In Education. URL: <https://medium.com/laboratoria/the-agile-classroom-embracing-an-agile-mindset-in-education-ae0f19e801f3>.
9. Salza P., Musmarra P., Ferrucci F. Agile Methodologies in Education. A Review: Bringing Methodologies from Industry to the Classroom year. 2019. No. 1, P. 25–45.
10. Evaluating Agile Principles in Active and Cooperative Learning. Student-Faculty Research Day / J. C. Stewart, C. S. DeCusatis, K. Kidder, J. R. Massi, K. M. Anne. CSIS, Pace University, 2009. P. 83.
11. Schwaber K., Sutherland J. The Scrum Guide. The Definitive Guide to Scrum: The Rules of the Game. 2017, November. 19 p.
12. Адам С. Использование результатов обучения. *Болонский процесс: середина пути* / под науч. ред. В. И. Байденко. Москва : Исследоват. центр проблем кач-ва подгот. спец., 2005. С. 100–139.
13. Айрапетова Е. Ю. Компоненты профессиональной подготовки менеджера в вузе. URL: http://www.ncstu.ru/content/_docs/pdf/conf/past/2005/pps/15/26.pdf.

14. Беспарточна О. І., Яковенко Я. Ю. Компаративний аналіз особливостей професійної підготовки студентів економічних спеціальностей. *Інженерні та освітні технології* : щоквартальний науково-практичний журнал. Кременчук : КрНУ, 2017. Вип. 3 (19). С. 12–18.
15. Войнаровська О. Н. Перспективи застосування американського досвіду підготовки бакалаврів з економіки у вітчизняних вищих навчальних закладах. *Педагогіка і психологія професійної освіти*. 2010. № 5. URL: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Pippo/2010_5/Voynar.html.
16. Вольфсон Б. Гибкое управление проектами и продуктами. Санкт-Петербург : Питер, 2015. 144 с.
17. Гейзерська Р. А. Про необхідність формування професійно значущих якостей майбутніх магістрів економічного профілю. *Вісн. Луган. нац. пед. ун-ту імені Тараса Шевченка. Педагогічні науки*. 2007. № 1. С. 241.
18. Горбатенко В. Цінності епохи постмодерну і розвиток соціально-гуманітарної освіти в Україні. *Доба*. 2002. № 4. С. 4–7.
19. Ельбрехт О. М. Підготовка менеджерів у вищих навчальних закладах Великобританії, Канади, США (порівняльний аналіз) : монографія / Ін-т вищ. освіти АПН України. Київ : Основа, 2009. 256 с.
20. Зимняя И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. Москва : Исследоват. центр проблем качества подгот. специалистов, 2004. 41 с.
21. Зязюн І. А. Інтелектуально-творчий розвиток особистості в умовах неперервної освіти. *Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи* : монографія / за ред. І. А. Зязюна. Київ : Віпол, 2000. 636 с.
22. Кремень В. Г. Теоретико-методологічні проблеми підготовки фахівців у системі неперервної освіти. *Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми* : зб. наук. пр. Київ; Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2016. Вип. 44. С. 6–13.
23. Управління людським капіталом: знання як основа забезпечення інноваційного розвитку економіки / О. І. Маслак, Н. Є. Гришко, С. В. Іщенко, Ю. В. Шевчук. *Вісник Національного технічного університету «Харківський політехнічний інститут» (Економічні науки)*. 2019. Вип. 2. С. 47–56.
24. Маслак О. І., Гришко Н. Є., Маслак М. В. Економічна оцінка інноваційного та інтелектуального потенціалу з урахуванням показників економічної безпеки. *Вісник Національного технічного університету "ХПІ". Економічні науки = Bulletin of the National Technical University "KhPI". Economic sciences* : зб. наук. пр. Харків : НТУ «ХПІ» 2020. № 6 (8). С. 21–24.
25. Мелманн М., Пометун Е. Диалоги об образовании для устойчивого развития. Киев : Освіта, 2012. 180 с.

26. Мелманн М. Образование для устойчивого развития: слепцы и слон / пер. с англ. А. Касевича. *Адукатар*. 2006. № 2 (8). С. 9–10.
27. Мелманн М. На шляху до освіти майбутнього: уроки стійкого розвитку. *Освітні коментарі*. 2011. № 7–9. С. 2–4.
28. Панченков О., Пометун Т. Навчання в дії: Як організувати підготовку вчителів до застосування інтерактивних технологій навчання : метод. посіб. Київ : АПН, 2003. 72 с.
29. Попов С. М. Синергетична методологія соціосинергетики як нового наукового напрямку. *Гуманітарний вісник Запорізької державної інженерної академії* : збірник наукових праць. Запоріжжя : ЗДІА, 2010. Вип. 42. С. 171–181.
30. Гибкая методология разработки «Scrum» / А. Пушкарев, М. А. Манокин, А. Р. Ожегова, Е. А. Шенкман. *Методология agile в образовательной среде. Университетское управление: практика и анализ*. 2018. № 22 (4). С. 83–96. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologiya-agilev-obrazovatelnoy-srede>.
31. Сазерленд Дж. Scrum. Революційний метод управління проектами. Москва : Манн, 2016. 288 с.
32. Сліпчишин Л. Психолого-педагогічні засади впровадження ідей конструктивістської педагогіки у навчання. *Розвиток педагогічних наук в Україні і Польщі на початку ХХІ століття* : зб. наук. праць. Черкаси ; Київ : Видавець Чабаненко Ю. А., 2011. С. 258–262.
33. Планування кар'єри та професійного розвитку в економічній сфері: формування системи управління. Яковенко Я.Ю., Таловер В. А., Лозовик Д. Б., Бала В. В.. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ»*. Економічні науки. Харків, 2020. № 3. С. 110–113.
34. Яковенко Я. Ю. Формування та реалізація стратегії стійкого розвитку промислових підприємств : дисертація на здобуття наукового ступеня д-ра філос. 051 – економіка / Кременчуцький національний університет імені Михайла Остроградського. Кременчук, 2020. URL: http://www.kdu.edu.ua/Documents/diser_Yakovenko.pdf.

РОЗДІЛ 2

МІГРАЦІЯ ЛЮДСЬКИХ РЕСУРСІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ РИНКОВОЇ ТРАНСФОРМАЦІЇ ЕКОНОМІКИ УКРАЇНИ: ПРИЧИНИ, ТРЕНДИ, НАСЛІДКИ

2.1. МІГРАЦІЙНІ ПРОЦЕСИ В УКРАЇНІ ТА ЄС: АНАЛІЗ ПРИЧИН ТА НАСЛІДКІВ

Швіндіна Г. О.^I,
Півень Д. А.^{II},
Васильєва Т. А.^{III}

Сучасний світ характеризує декілька тенденцій: посилення міжнародного взаємозв'язку, швидкі темпи урбанізації, технічний прогрес, спустошення природних ресурсів та збільшення міграції. Оскільки світ стає більш відкритим, люди дедалі частіше ризикують та мігрують до іншої країни. І це досить поширене рішення освічених українців.

Населення України щорічно зменшується. Частково це може бути викликано безперервним зростанням міграції. Особливо важливо розуміти поточну ситуацію щодо міграції професіоналів. Тому виникає потреба дослідити сучасний стан «відпливу мізків» та «розтрати мізків» в Україні та встановити можливі варіанти мінімізації їх наслідків.

Відплив мізків є частиною багатьох досліджень із початку 21-го століття, але вчені почали використовувати цей термін після Другої світової війни. Тоді цей термін визначався як міграція медичного персоналу в пошуках кращої якості життя, підвищення заробітної плати, доступу до передових технологій та більш стабільних політичних умов у різних місцях світу. Можна виділити три типи «відпливу мізків»: 1) між розвиненими країнами; 2) від країн, що розвиваються, до розвинених країн; 3) між країнами, що розвиваються.

Основними причинами «відпливу мізків» є глобалізація та різний рівень економічного розвитку. Вчені використовують модель BBD (beneficial brain drain – модель, за якої середній рівень людського капіталу вищий в економіці, відкритій для міграції, ніж в економіці без міграційних можливостей) та макроекономічні й мережеві підходи для розрахунку впливу відпливу мізків на економіку як розвинених країн, так і країн, що розвиваються (Швіндіна та ін., 2021). Також, щоб протистояти наслідкам, дослідники рекомендують різні підходи, які залежать від специфіки групи професіоналів.

^IД-рка екон. наук, професорка, завідувачка кафедри управління імені Олега Балацького Сумського державного університету.

^{II}Аспірантка кафедри управління імені Олега Балацького Сумського державного університету.

^{III}Д-рка екон. наук, професорка, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

Порівняно з «відпливом мізків» «розтрата мізків» – це новий термін, який більше використовується в медичній літературі, ніж у контексті суспільних наук. Термін «розтрата мізків» Салт визначив як декваліфікацію, яка виникає, коли висококваліфіковані працівники мігрують, використовуючи форми працевлаштування, що не вимагають рівнів навичок та досвіду, які вони застосовували на своїй попередній посаді (Salt, 1997). Досвід «розтрати мізків» та затримку кар'єрного зростання зазнають працівники, кар'єра яких не просувалася після міграції і вони втрачали свої навички. Це особливо стосувалося тих, хто працює на службових посадах, які існують поза формальною структурою післядипломної підготовки й просування кар'єри та які пропонують мало або взагалі не мають можливості підвищити кваліфікацію. Респонденти описують цю роботу як: «заповнення бланків», «відсутність руху вперед» і «бути «чорноробом».

«Розтрата мізків» – це зниження або повна втрата кваліфікаційного рівня особи або, іншими словами, невизнання навичок та кваліфікації, здобутих мігрантами за межами, що заважає їм повністю використати свій потенціал. Інформації про причини впливу «розтрати мізків» поки що мало, тому це питання все ще потребує досліджень. Найбільш ймовірно, що причинами є різна якість людського капіталу в різних країнах та неможливість використання компетенцій робітників із різних країн. Саме тому необхідний аналіз місцевих даних, оскільки кожна країна має свій історичний бекграунд, що має великий вплив на причини міграції.

Люди зазвичай вирішують емігрувати через поєднання економічних та життєвих причин (Bartolini et al., 2017). В економічному плані вони поведуться більш раціонально, оскільки основною причиною тут є більша зарплата, ніж у середньому в країні походження. Життєві питання зазвичай більш індивідуальні, залежно від статі, сімейного стану, якості життя, рівня освіти чи інших причин. Також спільна мова, політична напруженість та географічна близькість можуть відіграти свою роль. Крім того, було встановлено, що громадяни з високим рівнем освіти переважно виїжджають за кордон або повертаються з академічних чи економічних причин, пов'язаних з роботою, а не з сімейних чи особистих причин.

Однією з психологічних причин, які були помічені в країнах Південної Європи (Bartolini et al., 2017) і поширені в Україні, є критика молодих людей суспільства за обмеження їх потенціалу. Батьки часто підштовхують своїх дітей до міграції під час навчання в університеті або після закінчення навчання; що стосується їх, перспективи в інших країнах є більш помітними.

Дисбаланс у світі спричинює зростання міграції. Тому країнам, що розвиваються, необхідно докласти додаткових зусиль для розбудови потенціалу в межах своєї економіки, щоб уникнути великої еміграції. Обмежена кількість створених інституцій в обмеженій кількості світових регіонів прагне контролювати поточні потоки мобільності (Швіндіна та ін., 2021).

Ще один фактор, що змушує людей шукати кращих кар'єрних можливостей, – це економічний дисбаланс між країнами та регіонами. ОЕСР визначила потенційне збільшення заробітку як одну з найважливіших причин еміграції людей. Наприклад, в академічному суспільстві людей особливо приваблює поліпшення наукової інфраструктури та фінансування, а також підвищення заробітних плат. Іноді немає умов для проведення «доброї науки» у своїй країні, що призводить до міграції.

Водночас розвиненим країнам також були потрібні мігранти з високою компетенцією для подальшого розвитку. Особливо в наш час через кризу Covid-19 надзвичайно необхідно підвищити творчі та інноваційні компетенції (Bartolini et al., 2017). Ось чому країни часто залучають висококваліфіковану робочу силу до сусідніх країн із нижчим рівнем економіки. Найбільші гравці на міжнародному рівні, як країни, так і університети, також намагаються залучити якомога більше міжнародних талантів, щоб забезпечити їм провідну роль в інноваціях та дослідженнях. Ось чому багато високоосвічених та компетентних осіб вирішують емігрувати до розвинених країн, і тому спостерігається вплив відпливу мізків.

Описуючи ситуацію з професійною міграцією, сфери працевлаштування українських працівників за кордоном – це насамперед будівництво (чоловіки) та робота в домогосподарствах (жінки), а також сфера послуг та сільське господарство. Основною країною для імміграції є Польща. Тридцять чотири відсотки від усієї кількості людей, які мігрували до Польщі у 2019 році, були з України. Українці також є мігрантами до таких країн, як: Російська Федерація (приблизно 24 % населення), Болгарія (17 %), Чехія (17 %), Литва (14 %), Латвія (13 %), Угорщина (12 %), Естонія (9 %), Словацька Республіка (6 %), Данія (4 %), Фінляндія (3 %), Греція (2 %), Словенія (2 %).

Однак загальна кількість мігрантів з України зменшилася через Covid-19 та обмеження, пов'язані з ним. Якщо в 2019 році згідно з даними Державної служби статистики з України виїхало 12 329 мігрантів, у 2020 вона зменшилася до 5 161 осіб. Розподіл мігрантів за країнами в'їзду зображено на рисунку 2.1. Проте міграційне скорочення населення все одно становить 2 194 особи.

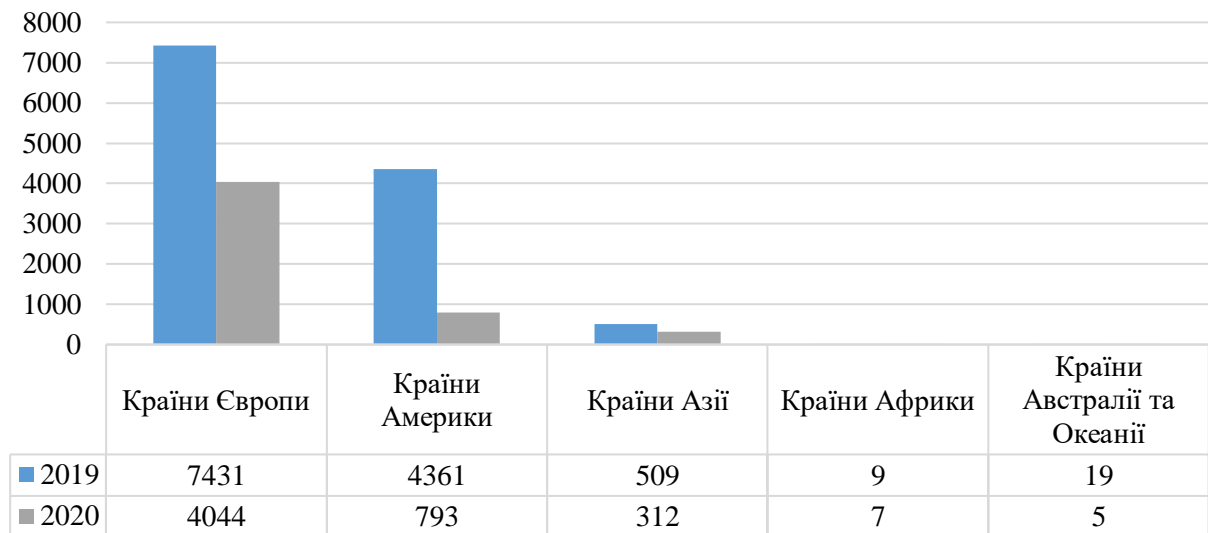


Рисунок 2.1 – Кількість міждержавних мігрантів-громадян України за країнами в'їзду у 2019–2020 роках

Джерело: Demographic and social statistics/Population and migration, 2021.

Міграція професіоналів у сфері охорони здоров'я є однією з найбільш поширених у світі і в Україні зокрема. Більше того, через Covid-19 розвинені країни ще більше потребували досвідченого медичного персоналу. Наприклад, на початок пандемії у Великобританії залишилося майже 2 800 медичних працівників, включаючи лікарів. В Ірландії, за останніми дослідженнями, 42 % лікарів є випускниками медичних закладів за межами Ірландії (International Medical Graduates).

Розтрата мізків медичних професій серед іммігрантів трапляється досить часто, як показали дослідження, проведені над фізіотерапевтами в Канаді, для яких основним бар'єром для роботи у своїй здобутій професії був юридичний характер. Було також показано, що лікарі в Ірландії та медсестри з африканських країн у Великій Британії зазнали дискримінації і відчували, що їх досвід не оцінюється, що викликало відчуття, що їх компетенція як медсестер піддається сумніву. У Польщі основною проблемою для мігрантів із медичним ступенем із так званих країн третього світу є невизнання їх кваліфікації та відмінності в системі освіти. Багато медсестер, які мешкали в соціалістичних країнах до 1989 р., отримали дипломи про закінчення середньої освіти у професійно-технічних навчальних закладах. Хоча насправді вони є підготовленими медсестрами, багато з них не можуть легально працювати в ЄС, оскільки європейські правила вимагають вищої освіти для того, щоб бути медсестрою. Ця проблема вже була помітна, коли польські медсестри почали працювати в будинках літніх людей у Німеччині чи Італії.

Проте під час проведення опитування серед медиків-мігрантів в Ірландії було з'ясовано, що вони спричиняють ефекти від відпливу і «розтрата мізків». Особливістю системи охорони здоров'я Ірландії є її залежність від молодших лікарів. Вакансії зазвичай є знаходяться на рівні молодших лікарів, особливо

це стосується «службових посад», які не пов'язані з офіційними схемами післядипломної підготовки. Ці посади, на які припадає кожна п'ята посада молодшого лікаря (HSE MET, 2012), містять непропорційну кількість лікарів-мігрантів, які не є членами ЄС (HSE, 2008), і пропонують обмежені можливості для просування по службі.

По-перше, багато респондентів дослідження зазначають, що їх використовують для роботи, що не відповідає їх кваліфікаційним навичкам, лише тому, що медики з Ірландії не погоджуються на таку роботу. Хоча лікарі-мігранти мають значні медичні навички та досвід у медичній сфері, респонденти вважають, що вони були прийняті на роботу на посади з умовами праці, неприйнятними для лікарів, які пройшли навчання в Ірландії. Респонденти вважають, що їх наймають лише тому, що менеджери лікарні не мають вибору, а не за їх професійні компетенції.

Респонденти, які займали ці ролі, відчували, що вони втрачають кваліфікацію в Ірландії. Розчарування та безнадійність, що відчували ці лікарі-мігранти, які не є членами ЄС, щодо їх професійного розвитку та кар'єрного зростання, були відчутними. Кілька респондентів зазначили, що вони не рекомендуватимуть Ірландію як підходяще місце для лікарів-мігрантів, які не є членами ЄС, переважно через ризик втрати кваліфікації.

Посади молодших лікарів, як навчальні, так і службові, також вимагають частих переїздів між лікарнями кожні 6 або 12 місяців, процес відомий як «ротація». Лікарі-мігранти, які не є членами ЄС, що працюють на посадах служби, відчували себе в пастці як з точки зору системи ротації, так і з точки зору їх кар'єрного зростання.

Респонденти вважали, що ірландська система охорони здоров'я повинна бути в курсі своїх лікарів-мігрантів, які не є членами ЄС, та потенційних лікарів-мігрантів щодо можливостей (або відсутності можливостей), які є у них в Ірландії. Незважаючи на те, що в Ірландії є можливості працевлаштування, можливості для навчання або просування кар'єрними сходами обмежені, а через систему ротації вони передбачають часті переїзди.

На жаль, офіційні компетенції (освіта) іноземців, які працюють у секторі догляду за людьми похилого віку, використовуються не повністю. Більше того, висококваліфіковані спеціалісти декларують готовність повертатися на батьківщину частіше, ніж загалом висококваліфіковані та низькокваліфіковані [9]. Це означає, що Польща не може захопити їх залишатися і таким чином підтримувати (або збільшувати) рівень високого людського капіталу. Це можна сприймати як розтрату мозку, людського капіталу або навіть втрату талантів. Це є результатом, серед іншого, того, що вони беруться за роботу нелегально чи напівлегально (наприклад, легально працюють в іншому місці, а також опікуються літньою людиною). Отже, не виникає проблем з їх компетенцією, а, швидше за все, з визнанням зазначених компетенцій. Було б корисно запровадити спрощення працевлаштування з догляду за людьми похилого віку на рівні управління мігрантами, наприклад дозволи на роботу, видані на тривалі терміни, спеціально призначені для осіб похилого віку.

Наприклад, Канада сприяє прибуттю тих, хто вирішить працювати принаймні два роки як опікуни. Рішенням, яке б полегшило прийняття рішення про легалізацію працевлаштування опікуна, було б запровадження грошових виплат сім'ям, які працевлаштовують опікуна. Перевірене рішення, яке використовується на місцевому рівні в Італії, – це організація курсів догляду за людьми похилого віку та надання можливості іммігрантам брати участь у них. Чісвік та Міллер [3] зазначали: чим менше передання навичок у різних країнах, тим гірше початкове співвідношення освітньої та кваліфікаційної складових із їх роботою в місці призначення.

Необхідно розробити систему заохочення жінок-мігранток у секторі догляду через те, що в Польщі не вистачає опікунів. Через зазначені труднощі відсутня надійна інформаційна система про мігрантів, тобто медсестер, які приїжджають до Польщі та працюють за різними професіями. Крім того, бракує системи підтримки, яка б сприяла розвитку кар'єри жінок-мігранток. Зокрема, оскільки формальні бар'єри призводять до створення робочих місць та втрати мізків, саме вони повинні призначати насамперед осіб, які ухвалюють рішення. Дослідження показують, що деякі доглядальниці просто припускали, що вони не зможуть працювати за своїми здобутими професіями, і тому взялися за роботу, нижчу за їх кваліфікацію.

Ще однією спільною темою в узятих інтерв'ю (Humphries et al., 2013) було занепокоєння, чи будуть заходи, спрямовані на утримання, більш економічно ефективним способом управління роботою у сфері охорони здоров'я, ніж міграція лікарів. Це питання виникло через останні активні міжнародні кампанії з підбору персоналу (Bidwell et al., 2013). Респонденти вважали, що утримання лікарів, які вже працюють у системі охорони здоров'я Ірландії (лікарі Ірландії, ЄС та не з ЄС), може бути більш економічно ефективним рішенням для ірландської системи охорони здоров'я. Проте згідно із звітом Медичної ради Ірландії коефіцієнт виходу для лікарів-мігрантів, які не є членами ЄС (15,3 % для африканських підготовлених лікарів і 10,4 % для лікарів, які пройшли навчання у Південно-Східній Азії), вищий, ніж середній, коефіцієнт виходу робочої сили на 8 % (Humphries et al., 2013). Нездатність утримати лікарів, зайнятих у системі охорони здоров'я, можна розглядати як «відплив мізків», оскільки це спричинює втрату лікарів, які навчені, мають досвід та ознайомлені із системою охорони здоров'я Ірландії. З точки зору систем це повинно наштовхувати на тривожні роздуми стосовно будь-яких припущень про те, що внутрішня міграція лікарів-мігрантів, які не є членами ЄС, є довгостроковим вирішенням проблеми дефіциту медичної праці.

Кейс Ірландії цікавий тим, що країна потерпає від вторинного «відпливу мізків» серед медичного персоналу, оскільки мігранти відчують феномен «розтрати мізків». Намір залишити Ірландію здебільшого виникав у респондентів із причин, що стосуються їх професії та умов, пов'язаних із їхньою роботою лікарем в Ірландії (наприклад, ротація, просування по службі, післядипломна підготовка). Лікарі-мігранти, які вже провели кілька років в Ірландії, а саме 22 із 37 респондентів, були розчаровані тим, що знайшли

обмежені можливості для просування по службі для лікарів, які не є членами ЄС. Навіть ті, кому вдалося навчатися в аспірантурі в Ірландії, були впевнені, що їм доведеться залишити Ірландію, щоб просунути свою кар'єру та отримати посаду консультанта. Це пов'язано з відсутністю посад консультантів у системі охорони здоров'я Ірландії. Хоча відсутність посад консультантів впливає на всіх молодших лікарів, респонденти також вважали, що вони менше, ніж ірландський підготовлений лікар, досягли кар'єрного зростання в системі охорони здоров'я Ірландії. Багато респондентів (26 із 37) активно розглядали свої майбутні варіанти щодо планування міграції до іншої країни. Респонденти вважали, що їм потрібно переїхати з Ірландії, щоб отримати підготовку, необхідну для просування їхньої кар'єри, посилаючись на такі країни, як Великобританія та Австралія, які пропонують кращі можливості для навчання та кар'єрного зростання.

Розуміння факторів, що сприяють утриманню талантів, може допомогти уникнути «відпливу мізків», «розтрата мізків» та їх наслідків сприянням економічній конкурентоспроможності. Перш ніж обирати спосіб зменшення відпливу мізків та наслідків його відходів, державні органи повинні взяти до уваги, що кожний має право на міграцію. Люди повинні бути вільними, коли приймають важливі життєві рішення, шукати нові можливості та шанувати прихильності, які вони вже зробили. З цих причин люди мають право іммігрувати до інших штатів та право залишатися самостійними. Якщо ці права не поважають, вибір людей істотно обмежується.

Оскільки імміграція є правом людини, імміграційні обмеження не потрібно вводити, якщо існують альтернативні засоби протидії ефекту «відпливу мізків». Оскільки люди мають право на перебування, а це право має особливе значення, то вони мають право на допомогу у задоволенні своїх основних потреб без вимоги мігрувати за кордон. Якщо в будь-якому разі немає альтернатив, імміграційну політику можна використовувати для подолання бідності. Але імміграційну політику необхідно розглядати як політику останньої інстанції. Коли держави застосовують це як політику першої інстанції, вони ризикують без необхідності обмежити свободу людей у країнах, що розвиваються, жити так, як вони хочуть. Бідність зменшується, але за неприпустимо високу ціну.

Але уряди могли б стимулювати зворотну міграцію. Часто країни з великою кількістю студентів за кордоном (наприклад, Індія та Китай) створюють стимули та залучають дослідників до країни походження. Для цього Китай упровадив кілька фінансових інструментів для залучення дослідників. «План 1 000 талантів» забезпечує за певних умов додаткову субсидію для провідних дослідників у галузі науки та техніки (Van Der Wende, 2015).

Крім того, краще використовувати компетенцію мігрантів у їх країнах, надаючи їм можливість отримати гідну роботу. Одним із найефективніших підходів є проекти співпраці між урядом, університетами та бізнесом. Конкуренція як стратегія розвитку не нова для підприємств Західної Європи

чи США, але це революційний підхід для українських компаній. У моделі розвитку конкуренції (Shvindina & Lyeonov, 2020; Vorontsova et al., 2020) було зазначено, що співпраця з конкурентами є стратегією виграшу на основі принципу «виграш» – «виграш». Те саме стосується державно-приватного партнерства. Ураховуючи все вищесказане, навчальні заклади, бізнес й урядова співпраця можуть задовольнити всі потреби та очікування зацікавлених сторін створити значний ефект синергії для економіки в разі проведення спільних проєктів.

Але зміни повинні бути комплексними в усіх сферах. Наприклад, якщо лише університети підвищать рівень освіти, це не означає, що в Україні залишиться багато нових висококваліфікованих працівників. Дослідження, проведені в США, показали, що майже половина випускників залишають свою першу роботу або спеціальність, з якою вони навчалися або отримували диплом. Більше того, перед тим, як переїхати або відкрити офіс, компанії розглядають трудовий потенціал у певному місці. Роботодавці стежать за робочою силою.

Міграційні процеси в Україні мають безперервну тенденцію до зростання. «Відплив мізків» – велика частина загального відсотка міграції. Крім того, ефект відпливу мізків стає все більш поширеним. Основною причиною цього є глобалізація світу, яка робить вплив міграції менш проблематичним, тому люди частіше ризикують. Крім того, в наш час існує багато іноземних студентів, оскільки існує багато міжнародних організацій, які допомагають молоді навчатися за кордоном, а навчальні заклади всередині української освітньої системи також змушують своїх студентів брати участь у таких програмах.

Однією із найбільш впливових драйверів міграції є різниця у прожитковому мінімумі між Україною та країнами ЄС (табл. 2.1).

Таблиця 2.1 – Порівняння середньомісячної мінімальної заробітної плати в Україні та країнах ЄС (ранжування країн)

№ пор.	Країна, дата одержання даних	Євро за 1 місяць	№ пор.	Країна, дата одержання даних	Євро за 1 місяць
1.	Швейцарія, 2018	4 512	16.	Іспанія, 2017	1 784
2.	Люксембург, 2018	3 573	17.	Словенія, 2021	1 290
3.	Данія, 2018	3 562	18.	Естонія, 2021	1 214
4.	Норвегія, 2018	3 313	19.	Чехія, 2021	1 207
5.	Ісландія, 2018	3 221	20.	Греція, 2019	1 116
6.	Австрія, 2019	2 973	21.	Португалія, 2019	1 004
7.	Німеччина, 2021	2 913	22.	Литва, 2021	994
8.	Швеція, 2020	2 802	23.	Хорватія, 2021	965
9.	Ірландія, 2020	2 748	24.	Латвія, 2021	930
10.	Великобританія, 2020	2 664	25.	Польща, 2021	928
11.	Фінляндія, 2016	2 509	26.	Словаччина, ?	915
12.	Нідерланди, 2020	2 152	27.	Угорщина, 2021	857
13.	Бельгія, 2018	2 262	28.	Румунія, 2020	743
14.	Франція, 2017	2 411	29.	Болгарія, ?	605
15.	Італія, 2018	1 982	30.	Україна, 2021	363

Оскільки люди вільно рухаються будь-куди, краще не скорочувати кількість мігрантів, а скористатися їх компетенцією. Для того, щоб зберегти це, уряд, бізнес та освітні інститути могли б співпрацювати для розвитку економіки й надавати мігрантам такі посади або можливості працевлаштування, на яких можна використовувати їх попередній досвід. Уряд міг би стимулювати людей повертатися через зменшення податкового тягаря.

Варіантів зменшення міграції (сценаріїв) існує велика кількість. Водночас сценарій «статус-кво» означає погіршення криз депопуляції та збільшення «відпливу мізків». Іншим сценарієм є створення інноваційних центрів в Україні для залучення висококваліфікованих фахівців та створення першого досвіду роботи для молоді. Успішні кейси країн ЄС можуть бути джерелом для побудови таких проєктів. Наприклад, проєкт «I4.0 NTP» (Національна технологічна платформа Індустрії 4.0) ініціюється Інститутом комп'ютерних наук та управління Угорської академії наук (MTA SZTAKI) і Міністерством національної економіки Угорщини (European Commission, 2020). Ця ініціатива спрямована на стимулювання виробничих та промислових перетворень і є прикладом державної та приватної співпраці. Навчальні заклади як зацікавлені сторони міграційного процесу повинні відігравати значну роль у соціальних змінах. Водночас ми розуміємо, що існує багато проміжних сценаріїв, які дозволять перерозподілити людські ресурси та технології в Україні. Одним із таких сценаріїв є модель співпраці між соціальними інституціями та партнерством. Це модель, за якою інституції різних країн, ЄС та країн, що не є членами ЄС, діють у співпраці, одночасно конкуруючи за економічне зростання, на шляху до сталого розвитку. І ця загадка сценарію є майбутнім напрямком наших розслідувань.

Список використаної літератури

1. Bartolini L., Gropas R., Triandafyllidou A. Drivers of highly skilled mobility from Southern Europe: escaping the crisis and emancipating oneself. *Journal of Ethnic and Migration Studies*. 2017. № 43 (4). P. 652–673.
2. The national and international implications of a decade of doctor migration in the Irish context / Bidwell P. et al. *Health Policy*. 2013. № 110 (1). P. 29–38. URL: <https://doi.org/10.1016/j.healthpol.2012.10.002>.
3. Chiswick B. R., & Miller P. W. The international transferability of Immigrants' Human Capital. *Economics of Education Review*. 2009. № 28 (2). P. 162–169. URL: <https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2008.07.002>.
4. Demographic and social statistics/Population and migration. Database of State Statistic Service of Ukraine. Date of last modification 31st of May, 2021. URL: ukrstat.org/uk/operativ/menu/menu_u/ds.htm.
5. HSE MET. Implementation of the Reform of the Intern Year. Second Interim Report. *HSE Medical Education and Training Unit*. 2021. URL: <https://www.imo.ie/i-am-a/student/intern-placement-2013/Second-Interim-Implementation-Report-April-2012.pdf>.

6. HSE, H. S. E. (2008, November 6). National Audit of Sho and Registrar Posts: Report of the Audit Steering Group. Lenus the Irish Health Repository. 2021. URL: <https://www.lenus.ie/handle/10147/46029>.
7. Humphries N., Tyrrell E., McAleese S., Bidwell P., Thomas S., Normand C., & Brugha R. 2013. A cycle of Brain Gain, waste and drain – a qualitative study of non-EU migrant doctors in Ireland. *Human Resources for Health*. № 11 (1). P. 1–21. URL: <https://doi.org/10.1186/1478-4491-11-63>.
8. European Commission. Hungary: «IPAR 4.0 National Technology Platform». 2020. Digital Transformation Monitor. URL: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/dem/monitor/content/hungary-%E2%80%9Cipar-40-national-technology-platform%E2%80%9D>.
9. Kubiciel-Lodzińska S., Maj J. High-Skilled vs. Low-Skilled Migrant Women: the Use of Competencies and Knowledge – Theoretical and Political Implications: an Example of the Elderly Care Sector in Poland. *International Migration & Integration*. URL: <https://doi.org/10.1007/s12134-021-00813-5>.
10. List of European countries by average wage (2021, 16 October). *Wikipedia*. URL: https://en.wikipedia.org/wiki/List_of_European_countries_by_averagewage.
11. Salt J. International movements of the highly skilled. *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*. 1997. № 3. P. 2–44. URL: <https://doi.org/10.1787/1815199X><https://doi.org/10.1787/1815199X>.
12. Shvindina H., Lyeonov S. The Key Features of Labour Migration Processes in Ukraine New Trends and Best Practices in Socioeconomic Research : III International Science Conference SER 2020, Igalo (Herceg Novi), Montenegro, September 17th – 19th, 2020. Montenegro : University Mediterranean. P. 71. URL: <https://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/81357>.
13. Van Der Wende M. International Academic Mobility: Towards a Concentration of the Minds in Europe. *European Review*. 2015. № 23 (S1). P. S70–S88. DOI: 10.1017/S1062798714000799.
14. Vorontsova A., Shvindina H., Petrushenko Y., Hordiienko V. Reforming the education system to prevent labor migration. *Knowledge and Performance Management*. 2020. № 4. P. 52–66. DOI: 10.21511/kpm.04(1).2020.05.
15. Швіндіна Г. О., Артюхов А. Є., Петрушенко Ю. М., Мотречко В. В., Півень Д. А. The mitigation of brain waste & brain drain migration in Ukraine: convergence of economic and educational transformations. *Економіка і організація управління*. 2021. P. 46–53.

2.2. ВПЛИВ ТРУДОВОЇ МІГРАЦІЇ МОЛОДІ НА ЕКОНОМІКУ УКРАЇНИ

Цвірко О. О.¹

Міграція сьогодні стала глобальним явищем зростаючого масштабу і складності. Багато країн світу на сьогодні є місцем походження, транзиту або призначення працівників-мігрантів. Динаміка трудової міграції може значно впливати на соціально-економічну ситуацію в країнах походження, транзиту або призначення мігрантів. В останніх трудова міграція може сприяти омолодженню робочої сили, забезпечити функціонування трудоінтенсивних галузей, таких як сільське господарство, будівництво й особисті послуги, стимулювати підприємництво, підтримати роботу систем соціального захисту, а також допомогти в задоволенні кадрових потреб. Зі свого боку країни походження одержують користь у вигляді грошових переказів, які мігранти відправляють на батьківщину своїм сім'ям, й у вигляді інвестицій, технологій і найважливіших навичок, джерелом яких виступають мігранти, що повернулися, та спільноти співвітчизників за кордоном (діаспори).

За даними ООН, у 2020 році кількість міжнародних мігрантів досягла 281 мільйон осіб, що становить близько 3,5 % від всього населення планети. Кількість осіб, які живуть за межами країни свого народження або громадянства, досягла 281 мільйона в 2020 році, порівняно з 173 мільйонами у 2000 році і 221 мільйоном у 2010 році. Оскільки кількість міжнародних мігрантів зростала швидше, ніж населення світу, частка міжнародних мігрантів у загальній кількості населення світу збільшилася з 2,8 відсотка у 2000 році до 3,2 відсотка у 2010 році і до 3,6 відсотка у 2020 році (United Nations).

За даними United Nations Migration, у 2019 більшість міжнародних мігрантів (близько 86,5 %) була працездатного віку (20–64 роки), причому за період 2000–2019 років частка мігрантів, молодших за 20 років, незначно зменшилася (з 16,4 % до 14 %) за збереження незмінної з 2000 року частки ринку міжнародних мігрантів віком 65 років і старше (близько 12 %). Майже на 2 відсотки, або на 3,2 мільйона, збільшилася з 2017 року і частка молодих мігрантів (віком від 15 років до 24 років). У 2019 їх налічувалося 16,8 мільйона (ILO).

За кількістю мігрантів Україна займає восьме місце у світі – майже 6 млн наших співгромадян емігрували з початку незалежності України. Попереду за кількістю мігрантів Індія, Мексика, Російська Федерація, Китай, Бангладеш, Сирія та Пакистан (Державна служба статистики України).

Основними причинами можливої міграції українці назвали пропозицію прибуткової роботи (28 %) і збройний конфлікт (27 %). Далі йдуть економічні проблеми в країні (19 %) і сімейні обставини (18 %). Закінчують список згадуваних причин можливої еміграції відсутність умов для самореалізації

¹Д-рка економ. наук, професор, головний науковий співробітник відділу макроекономіки та державного управління Причорноморського науково-дослідного інституту економіки та інновацій (м. Одеса).

(9 %) і політична нестабільність (7 %). Третина українців (29 %) заявили, що ніякі обставини не змусять назавжди залишити країну.

Статистика свідчить, що за I квартал 2021 року зареєстровано 449,7 тис. безробітних, що становить 10,9 %. І цей показник має тенденцію збільшуватися. Також знижується показник відсотка економічно активного населення в загальній кількості населення, що спричинює занепокоєння (рис. 2.2, 2.3). Населення старіє, помирає та мігрує (Державна служба статистики України).

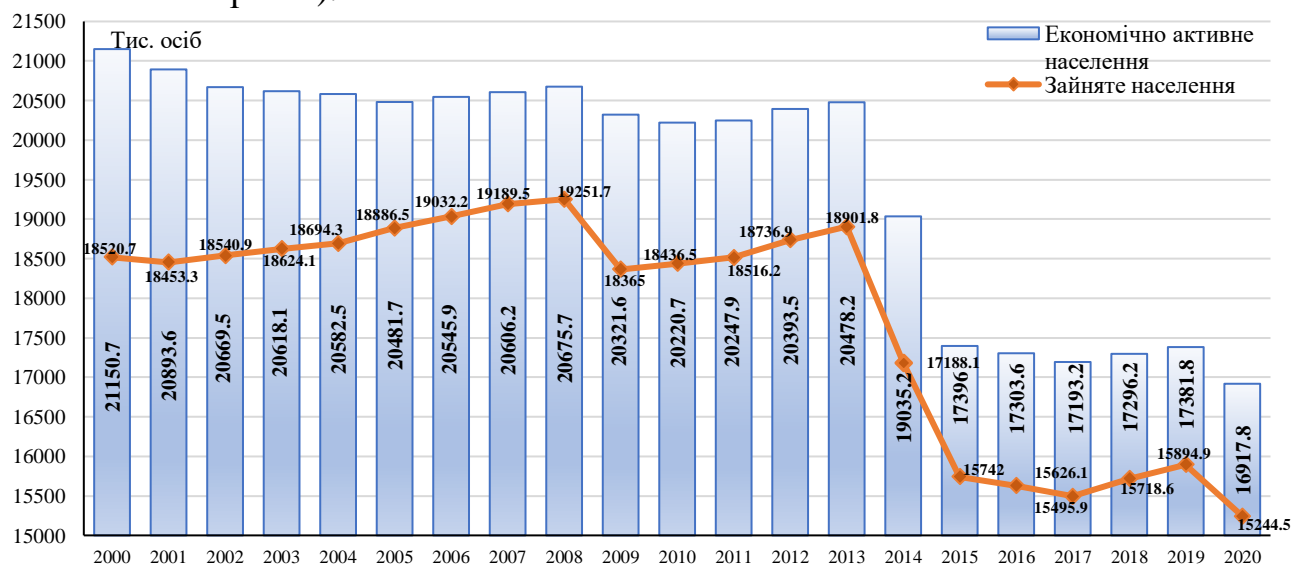


Рисунок 2.2 – Динаміка зміни кількості економічно активного і зайнятого населення України у 2000–2020 рр. (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях), тис. осіб

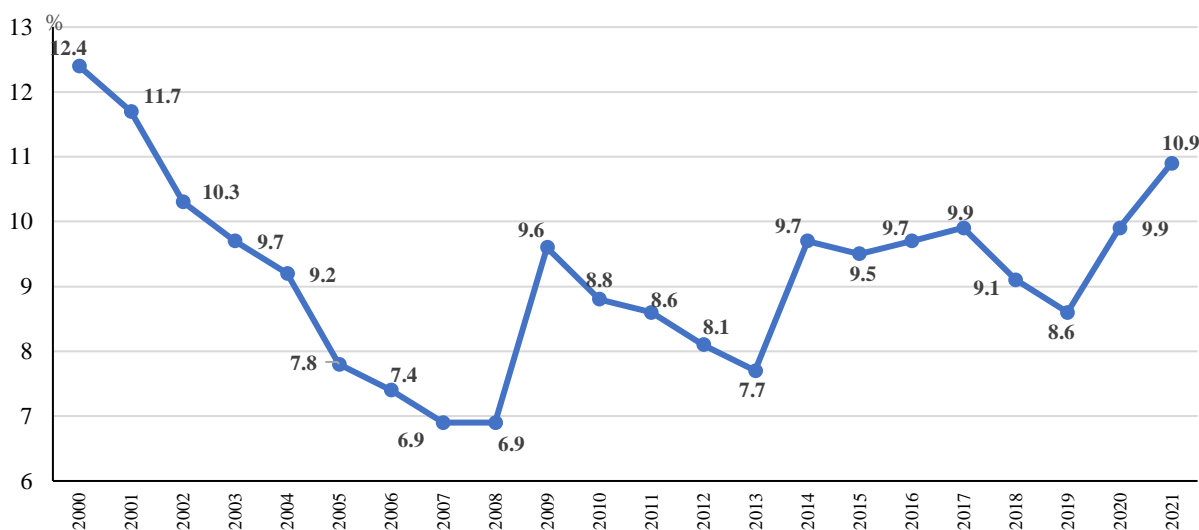


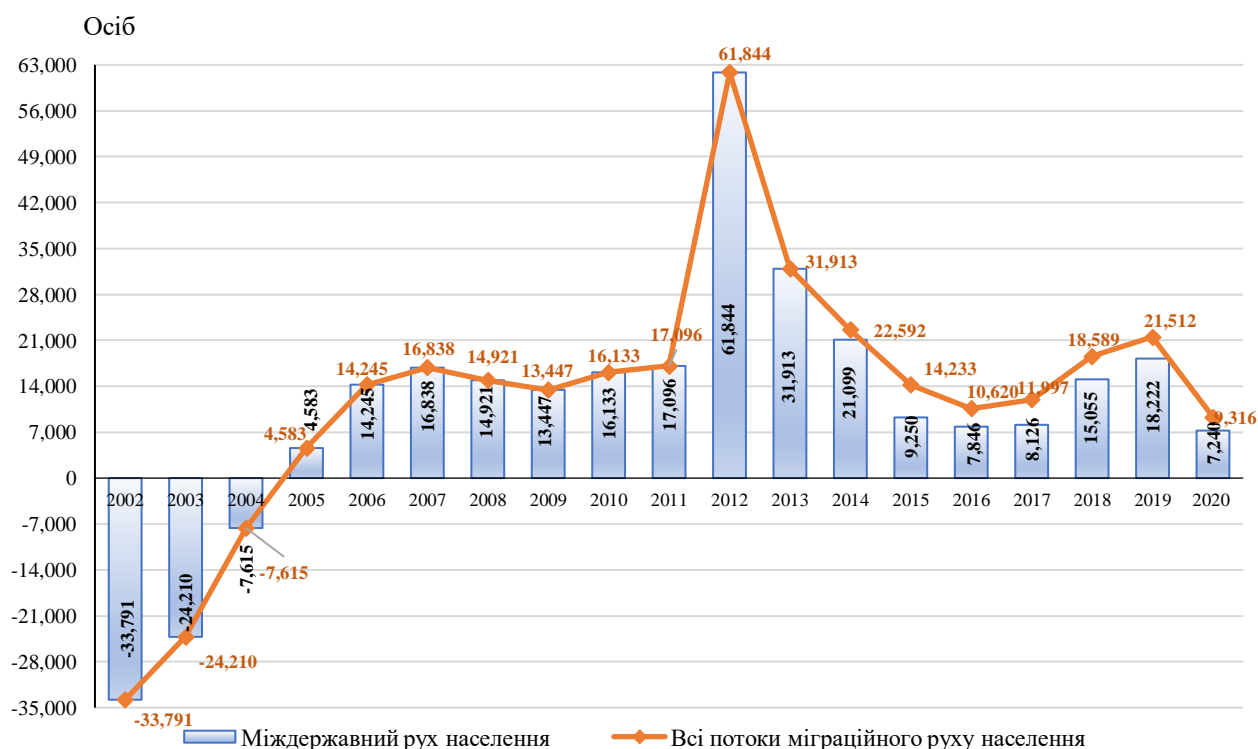
Рисунок 2.3 – Рівень безробіття в Україні у 2000–2021 (I квартал) рр. (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях), %

Щодо стану зайнятості серед молодого населення всіх вікових груп, то в поточному десятилітті спостерігалось його підвищення, в той час як рівень безробіття знижувався. Проте саме молодь становить більше ніж половину незайнятих осіб, які прямували державною службою зайнятості на професійне навчання та перепідготовку.

Необхідно зазначити, що у 2019 році загальна кількість молоді-мігрантів віком від 15 років до 35 років становила 17 020 осіб, у 2020 – 4 865 осіб (відповідно 93 % та 28,6 % від загальної чисельності міграційного руху населення).

Згідно з дослідженням Міжнародної організації з міграції [5] половина українців до 30 років – потенційні трудові мігранти. Через події 2014 року та економічну кризу кількість мігрантів збільшилася, трудова міграція за кордон помолодшала. Молодь шукає кращі можливості, вона більш активна, і багато хто з них володіє іноземною мовою, тобто йде процес «омолодження» української трудової міграції.

Динаміку змін міграційних процесів України зображено на рисунку 2.4.



Рисунк 2.4 – Міграційний рух населення (приріст, скорочення) України за 2002–2020 рр. (без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини тимчасово окупованих територій у Донецькій та Луганській областях), осіб

Молодь, яка їде на заробітки за кордон, є найбільш економічно активною, мобільною, висококваліфікованою та освіченою частиною українського суспільства. Отже, трудова міграція «вимиває» з України національний середній клас в його традиційному розумінні, тобто тих, хто

представляє інтелектуальний потенціал нації, і основну складову людського капіталу товариства – тих, від кого залежить її економічне благополуччя та безпека в майбутньому. Це означає, що економічний і соціальний кістяк сучасного українського суспільства поступово залишає країну, що є загрозою як для соціальної структури суспільства, для його національної безпеки, так і для індивідуальної людської безпеки осіб, залучених до міграційних потоків.

Українська молодь стала активним учасником міграційних процесів після розпаду СРСР. У цей час їх можна зустріти в різних регіонах і країнах світу. Вони навчаються в зарубіжних університетах і коледжах, працюють у закордонних компаніях і підробляють на сезонних роботах за кордоном під час канікул, проходять стажування в міжнародних організаціях, активно подорожують світом.

Одним з основних напрямків міграційних потоків є трудова міграція. Можна виділити кілька потоків трудової еміграції української молоді:

- виїзд на постійне місце проживання з виходом на ринок праці;
- виїзд на роботу за кордон на короткі періоди часу (наприклад, робота за кордоном під час літніх канікул);
- виїзд на навчання з одночасним улаштуванням на роботу (деякі країни дозволяють студентам працювати обмежений час, або ж робота має нелегальний характер); виїзд на стажування з одночасною роботою за наймом.

Трудову еміграцію української молоді обумовлює комплекс факторів соціально-економічного та особистого характеру. Звичайно, основний мотив міграції – суб'єктивний – прагнення молодих людей підвищити шанси на працевлаштування як на зарубіжному, так і українському ринку праці після закінчення університету. Однак не менш важливою причиною можна вважати активну діяльність держав і організацій, які «просувають» в Україні ідею молодіжних обмінів, стажувань і роботи в різних країнах світу.

Програми студентських обмінів між різними країнами як вид міжнародного співробітництва з'явилися в кінці 40-х рр. ХХ ст. Їх основною метою декларувалося подання молодим особам із різних країн можливості ближче дізнатися один про одного, ознайомитися з культурою інших країн, вивчити мови, набути досвіду роботи. Щоб зробити програми доступними, студентам дозволялося працювати в країні перебування, що окупало частину витрат або повну вартість програм.

З 1989 р. в подібних програмах також беруть участь студенти з колишнього СРСР. На сьогодні ці програми значно поширені, їх активно рекламують і «просувають» в Україні. Багато держав виділяють значні кошти на їх фінансування. Зокрема, Держдепартамент США впродовж декількох років виділяє значні кошти на реалізацію за кордоном програм із розвитку студентських обмінів і залучення іноземних студентів та викладачів для навчання і стажування в Сполучені Штати Америки.

Міграційні потоки та управлінські механізми їх регулювання є важливою передумовою забезпечення стійкості розвитку країни. Результат руху трудових ресурсів значно впливає на формування інтелектуального,

професійного потенціалу, кон'юнктуру ринку праці та встановлення рівноважної ставки заробітної плати. Істотний вплив, але різної спрямованості і сили впливу, виявляється на країни-учасниці міжнародної міграції: в одних відбувається зниження частки економічно активного населення, в інших, навпаки, нарощування; водночас істотно може змінюватися якість трудових ресурсів.

Можна говорити про формування так званого «замкненого кола міграційних тенденцій». Зростаюча в сучасному світі поляризація держав на «розвинені» і «що розвиваються», диференціація країн за рівнем соціально-економічного розвитку та правових гарантій – усе це обумовлює акцентування уваги молоді на оцінювання можливості професійної реалізації за межами країни, в якій здобули освіту. Моніторинг оцінок намірів і дій, який проводять до нарощування можливості трудової міграції, фіксує зростання позитивних рішень щодо переїзду в інші локації, зокрема й за кордон. Замкнене коло міграційних тенденцій ще більше підсилює диференціацію країн: оскільки країни-донори відчують відплив трудових ресурсів, а країни-реципієнти, навпаки, продовжують стійко нарощувати професійний потенціал.

Тенденції розвитку міжнародної міграції формуються під впливом оцінок суб'єктів щодо рівня соціально-економічного розвитку держав, політики доступності переміщення через кордони і, нарешті, здатності закріплення на території іншої країни.

Таким чином, сучасна модель міжнародної міграції побудована на протиставленні приймальних і відправних держав, коли основні міграційні потоки спрямовані із держав з більш проблемною соціально-економічною обстановкою до держав із сприятливими умовами. Водночас міграція молоді супроводжується особливими наслідками для обох сторін.

З точки зору відправної держави міграція молоді має як позитивні, так і негативні аспекти.

До позитивних наслідків можна віднести:

- підвищення рівня кваліфікації та багажу професійних знань, освоєння нових практик і технологій;
- розширення кругозору та формування сучасного / передового бачення професійної і соціальної реалізації;
- професійний networking і формування стійких зв'язків у професійних спілтовариствах;
- установа міжнародних ділових зв'язків, що сприяють припливу технологій і знань;
- удосконалення рівня володіння іноземною мовою;
- збільшення грошових переказів від діяльності мігрантів за кордоном;
- використання мігрантом накопиченого капіталу після повернення додому для відкриття власного бізнесу сприяє формуванню середнього класу;
- популяризацію національних культурних особливостей відправної держави і, як наслідок, вплив на розмір туристичного потоку.

Практично всі перелічені позитивні аспекти актуальні лише в разі, якщо міграція має зворотний характер. Зворотна міграція передбачає застосування сформованого і накопиченого професійного потенціалу за межами країни на території постійної локації.

Останнім часом фіксується зниження рівня зворотної міграції (Altorjai & Batalova): збільшилася частота випадків, коли навчальна і трудова міграція з тимчасової зворотної форми стає постійною незворотною. Оцінювання дослідників підтверджують пряму залежність між тривалістю, частотою перебування тих, хто навчається за кордоном, і зростанням намірів на продовження кар'єри поза домашньою локацією на постійній основі.

Економісти виділили і вивчили негативні наслідки безповоротної міграції кваліфікованої молоді. Наростання негативної тенденції багатьма оцінюється як потужна загроза розвитку і національній безпеці держави-донора, оскільки супроводжується:

- втратами частини висококваліфікованих людських ресурсів у працездатному віці, в результаті цього відбувається старіння трудових ресурсів і ослаблення професійного потенціалу країни;
- втратами ресурсних вкладень на загальноосвітню і професійну підготовку трудових ресурсів;
- вимиванням інтелектуального потенціалу («відплив мізків») і ослабленням соціально-психологічного клімату країни (прихильності);
- скороченням розмірів експертного співтовариства, зменшенням кількості наукових кадрів, здатних передавати знання наступним поколінням і формувати дослідницьку культуру пізнання.

Загалом зазначені втрати обумовлюють зниження виробничих потужностей країни. Негативні наслідки в перспективі призводять до послаблення наукового і виробничого потенціалу держави, що в кінцевому підсумку послаблює його економічне становище і робить уразливим для зовнішніх загроз. Таким чином, у разі збереження і наростання тенденції міграції кваліфікованих фахівців із групи «молодь» за межі країни проблема загострюється.

Країна-реципієнт від молодих фахівців отримує значні переваги: розширення професійного співтовариства і зростання загального інтелектуального рівня населення, диверсифікація поглядів і отримання фахівців, які володіють відмінними від стандартних для держави досвідом і мисленням. У той самий час фіксується поширена практика економії на різниці щодо рівня оплати праці кваліфікованих фахівців, які перебувають у різних статусах належності до країни (Docquier et al., 2010).

Міграція молодих фахівців спричинює і негативні для приймальної держави наслідки: високі витрати на фінансування програм підтримки та адаптації мігрантів, посилення соціальної напруженості, спричиненої конкурентною боротьбою за робочі місця. Також значущим наслідком можна вважати тенденцію зміни критеріїв сегментації глобального поділу праці (табл. 2.2) (OECD, 2002).

Міграцію молодих фахівців регулюють країни-учасниці міграційного руху за допомогою освітніх та дослідницьких віз. Загалом регулювання спрямоване на полегшення доступу до трудових ресурсів потрібної кваліфікації. Також поширені підтримка тимчасової міграції молодих фахівців за кордон, їх участь у програмах обміну та професійних стажуваннях, навчання в аспірантурі й отримання докторського ступеня. Дані підтверджують, що освітня міграція – ключовий і динамічно зростаючий міграційний потік, інтенсивність якого буде наростати. За оцінками експертів, величина потоку іноземних студентів, який у 1975 році становив 800 тисяч осіб, до 2021 року зросте до 8,4 мільйона. Навчання проводять більше ніж у 50 країнах світу. Ключовими напрямками освітньої міграції є: Німеччина (приймає 17,2 % українських студентів), Чехія (9,14 %), США (8,9 %), Великобританія (7,05 %) і Франція (6,2 %).

Таблиця 2.2 – Наслідки міграції кваліфікованої робочої сили для країн еміграції та імміграції

ПОЗИТИВНІ НАСЛІДКИ	
Країна еміграції	Країна імміграції
<i>У галузях науки та виробництва</i>	<i>У галузях науки та виробництва</i>
Надходження інновацій, міжнародне співробітництво, повернення громадян із вищою закордонною освітою і капіталом. Створення можливостей для експорту технологій. Грошові перекази та інвестиції від діаспори. Поширення нових методів менеджменту та розширення доступу до зарубіжних ринків завдяки підприємцям-емігрантам.	Прискорений розвиток наукових досліджень і зростання економічної активності. Посилення підприємливості в швидкозростаючих галузях. Інформаційні потоки і розвиток співпраці з країнами еміграції. Розвиток культурного розмаїття і посилення творчого начала. Підвищення експортних можливостей.
<i>Для людського капіталу</i>	<i>Для ринку праці</i>
Посилення стимулів для населення країни купувати високу кваліфікацію і здобувати вищу освіту. Збільшення віддачі від індивідуальних інвестицій в освіту. Поліпшення (ймовірно) економічного становища фахівців у країні.	Пом'якшення напруженості на ринку праці в швидкозростаючих наукомістких галузях економіки, спричиненої браком робочої сили. Створення нових робочих місць іммігрантами-підприємцями. Іммігранти залучають нових трудових іммігрантів.
НЕГАТИВНІ НАСЛІДКИ	
«Відплив інтелекту» і зниження продуктивності (принаймні тимчасово). Скорочення віддачі від інвестицій в освіту.	Вища освіта: зменшення стимулів для корінного населення отримувати високу кваліфікацію. Наука і технологія: передавання нових технологій зарубіжним конкурентам і, можливо, ворожим країнам.
ЙМОВІРНІ ГЛОБАЛЬНІ НАСЛІДКИ	
Поліпшення міжнародного обміну знаннями, створення територіальних науково-виробничих центрів типу Силіконової долини. Сприяння реалізації індивідуальних запитів до якості і місця роботи. Створення ринку праці рідкісних професій. Міжнародна конкуренція в сфері людського капіталу підсилює стимули для збільшення індивідуальних інвестицій у людський капітал	

Міграція з метою розширення професійного рівня й освіти часто перетворюється на трудову – в разі якщо фіксується факт закріплення як співробітника компанії, що надає місце практики або стажування під час навчального процесу. Проживання в країні впродовж періоду навчання (від 6 місяців до 4 років) сприяє формуванню в студента міцних соціальних зв'язків, адаптації до місця проживання і прийняття суспільства. Усі ці фактори сприяють переведенню міграції з тимчасового статусу в постійний і обумовлюють вищезазначені негативні тенденції.

Знання джерел генерації міграційного потоку і каналів руху дозволяє обґрунтовувати превентивні регулювальні заходи, зокрема і для забезпечення повернення молоді на батьківщину.

Можна виділити кілька джерел формування напрямків міграційного потоку української молоді (рис. 2.5).



Рисунок 2.5 – Джерела формування напрямків міграційного потоку української молоді

Більшої ваги в структурі міграційного потоку впродовж останніх трьох років набуває тимчасова трудова міграція молоді. Очевидні причини, за якими цей спосіб є найбільш затребуваним.

По-перше, він дозволяє в короткостроковому періоді без прийняття життєво важливих рішень провести «розвідку боєм» і співвіднести очікування й уявлення з фактично створеними умовами для професійної та особистісної реалізації.

По-друге, залишає надію на повернення до звичних і відомих реалій.

По-третє, дозволяє розширити світогляд, освоїти нові управлінські практики.

І нарешті, перевірити спроможність і затребуваність професійної підготовки за межами країни, тобто оцінити рівень своєї конкурентоспроможності на міжнародному ринку праці.

На ринку склалися традиційні програми тимчасової зайнятості студентів (наприклад, Work and Travel USA, STAR Travel, Au Pair), що добре зарекомендувалися, а також фіксується напрацювання нових практик – участь студентів у програмах супроводу туристів. Є особливості реалізації практик і можна виділити переваги для подальшого працевлаштування, які отримують молоді особи – учасники програм.

Однією з популярних програм тимчасового працевлаштування молоді впродовж тривалого періоду (з 1957 р.) залишається програма «Work and Travel USA».

Програму реалізують під патронажем Держдепартаменту США, вона спрямована на розвиток міжкультурних комунікацій за рахунок значного поширення американської культури. Реалізація програми передбачає виділення близько 300 тис. студентських трудових віз, забезпечених зайнятістю і робочими місцями на підприємствах, у сферах послуг (обслуговуючий персонал у ресторанах і готелях, продавці в магазинах, оператори парків атракціонів і т. д.) із додержанням гарантії з боку роботодавців про відсутність відмінностей у часових ставках оплати праці між учасниками програми і місцевим населенням (Global Workers Justice).

Затребуваність програми підтверджується значним інтересом із боку учасників із Китаю (30 000), Бразилії (13 000), Росії (12 500), України (9 000) (J-1 Visas Exchange Visitors).

Очевидно, що стійкий інтерес молоді з країн, які активно розвиваються, до цієї програми обумовлений наміром занурення в динамічну практику ведення бізнесу, пізнанням нової культури прогресивного менеджменту. Хоча є й інші пріоритетні мотиватори: можливість більш високого заробітку порівняно з роботою на території країни проживання, практика володіння іноземною мовою і посилення конкурентоспроможності за подальшого, після закінчення ЗВО, працевлаштування. Відзначимо, що частина, нехай і невелика, студентів, які отримали J1-візу, після закінчення її терміну дії (зазвичай у період із 1 травня до 1 жовтня) залишаються на території США незаконно. Водночас офіційні дані не розголошуються, однак негласна статистика повернень показує, що, незважаючи на зусилля американського уряду, спрямовані на обмеження і скорочення даного явища, на території США щорічно залишається близько 3,5 % учасників програми.

Також популярною і затребуваною молоддю є програма «STAR Travel», яка пропонує більш тривалий період працевлаштування (від трьох місяців до одного року), розширені вікові межі учасників (від 18 років до 32 років) і не обмежена статусом «студент навчального закладу».

Можливість працевлаштування в Європі дає найстаріша програма міжнародного молодіжного обміну Au Pair. Участь у програмі передбачає входження молодої людини в іноземну сім'ю на правах старшої дитини з певними правами та обов'язками на досить тривалий час (до 1,5–2 років). Після завершення програми учасники отримують сертифікати.

Одним із популярних на сьогодні видів тимчасового працевлаштування за кордоном є робота в туристичній сфері. Молоді особи працюють гідями, екскурсводами, аніматорами в курортних країнах. Основна мета подібного працевлаштування – набуття досвіду роботи за кордоном, самостійності і, нарешті, поєднання відпочинку та роботи. Переважно цей вид працевлаштування дійсно є тимчасовим, однак трапляються випадки переведення трудового контракту з тимчасового в постійний і закріплення співробітника в новій для нього державі.

Короткострокові трудові поїздки за подібними програмами дозволяють молодим особам розширити свій кругозір, набути нових професійних навичок і зав'язати міжнародні знайомства з людьми в усьому світі. Для приймальних держав переваги програм також очевидні – вони отримують дешеву робочу силу у сферах, непривабливих для корінного населення, а найчастіше просто характеризуються сезонним зростанням. Варто зазначити, що переважно участь у подібних програмах бере певна категорія молодих осіб, як мінімум досить ініціативних, націлених на розвиток. Саме такі якості високо цінують роботодавці і можуть мати вирішальний вплив для пропозиції про постійне проживання та працевлаштування.

Процес глобалізації інтенсивний, і вже неможливо звузити можливості виїзду за кордон, надавати значущі перешкоди бажанням молоді працювати і вчитися за кордоном. Необхідно створювати умови, що спонукатимуть молодь до повернення.

Таким чином, сучасні тенденції формують «замкнене коло міжнародної міграції», що посилюється зростанням міграційних потоків. Одночасно із загальними потоками зростає і міграція молоді. Основні канали трудової міграції молоді – працевлаштування після здобуття закордонної освіти, міграція за програмами міжнародного обміну або тимчасового працевлаштування. Зростаюча міграція молоді спричинює занепокоєння у відправних державах, оскільки пов'язана з безліччю негативних наслідків. Перехід міграції з категорії незворотної у зворотну змінює характер наслідків на позитивний. Нейтралізація негативних наслідків сучасної міграційної тенденції ґрунтується на реалізації політики підвищення зворотності міграційного потоку.

Тому виникає питання утримання та зворотної міграції молоді на рівні державної політики.

Нова влада зазначає про необхідність зменшення потоку трудових мігрантів і повернення частини наших громадян додому. Але без покращання державної політики у сфері зайнятості населення реформуванням ринку праці не обійтися.

Саме тому виникла потреба в оновленні трудового законодавства і наданні можливості працівникам легально заробляти більше, а українські роботодавці в рівних умовах конкурувати за кожного працівника з роботодавцями тих країн, до яких найчастіше їдуть українці. Аналіз еміграційних настроїв молоді України впродовж останніх років свідчить про

стабільно високий рівень намірів молодих осіб вдатися до спроб виїхати за кордон, особливо на заробітки.

Наприклад, сусідня Польща вже прибрала деякі адміністративні бар'єри щодо прийняття на роботу українців через брак власної робочої сили.

Проблемою більшості випускників освітніх закладів є відірваність їх знань від практики і невідповідність до роботи в реальному бізнесі.

Крім того, безробітне населення, яке не має необхідної кваліфікації, часто не бажає її отримувати.

Сьогодні існує потреба в розширенні можливостей для реалізації права громадян на гідну працю, підвищення їх доходів, а також збалансування попиту і пропозиції на ринку праці.

Також існує реальна загроза втрати робочих місць через закриття малого та середнього бізнесу. Так, за інформацією Федерації роботодавців України, лише за минулий рік Україна втратила майже 300 тисяч штатних працівників.

Цілком очевидно, що це питання є важливим не лише для України. Тема перекваліфікації та навчання на робочому місці останнім часом стає все більш актуальною.

Так, нещодавно на Всесвітньому економічному форумі в Давосі зазначалося про те, що навчання на робочому місці може стати більш важливим, ніж традиційна формальна освіта. Такі компанії, як Apple, Google і IBM, вже відходять від необхідності навчання в коледжах для працевлаштування.

Український бізнес також не відстає і вже давно робить ставку на навчання на виробництві та неформальне навчання. Саме тому є підтримка з боку держави створення Національного агентства кваліфікацій, яке найближчим часом введе процедуру акредитації кваліфікаційних центрів для підтвердження результатів неформального професійного навчання.

Згідно із Стратегією державної міграційної політики України на період до 2025 року «Проблемою є еміграція висококваліфікованих фахівців та молоді, зокрема внаслідок неповернення на Батьківщину після здобуття освіти за кордоном, яка зростає через політику ряду держав щодо залучення висококваліфікованих іммігрантів, молодих фахівців з іноземних студентів. Зі свого боку втрата Україною таких категорій працівників негативно позначається на віковій та освітньо-кваліфікаційній структурі робочої сили і може гальмувати економічне зростання». Правові інструменти реалізації міграційної політики також подані у національній доповіді Інституту демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України де зазначено, що «Загалом законодавство України створює передумови для формування толерантності та недискримінації, поваги до представників інших національностей, до яких належать і мігранти. Втім, не завжди нормативно-правові положення знаходять адекватне втілення на практиці».

Закон України «Про зовнішню трудову міграцію», який було ухвалено у 2015 році (зі змінами у 2020 р.), має низку недоліків, основними з яких є декларативність та відсутність механізмів реалізації окремих норм, що

унемоżliвлює їх виконання без прийняття додаткових нормативно-правових актів.

Тому регулятивну політику держави щодо збереження людського потенціалу можна реалізовувати за двома основними напрямками: утримання молоді та підвищення зворотності освітньої та трудової міграції.

У сучасному світі, що характеризується поширенням процесів глобалізації, розмиванням кордонів і доступністю інформації, утримання молоді насильно є малоімовірним.

Загалом політика утримання молодих осіб повинна бути спрямована на комплексні зміни соціально-економічного середовища для нівелювання негативного впливу основних рушійних міграційних факторів. Для кожного другого мігранта ключовим мотиватором стало бажання змінити обстановку і цікавість, а базовою причиною повернення – туга за звичним способом життя і невиправдані очікування від життя за кордоном. Переїзд спочатку в один бік, а потім назад є серйозним випробуванням, що супроводжується фінансовими і психологічними вкладеннями. Частину потенційних мігрантів можна заздалегідь перевести в категорію майбутніх зворотних, надавши їм можливість короткострокової міграції, яка задовольнить їх потребу в зміні обстановки, водночас не змусить примати рішення про повну зміну локації. Можна заздалегідь запобігти постійній міграції, забезпечивши умови повернення.

Історично в українській практиці реалізовувалися програми обміну фахівцями. Наприклад, у 1958 році, незважаючи на Холодну війну, були підписані Угоди між СРСР і США про обміни в галузі культури, техніки і освіти, зокрема враховуючи пункт про обміни студентами та аспірантами між радянськими і американськими університетами.

За даними Global Competitiveness Report, Україна займає 37-ме місце у світі за якістю початкової освіти, 27-ме – за якістю освіти сфері природничих наук, 79-те – за якістю системи освіти, 70-те – щодо доступу до Інтернету в навчальних закладах, і 103-те за рівнем підготовки викладачів. Система освіти нагально потребує модернізації. Інноваційні технології – це ключ до формування покоління медіаграмотності, яке має навички інформаційної культури, глобально мислить, здатне побудувати інноваційну економіку.

У сучасній Україні реалізується низка навчальних проєктів, що створюють умови для всебічного розвитку сучасної молоді. Навчальний проєкт «SDG in Ukraine: Look of New Generation» дає студентам можливість спробувати свої сили в розробленні стратегії корпоративної соціальної відповідальності, яка відображала б завдання і напрямки діяльності компанії в процесі реалізації цілей сталого розвитку, налагодження довгострокового діалогу з усіма зацікавленими сторонами. Для компанії цей конкурс – це можливість почути і зрозуміти одного з найактивніших і креативних суб'єктів соціально-економічних відносин – молодь. Для молоді – відчувати свою важливість у вирішенні питань розвитку бізнесу, зрозуміти шляхи його

сприяння суспільному розвитку, оцінити його громадський внесок, набути професійних та управлінських навичок.

Вісім українських проєктів перемогли в конкурсі програми Євросоюзу «Еразмус+» у рамках напрямку «Розвиток потенціалу вищої освіти» і тепер отримують гранти на загальну суму 7,15 млн євро.

З 2012 року в Україні функціонує перший освітній центр для підприємців Startup Ukraine, в якому комплексно навчають створенню бізнесу, як запустити свій проєкт.

В Україні почалася четверта хвиля масштабного всеукраїнського проєкту неформальної освіти «Відкривай Україну: Ідентифікація» 2020 року, який навчає підлітків утілювати свої задуми і змінювати цим свої школи, міста і всю Україну. Переможці цього проєкту отримують можливість поїхати в навчальну поїздку за кордон, щоб дізнатися, як їх однолітки змінюють свою країну, і розповісти про власний досвід реалізації проєктів.

У сусідніх країнах реалізується програма «Глобальне освіта», в рамках якої молоді люди отримують можливість навчання за кордоном за рахунок уряду, а після закінчення університету зобов'язуються повернутися на батьківщину на певний термін. Буде логічним розроблення програми такого самого типу в Україні, спрямованого на тимчасове працевлаштування молодих осіб за кордоном із зобов'язаннями повернутися в Україну для роботи вже на українському підприємстві впродовж певного часу.

Для одержання вигоди всіма сторонами – учасниками програми вона повинна проводитися у формі обміну між підприємствами, що ведуть діяльність в одній сфері. Підприємства будуть проводити ініційований обома державами обмін молодими фахівцями з наданням заробітної плати одного рівня на певний термін, після закінчення якого обидва фахівця повернуться назад на батьківщину на ті підприємства, де працювали їх партнери з обміну. В результаті проведення подібної програми її учасники набудуть професійного досвіду і досвіду міжнародної комунікації.

У багатьох країнах є накопичений досвід проведення державних програм зі стимулювання зворотної міграції, особливо для молоді, до списку яких входить: полегшення процедури отримання національної візи і громадянства; проведення цільових програм залучення, спрямованих на фахівців у конкретних професійних сферах; надання поворотним мігрантам соціальних пільг, податкових знижок, стипендій та грантів на здобуття вищої освіти; співпраця з компаніями з питань найму іноземних співробітників; реалізація політики зміцнення національних діаспор у зарубіжних державах і т. д.

Найбільш успішні практики реалізації такої політики можна спостерігати в Ізраїлі та Німеччині. Результати і структура проведення заходів в Ізраїлі може стати основою для формування української політики залучення кваліфікованих співвітчизників.

Для підвищення повернення мігрантів, особливо молодих, найбільш часто держави використовують метод проведення цільових програм залучення

співвітчизників, наприклад «Програма сприяння добровільному переселенню співвітчизників».

Аналіз результатів реалізації програми дозволяє запропонувати конкретизацію заходів цільового призначення. Одним із можливих є проведення програм повернення молодих фахівців, які раніше мігрували за кордон із метою здобуття освіти або працевлаштування, а також дітей емігрантів минулих поколінь, які здобули освіту або професійний досвід у найбільш затребуваних у країні професійних сферах.

Якщо аналогічна програма з'явиться в Україні, то її умовами можуть бути:

- полегшена процедура отримання візи і громадянства України;
- сприяння в підборі місця працевлаштування з конкурентною заробітною платою ще до початку процесу переїзду так, щоб після переїзду молода особа могла відразу приступити до трудової діяльності;
- надання мігрантам місця проживання, водночас можна прописати конкретний термін, після закінчення якого забезпечення молодого мігранта житлом припиняється, оскільки він буде мати можливість самостійно себе забезпечувати;
- забезпечення молодій особі і членів його сім'ї всіма необхідними соціальними й матеріальними благами на тих самих умовах, які доступні місцевим українським громадянам, або зі спрощенням процедур через відсутність мігранта на території України (наприклад, якщо для отримання місця в дитячому садку було необхідно набагато раніше встати в чергу);
- проведення регулярної перевірки задоволеності мігрантів умовами праці та проживання, результатами програми, надання консультаційних послуг та підтримки в разі виникнення проблем.

Надання вищеперелічених умов може бути як комплексним, так і опціональним залежно від рівня проведення програми – регіонального або державного, потреб мігранта та інших факторів, що впливають.

Підбір місць працевлаштування може бути організований створенням єдиної бази вакансій і об'єднання баз уже існуючих майданчиків пошуку роботи (наприклад, HeadHunter, Work.ua, Rabota.ua та ін.), розробленням процедури підбору роботи і проведенням віддалених співбесід та оцінюванням здібностей здобувача. Одним із способів підбору місця працевлаштування для зворотного мігранта є висновок цільових угод з українськими підприємствами, за умовами яких прийняття на роботу зворотного мігранта буде проводитися на загальних умовах, нарівні з місцевими кандидатами, до того ж держава зобов'язується усунути перешкоди до його працевлаштування, які могли б вплинути на вибір його як співробітника.

Таким чином, держава буде ставати посередником між претендентом за кордоном і місцевою компанією, водночас програма не знижуватиме конкурентоспроможності місцевих молодих осіб, але їх шанси на працевлаштування будуть вирівнюватися з шансами молодих співвітчизників із-за кордону.

Важливим аспектом успішного проведення подібних програм є одержання зворотного зв'язку від їх учасників і здатність швидко й адекватно реагувати на їх запити, враховувати їх рекомендації за подальшої реалізації проєктів. Необхідно забезпечити якісну систему комунікації як між учасниками програм, так і між учасниками та організаторами, державними органами. Для цього держава повинна сформувати відповідні координувальні органи підтримки.

Підбиваючи підсумок, можна сказати, що підвищення рівня молодіжної міграційної зворотності є перспективним способом подальшого розвитку України, однак в умовах високої конкуренції на світовій арені досягнення цієї мети повинне супроводжуватися високою усвідомленістю з боку держави і готовністю проведення комплексного вдосконалення державної політики в цій галузі.

Доцільно розробити цільову програму залучення молодих фахівців у найбільш затребуваних для держави професійних сферах, що передбачає надання фахівцям полегшеної процедури отримання візи, податкових пільг, соціальних благ, сприяння в пошуку місця працевлаштування.

Також можна розробити програми стимулювання підприємств до найму фахівців із-за кордону через укладення цільових угод держави з українськими підприємствами. У рамках цієї програми також повинна бути сформована єдина база вакансій, доступних для співвітчизників, які перебувають за кордоном.

Список використаної літератури

1. Altorjai S., Batalova J. Immigrant Health-Care Workers in the United States. Офіційний сайт Інститута міграційної політики. URL: <https://www.migrationpolicy.org/article/immigrant-health-care-workers-united-states>.
2. Docquier F., Ozden C., Peri G. The Wage Effects of Immigration and Emigration : доклад ОЭСР. 2010. 43).
3. Global Competitiveness Report Special Edition 2020: How Countries are Performing on the Road to Recovery. URL: <https://www.weforum.org/reports/the-global-competitiveness-report-2020>.
4. Global Workers Justice. Workers in the U.S. URL: <http://globalworkers.org/ii-j-1-workers-us-%E2%80%93>
5. ILO Global Estimates on International Migrant Workers – Results and Methodology. URL: https://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_808935/lang--ru/index.htm.
6. J-1 Visas Exchange Visitors. Countries of student enrollment. URL: <https://j1visa.state.gov/basics/facts-and-figures/participant-and-sponsor-totals-2011>].
7. OECD. International Mobility of Highly Skilled, Paris; McLaughlan G., Salt J. Migration Policies Towards High Skilled Foreign Workers, Report to Home Office, March 2002.

8. Startup Ukraine. URL: <http://startupukraine.com/startup-ukraine>.
9. The International Organization for Migration. URL: <https://www.iom.int/>.
10. United Nations Migration. Доклад о миграции в мире. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/final-wmr_2020-ru.pdf.
11. United Nations. Population Division. URL: <https://www.un.org/development/desa/pd/>.
12. Державна служба статистики України. URL: <Http://www.ukrstat.gov.ua/>.
13. Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. В. Птухи НАН України. Українське суспільство: міграційний вимір. Київ, 2018. 396 с.
14. Образовательный проект «SDG in Ukraine: Look of New Generation». URL: <https://ats.in.ua/ru/about/korporativnaya-socialnaya-otvetstvennost/novosti-meropreyatij/sdg-ukraine>.
15. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України. *Відомості Верховної Ради (ВВР)*. 2015. № 49–50. Ст. 463 (Із змінами, внесеними згідно із Законом № 341-ІХ від 05.12.2019. ВВР. 2020. № 13. Ст. 68).
16. Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 12 липня 2017 р. № 482-р. *Офіційний вісник України*. 2017. 1 серп. № 60. С. 216. Ст. 1837.

2.3. КОНЦЕПТУАЛЬНІ ЗАСАДИ РЕАЛІЗАЦІЇ ДЕРЖАВНОЇ МІГРАЦІЙНОЇ ПОЛІТИКИ

**Васильєва Т. А.^I,
Люльов О. В.^{II},
Пімоненко Т. В.^{III},
Пудрик Д. В.^{IV}**

Євроінтеграційний вектор розвитку національної економіки провокує появу не лише низки переваг, а й нових викликів для національної економіки. З одного боку, інтеграція в Європейське співтовариство відкриває нові вікна можливостей для бізнес-сектору, припливу нового інвестиційного капіталу в країну, прискорення трансферу нових знань та технологій, вільне переміщення осіб тощо. З іншого боку, відкриття кордонів обумовлює нарощування темпів відпливу інтелектуального капіталу з країни.

У 2015 році уряд України підписав Угоду про асоціацію між Україною, з однієї сторони, і Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії та їх державами-членами, з іншої сторони (Угода, 2017), що набула чинності з 2017 року. Відповідно до розділу 3 статті 16 цієї Угоди сторони зобов'язуються здійснювати конвергентну політику щодо управління міграційними процесами та розвивати всебічний діалог у сфері управління легальної й нелегальної міграції, незаконного переправлення осіб через державний кордон і торгівлі людьми тощо.

Українці зайняли перше місце серед інших національностей, які іммігрували до країн Європейського Союзу (рис. 2.6). Крім того, відповідно до прогнозних даних кількість іммігрантів з України до Європейського Союзу зросте на 19 %. Друге місце зайняли такі країни, як Сирія, Марокко та Індія. Менше іммігрували до країн Європейського Союзу трудові ресурси з Білорусі, Туреччини, Китаю, Сполучених Штатів Америки.

Результати аналізу засвідчили, що після приєднання країн Вишеградської четвірки до Європейського Союзу (2004 рік) чиста кількість мігрантів зросла в усіх країнах, за винятком Польщі. Ураховуючи методологію Організації Об'єднаних Націй, чиста кількість мігрантів визначається як різниця між кількістю іммігрантів та емігрантів.

^IД-рка екон. наук, професорка, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

^{II}Д-р екон. наук, професор, завідувач кафедри маркетингу Сумського державного університету.

^{III}Д-рка екон. наук, доцентка, доцентка кафедри маркетингу Сумського державного університету.

^{IV}Д-р екон. наук, доцент, доцент кафедри маркетингу Сумського державного університету.

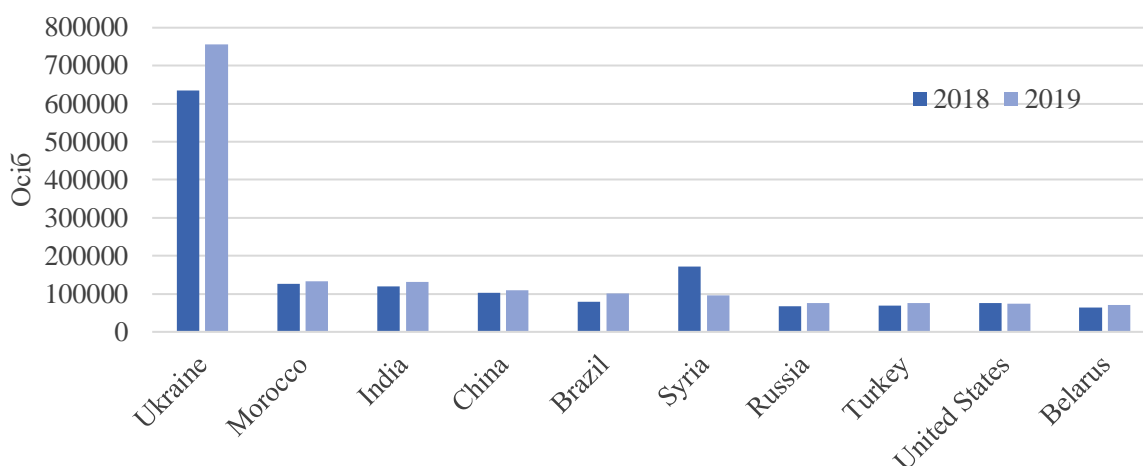


Рисунок 2.6 – Десять перших національностей, які емігрували до країн Європейського Союзу

Джерело: побудовано автором.

Позитивне значення чистої кількості мігрантів означає, що кількість іммігрантів (які приїжджають до країни) вища, ніж емігрантів (які виїхали з країн). Динаміка чистої кількості мігрантів у Вишеградських країнах та Україні за 1955–2019 роки показана на рисунку 2.7.

У період із 1955 р. до 2019 р. у Польщі мала негативне значення чиста кількість мігрантів. Після 2005 року її значення починає знижуватися. Однак після 2014 року (Україна розпочала інтеграцію з Європейським Союзом) значення почало зростати. Висхідна тенденція чистої кількості мігрантів спостерігалася також в Угорщині, Словаччині та Чехії після того, як Україна розпочала процес інтеграції з Європейським Союзом.

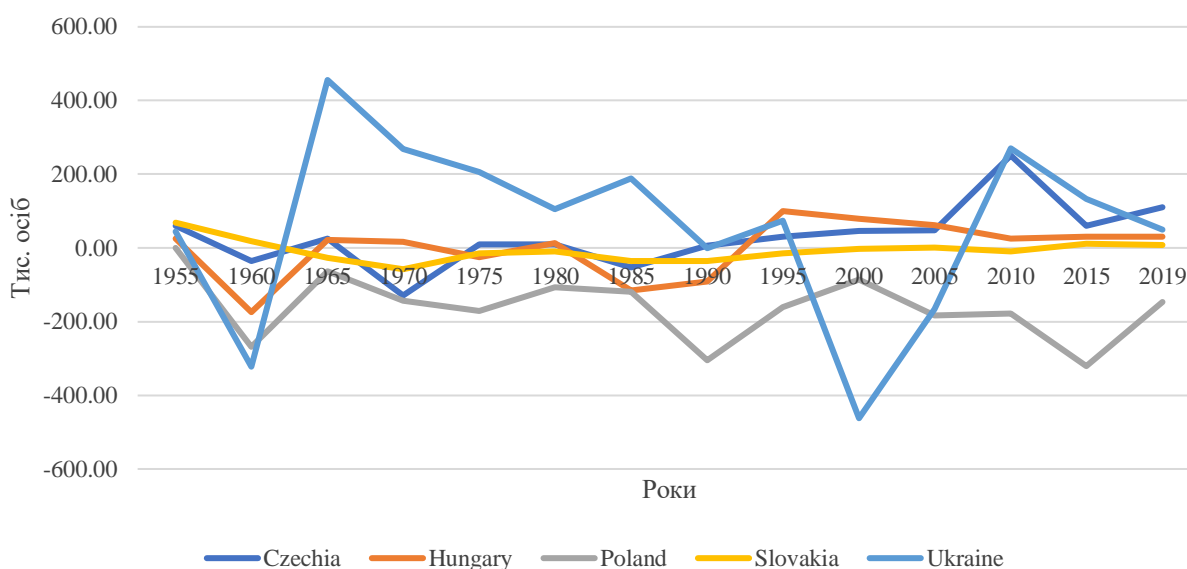


Рисунок 2.7 – Динаміка чистої кількості мігрантів у країнах Вишеградської четвірки та Україні

Джерело: побудовано автором на основі даних Eurostat.

Крім того, кількість тих, хто шукав притулку в Угорщині та Польщі, стрімко зростає впродовж першого року після того, як Європейський Союз відкрив кордони для України (табл. 2.3).

Так, у 2015 році в Угорщині кількість тих, хто шукав притулку, зростає на 314 % порівняно з 2014 роком, у Польщі – на 52 %, Чехії – на 32 %. Це означає, що країни Вишеградської четвірки стають зоною для переселення мігрантів з України.

Таблиця 2.3 – Кількість тих, хто шукав притулку в країнах Вишеградської четвірки

Країна	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019*
Чехія	-1 %	-6 %	65 %	32 %	-3 %	-2 %	17 %	13 %
Угорщина	28 %	777 %	126 %	314 %	-83 %	-88 %	-80 %	-25 %
Польща	56 %	42 %	-47 %	52 %	1 %	-59 %	-19 %	-1 %
Словаччина	49 %	-40 %	-25 %	0 %	-56 %	10 %	9 %	31 %

Джерело: побудовано автором на основі даних Eurostat.

Оскільки, не зважаючи на те, що за останні роки середній рівень заробітної плати в Україні зріс (10 497 грн орієнтовно 350 євро у 2019 р., що на 18 % вище, ніж у 2018 р.), це значення все ще залишається нижчим від середньоєвропейського (орієнтовно 1 800 євро, а в країнах Вишеградської четвірки: Польща – 600 євро, Словаччина – 550 євро, Угорщина – 480 євро, Чехія – 560 євро.). Динаміку середньої заробітної плати за 2010–2019 роки наведено на рисунку 2.8.

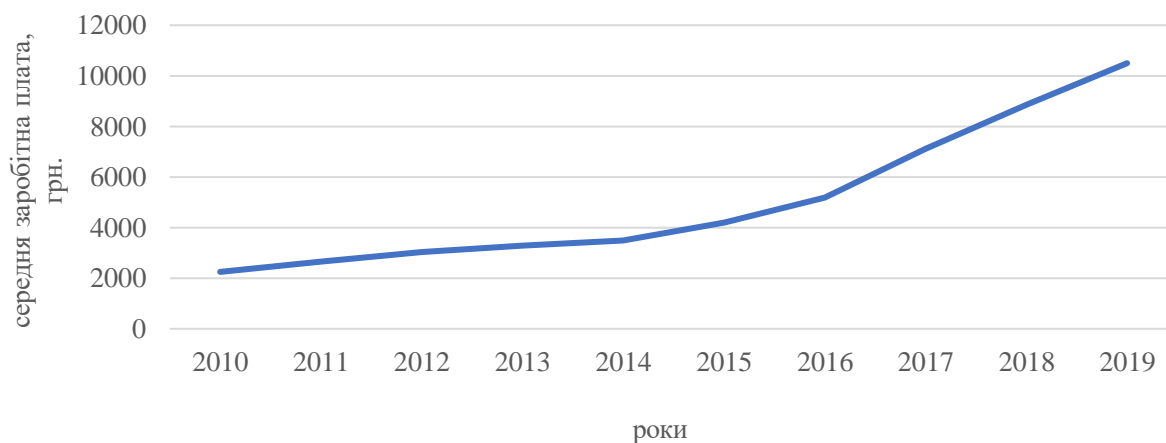


Рисунок 2.8 – Динаміка середньої заробітної плати в Україні за 2010–2019 р.

Джерело: побудовано авторами на основі даних Державної служби статистики України.

Нерівність у заробітній платі каталізує еміграцію до більш економічно розвинених регіонів та країн. Відповідно до офіційних даних Державної статистичної служби України станом на грудень 2019 року найвищий рівень заробітної плати був у м. Києві – 21 812 грн, а найнижчий – у Чернігівській області – 10 921 грн. Такі області, як Закарпатська, Волинська, Івано-

Франківська, Луганська, Львівська, Рівненська та Херсонська, мають міграційне скорочення міждержавних мігрантів (табл. 2.4).

Таблиця 2.4 – Міграційний приріст / скорочення за регіонами України у 2019 році

Область	Міграційний приріст, скорочення	
	усі потоки	у т. ч. міждержавна міграція
Вінницька	-2 724	406
Волинська	-997	-389
Дніпропетровська	-1 426	1 029
Донецька	-7 680	159
Житомирська	-1 667	252
Закарпатська	-500	-247
Запорізька	-2 155	505
Івано-Франківська	268	-57
Київська	27 343	1 658
Кіровоградська	-3 345	92
Луганська	-4 940	-31
Львівська	1 099	-52
Миколаївська	-2 113	448
Одеська	9 075	5 347
Полтавська	411	854
Рівненська	-2 474	-979
Сумська	-2 250	567
Тернопільська	-326	703
Харківська	5 436	3 053
Херсонська	-2 074	-62
Хмельницька	-543	336
Черкаська	-2 132	30
Чернівецька	47	250
Чернігівська	-1 996	3
м. Київ	17 175	4 347

Джерело: побудовано авторами на основі даних Державної служби статистики України.

Результати аналізу всіх міграційних потоків (міжрегіональні та міждержавні) засвідчили, що майже всі області України з низьким рівнем заробітної плати мають міграційне скорочення. Найвище значення міграційного скорочення зафіксовано в Луганській та Донецькій областях, що обумовлено воєнно-політичними конфліктами в цих регіонах. Крім того, Кіровоградська, Вінницька, Миколаївська, Рівненська, Сумська та Черкаська області мали міграційне скорочення більше ніж на 2 000 осіб. Необхідно зазначити, що вищеназвані регіони також мають високий рівень безробіття порівняно з іншими областями.

Крім низького рівня заробітної плати, наступний фактор, що провокує вплив робочої сили з України, – це низький рівень якості життя. Так, відповідно до результатів рейтингування країн у рамках Human Development Index Україна традиційно займає останні місця серед досліджуваних країн (рис. 2.9).

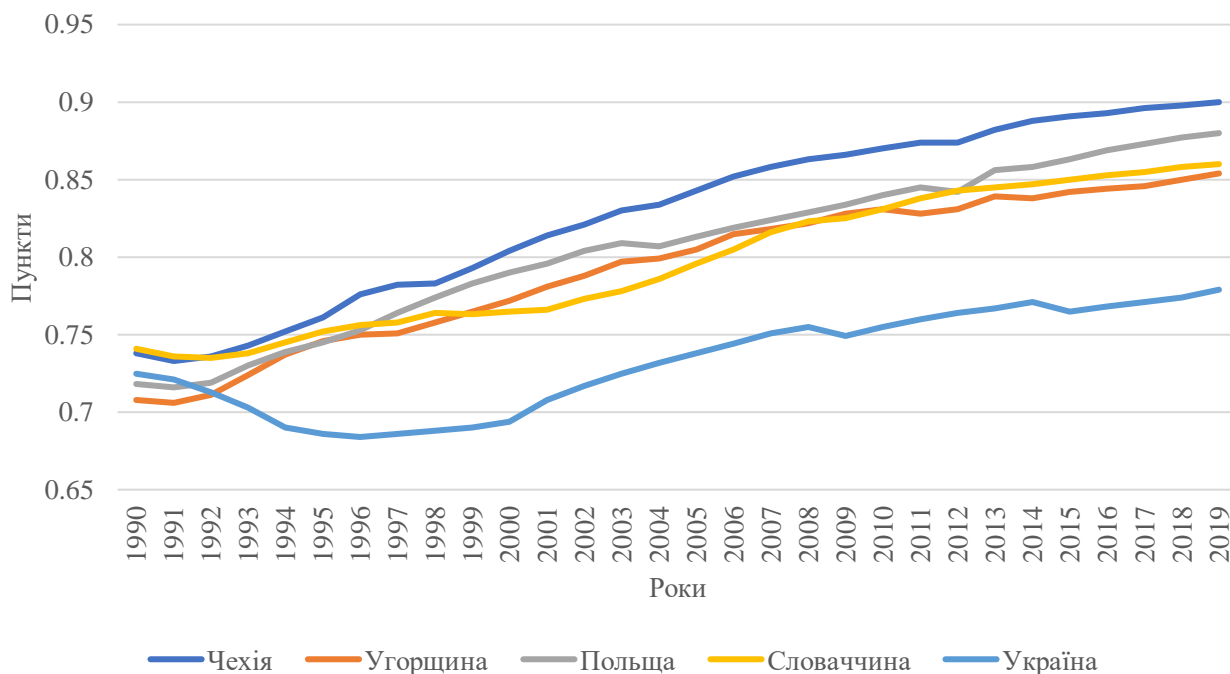


Рисунок 2.9 – Динаміка Human Development Index у Вишеградських країнах та Україні за 1990–2019 роки

Джерело: побудовано автором на основі даних Human Development Index.

Human Development Index – це узагальнювальний показник, що оцінює якість розвитку людського капіталу в країнах за трьома вимірами: якістю системи охорони здоров'я, рівнем освіти, якістю життя.

Відповідно до офіційних звітів у 2016 році більше ніж 13 600 дозволів на постійне місце проживання отримали громадяни України. Серед них найбільшу питому вагу мають доросле населення – 55 %, діти – 21 % та пенсійного віку – 24 %. Водночас лише 26 % дорослого населення повернулося в Україну (1 955 осіб), 40 % – дітей, та 14 % – пенсійного віку.

Необхідно зазначити, що міграційні процеси нерівномірно розподіляються на території країни. Так, географічно-історичні особливості обумовили зростання вищими темпами еміграції трудових ресурсів до Європейських країн із західних областей України, тоді як на Сході до 2014 року найбільша питома вага трудових ресурсів емігрувала до Росії. Відповідно після загострення військово-політичних конфліктів структура емігрантів до країн Європейського Союзу кардинально змінилася.

За результатами оцінок експертів Національного банку Польщі у 2016 році, серед українських мігрантів, які вперше прибули до Польщі, 28,4 % були

мігранти зі Сходу України, тоді як до 2014 року їх питома вага становила приблизно 6 % від загальної кількості мігрантів з України.

За оцінюваннями експертів, в Україні переважає тимчасова та циркулярна модель міграційної поведінки. Це свідчить про те, що вітчизняні трудові ресурси періодично емігрують за кордон із метою отримання додаткового заробітку. Як наслідок, це провокує відплив робочої сили у короткостроковій перспективі, а також зниження темпів нарощування інтелектуального капіталу країни та її економічного розвитку. З огляду на це першочерговим завданням для Уряду України є відновлення політичної та економічної стабільності з метою підвищення рівня соціально-економічних умов життя та розвитку суспільства.

Згідно з аналітичними звітами державної служби статистики України серед країн Європейського Союзу найбільша кількість вітчизняних трудових ресурсів виїжджає до Німеччини, Польщі, Литви, Чехії та Угорщини.

З огляду на це Уряд України повинен постійно оновлювати відповідні стратегічні політики з урахуванням вимог Європейського Союзу та наявного соціоекономічного клімату в країні.

Результати узагальнення наукового доробку щодо державної політики міграційними процесами засвідчили про розгалуженість підходів до її формування з урахуванням євроінтеграційних процесів.

В. Гуїраудон у праці [13] фокусує своє дослідження на міграційних проблемах та виокремлює їх специфіку та шляхи вирішення з урахуванням викликів, спричинених євроінтеграційними процесами. Також у праці автор Nuysmans (2000) проаналізував загрози для національної економіки, спричинені активізацією міграційних процесів через розширення Шенгенської зони. Автор наголошує, що насамперед міграція негативно впливає на національну ідентичність та соціальний клімат у країні. Автор довів, що ключовою детермінантою підвищення ефективності державної міграційної політики є забезпечення транспарентності нормативно-правового регулювання у цій сфері.

Г. Фріман (1995) у праці [7] доводить, що державна міграційна політика залежить від еволюції соціокультурного середовища країни та рівня етнічної однорідності населення. Автор європейські країни розподілив на дві групи: країни, що приймають мігрантів (Франція, Великобританія, Німеччина, Швейцарія, Нідерланди, Швеція та Бельгія); країни походження (Іспанія, Португалія, Італія та Греція). Водночас Г. Фріман відмічає, що формування міграційної політики більшою мірою залежить від належності до відповідної групи. Канадський учений М. Бейзер (2005), досліджуючи проблеми у сфері реалізації державної міграційної політики, наголошує на тому, що Канада має одну з найсуворіших державних міграційних політик, яка, зокрема, містить жорсткі вимоги щодо стану здоров'я іммігрантів.

Дж. Т. Фосетт виокремлює чотири категорії та три типи зв'язків міграції населення (які згруповані в матрицю з 12 перетинами), що повинні бути

висхідною базою для формування державної міграційної політики (Fawcett, 1989). Так, Дж. Т. Фосетт виокремив такі категорії зв'язків:

1. Міждержавні зв'язки.
2. Кроскультурні зв'язки.
3. Родинні зв'язки.
4. Агенції у сфері міграції.

До основних типів зв'язків віднесено такі:

1. Матеріальні зв'язки.
2. Регуляторні зв'язки.
3. Причинно-наслідкові зв'язки між міграційними процесами та індикаторами економічного розвитку країни (Fawcett, 1989).

В. Гуіраудон (2000) відмітив, що активізація діяльності наднаціональних організацій у сфері управління міграційними процесами обумовила розвиток транснаціонального співробітництва, де інститути Європейського Союзу відіграють другорядну роль.

М. Мандрес (2014) наголошує на тому, що розширення Європейського Союзу та імплементація Шенгенської угоди в нових країнах-членах спровокували активізацію транснаціональних потоків мігрантів. Водночас М. Мандрес відзначає, що межі між дефініціями «міграція» та «мобільність», «тимчасова міграція» та «постійна міграція» поступово нівелюються. Набуває поступового поширення рееміграція та циркулярна міграція. З огляду на це уряди країн Європейського Союзу оновлюють свої міграційні політики з урахуванням викликів циркулярної міграції. М. Мандрес доводить, що міграційні процеси загострюють проблему пенсійного забезпечення мігрантів та надання їм соціальних гарантій.

Ф. Адамсон (2015) підтверджує гіпотезу, що результативність державної міграційної політики впливає на національну безпеку країни як позитивно, так і негативно. З огляду на це під час формування державної міграційної політики уряди країн повинні враховувати три виміри національної безпеки:

- конкурентоспроможність та автономію країни;
- наявні трудові та інтелектуальні ресурси в країні;
- соціально-культурний клімат.

Крім того, Ф. Адамсон (2006) зазначає, що проблема управління міграційними процесами більшою мірою загострюється для країн, що розвиваються, ніж для країн, що мають високий рівень конкурентоспроможності національної економіки.

Науковці Т. Елрік та О. Чобану наголошують на доцільності створення міграційних мереж як складової міграційної політики. Т. Елрік та Чобану досліджували вплив формування мережі мігрантів на їх адаптацію та інтеграцію в кроскультурне середовище країни. Для аналізу вчені обрали міграційні потоки між Іспанією та Румунією, оскільки в цих країнах відбулися зміни в міграційних політиках, зокрема:

- в Іспанії відбулися зміни в регулюванні нелегальних мігрантів;

- Румунія отримала дозвіл на безвізовий в'їзд до країн Шенгенської зони, прийнятий у 2002 році;
- розширення ЄС у 2004 та 2007 роках, що обумовила відповідні зміни в міграційній політиці Іспанії;
- двостороння угода між Румунією та Іспанією щодо працевлаштування робочої сили.

Одна з найбільш цитованих праць (1 436 цитувань) за наукометричною базою даних Scopus, опублікована у 1991 році американським вченим С. Ребело (1991), присвячена вивченню взаємозв'язків між рівнями економічного розвитку та обсягами трудової міграції. С. Ребело обґрунтовує, що нерівність у темпах економічного зростання стимулює трудову міграцію з менш до більш розвинених країн. Хоторн (2005) узагальнює механізми державного регулювання та стимулювання припливу висококваліфікованих кадрів до країни за умови їх вільного переміщення за відкритих кордонів. Ю. Чжао (1999) на прикладі Китаю доводить, що різниця рівнів доходів суспільства є однією з рушійних мотивів емігрувати до інших регіонів. Ю. Чжао для перевірки висунутої гіпотези застосовував біноміальну модель імовірності, а вихідну базу дослідження сформовано на підставі результатів опитування. Р. Кінг (2002) наголошує, що вплив глобалізаційних процесів обумовлює появу нових типів міграції, а саме: міграції кризи, незалежну міграцію жінок, циркулярну міграцію кваліфікованих трудових ресурсів, міграцію студентів, пенсійну міграцію та гібридний туризм-міграцію. Це зі свого боку обумовило оновлення державних міграційних політик з урахуванням нових викликів. Необхідно зазначити, що американський вчений Дж. Тейлор емпірично підтверджує, що міграція може бути каталізатором економічного зростання в країні, а також обґрунтовує, що зростання міграції приводить до нарощування грошових переказів із-за кордону, що може бути позитивним фактором економічного розвитку країни. У цьому контексті Дж. Тейлор підтверджує доцільність упровадження просвітницької роботи серед мігрантів щодо можливостей перерахунку коштів до країн-походження.

У праці [19] (Ushakov, 2016) доведено, що державна міграційна політика повинна орієнтуватися на забезпечення соціальних гарантій, прав та свобод як внутрішнім, так і міждержавним мігрантам. З огляду на це Ушаков визначив напрями оновлення державної міграційної політики на прикладі Паттаї (одне з найбільших міст Азії).

Науковці М. Сторпер та А. Дж. Скотт виявили взаємозв'язок між рівнями урбанізації, розвитком продуктивних сил та міграцією. Водночас автори наголосили, що цей зв'язок необхідно досліджувати за допомогою рекурсивних моделей. У результаті автори наголосили на необхідності врахування рівня урбанізації країни під час формування її державної міграційної політики. Де Хаас Х. наголошує на тому, що проблематика управління міграційними процесами є комплексною, що вимагає відповідних узгоджених дій уряду. У праці [22] (Boswell et al., 2011) науковці досліджують специфіку формування державної міграційної політики під час

трансформаційних процесів, зазначаючи, що вони є каталізаторами впливу трудових ресурсів. У науковій праці [23] (Bonjour & De Hart, 2013) автори підтвердили, що одним із ключових факторів, який впливає на міграційні процеси в країні та який повинен бути врахований під час формування державної міграційної політики, є гендерний фактор. М. Рахс систематизував постійні та тимчасові, урядові та неурядові програми підтримки мігрантів і їх швидкої адаптації до умов у країні-призначення за рівнем їх ефективності.

Китайський учений Мінг Цуї (2007) проаналізував етапи становлення міграційної політики у Китайській Народній Республіці. Так, він зазначив, що до 1980 р. Китайська Народна Республіка мала жорстке регулювання міграційними процесами, що майже унеможлиблювала як внутрішню, так і міжнародну міграцію. Однак після реформування державного управління (1980 р.) міграція трудових ресурсів стала частиною загальної стратегії довгострокового розвитку країни. Водночас, незважаючи на дозвіл на вільне переміщення, уряд Китайської Народної Республіки продовжує вводити суворий контроль за своїми кордонами з метою уникнення небажаної міграції, а також заохочує легальний, організований експорт робочої сили для забезпечення соціальних гарантій своїм громадянам.

Необхідно зазначити, що в Китайській Народній Республіці існує два типи еміграції трудових ресурсів:

1. Еміграція інженерів та некваліфікованих робітників для реалізації інфраструктурних проєктів, укладених із субпідрядниками китайських державних підприємств у рамках міждержавних програм цільової допомоги.

2. Еміграція висококваліфікованих трудових ресурсів через компанії-посередники для працевлаштування в іноземних компаніях (Tsui, 2007; Viao, 2003).

3. Обидва типи еміграції трудових ресурсів регулюються Міністерством зовнішньої торгівлі та економічного співробітництва або місцевими органами влади, що йому підпорядковуються. Міністерство зовнішньої торгівлі та економічного співробітництва на постійній основі оновлює державну міграційну політику щодо забезпечення захисту права їх громадян за кордоном та гарантування їм соціального захисту (Tsui, 2007; Viao, 2003).

Німецькі науковці Д. Мейер, Дж. Філіпп та Г. Венцельбургер (2021) дослідили міграційні процеси між землями Німеччини. Водночас вчені визначили шість вимірів оцінювання ефективності державної міграційної політики:

- умови життя;
- якість надання послуг;
- систему охорони здоров'я;
- практики інтеграції мігрантів у соціокультурне середовище;
- практика депортації;
- державне позиціонування в напрямі «безпечна країна походження».

Науковці М. Чайка та Де Х. Хаас у своїй праці розробили концептуальну схему оцінювання ефективності реалізації державної імміграційної політики. Водночас дослідники наголошують на тому, що наявні методики оцінювання дають викривлені результати, оскільки існують розриви та неузгодженості щодо розуміння політичних директив, їх реалізації та впливу на розвиток країни. М. Чайка та Х. Де Хаас виокремили три типи політичних розривів, що впливають на результативність державної імміграційної політики:

1) невідповідність між публічними дискурсами та затвердженими політиками у вигляді нормативно-правового забезпечення у сфері управління міграцією (дискурсивний розрив);

2) невідповідність між затвердженими політиками у вигляді нормативно-правового забезпечення у сфері управління міграцією та їх практичною реалізацією (імплементацийний розрив);

3) сила впливу державної міграційної політики на міграційні процеси в країні (розрив ефективності) (Czajka & De Haas, 2013).

М. Чайка та Х. Де Хаас підтвердили гіпотезу, що, з одного боку, діюча державна міграційна політика впливає на цільові міграційні потоки, а з іншого – майже не впливає на сезонну та циркулярну міграцію. Зважаючи на це, автори довели необхідність довгострокового прогнозування зміни міграційних потоків, урахуваючи всі причинно-наслідкові зв'язки, що виникають як наслідок (Czajka & De Haas, 2013).

В аналітичному звіті «Міграційна політика в Україні: формування, зміст, відповідність сучасним вимогам», розробленому експертами Інституту економічних досліджень та політичних консультацій, узагальнено ефективність державних заходів щодо вдосконалення міграційної політики України, зазначено основні проблеми та напрями їх вирішення (Малиновська, 2014). Експерти визначили, що основними проблемами є нерозвиненість інституціонального забезпечення та обмеженість функцій Державної міграційної служби України. Так, до обов'язків Державної міграційної служби України входять питання громадянства, реєстрації емігрантів та іммігрантів, тоді як питання з управління міграцією трудових ресурсів за кордон – Державній службі зайнятості (Малиновська, 2014). Це ускладнює процеси регулювання відпливу інтелектуального капіталу з країни. Авторем Нагнибіда. (2018) дослідив еволюцію нормативно-правового регулювання міграційних процесів у національній економіці. Автори у праці [31] (Ткачова та ін., 2017) обґрунтували необхідність синхронізації дій органів державної влади з метою мінімізації нелегальної трудової міграції.

У праці О. В. Лошенко (2017) систематизовано заходи щодо регулювання трудової міграції та інструменти їх імплементатії. Зокрема, запропоновано врегулювати системи грошових переказів від мігрантів через кордон М. Я. Баламуш (2018) розглянув державну міграційну політику з правової точки зору та систематизував науково-методичні підходи до трактування сутності «державна міграційна політика». О. А. Вишневіська (2008) виокремила передумови зростання еміграції в країні та запропонувала

підтримку «циклічної міграції» як наряду нівелювання негативних соціоекономічних наслідків відтоку трудових ресурсів з країни. У праці А. Дяченко (2017) систематизовано теоретичне підґрунтя категоріального апарату у сфері управління міграційними процесами.

О. Палагнюк (2013) зазначає, що міграційна політика повинна бути узгодженою з іншими державними політиками (економічною, соціальною, екологічною, демографічною тощо) та виконувати такі функції, як регулювання, узгодження, прискорювальну, розподільну та селективну.

Результати дослідження свідчать про вагомий науковий доробок у сфері нормативно-правового регулювання міграційних процесів у країні. Водночас питання щодо економічного, соціального та інституціонального забезпечення управління міграційними процесами в країні вимагають подальшого дослідження та систематизації принципів, функцій державної міграційної політики з урахуванням євроінтеграційних вимог і наявних соціальних, освітніх, економічних викликів у країні, а також напрямів її реформування.

Оскільки міграція є складним та комплексним процесом, на який впливає низка екзогенних та ендегенних факторів, необхідним є формування виваженої міграційної політики, узгодженої з іншими стратегічними політиками розвитку національної економіки.

Необхідно зазначити, що управління та контроль за міграційними процесами в Україні здійснюють такі органи влади, як:

1. Міністерство закордонних справ України.
2. Міністерство внутрішніх справ України, зокрема, Державна міграційна служба України та Державна прикордонна служба України.
3. Міністерство освіти і науки України.
4. Міністерство економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України, зокрема, Державний центр зайнятості та Державна служба України з питань праці.
5. Міністерство соціальної політики України.

Усі вищезазначені міністерства підпорядковуються Кабінету Міністрів України, який із Президентом та Парламентом України формують стратегічні вектори розвитку національної економіки.

Основними функціями Міністерства закордонних справ України у сфері управління міграційними процесами є захист вітчизняних емігрантів закордоном, підтримання та розвиток відносин із діаспорою, видання віз для іноземців, реєстрація і приймання заявок на громадянство України, відстежування соціального, економічного та політичного становища в країнах походження біженців, а також інформування Державної міграційної служби України.

Основним завданням Міністерства внутрішніх справ України є формування державної міграційної політики, боротьба з нелегальною міграцією, торгівлею людьми. Крім того, Міністерство внутрішніх справ України координує та узгоджує діяльність Державних міграційної та

прикордонної служб України. Зазначені служби є основними державними органами влади у реалізації міграційної політики країни.

Міністерство освіти і науки України контролює та регулює освітню міграцію, встановлює процедуру зарахування іноземців та осіб без громадянства до закладів вищої освіти України, впроваджує процедури визнання освітніх сертифікатів, отриманих за кордоном. Крім того, Міністерство освіти і науки України контролює дотримання принципу рівного доступу до освіти для вітчизняних емігрантів у країнах-призначення. До функцій Міністерства економічного розвитку, торгівлі та сільського господарства України належить контроль та моніторинг трудової міграції. За реінтеграцію та соціальну адаптацію іммігрантів в Україні відповідає Міністерство соціальної політики України.

Результати узагальнення наукового доробку щодо функцій державних органів влади у сфері управління міграційними процесами дозволили визначити загальні та специфічні функції. До традиційних віднесено:

- контроль;
- моніторинг;
- планування;
- прогнозування.

Серед специфічних функцій виокремлено такі:

- своєчасне оновлення стратегій у сфері управління міграційними процесами з урахування викликів, обумовлених євроінтеграційними процесами, та соціо-еколого-економічних параметрів розвитку національної економіки;
- забезпечення рівного доступу мігрантів до ресурсів та освіти (одна з основних функцій, що забезпечує підвищення якості трудових ресурсів, що є детермінантою розвитку національної економіки);
- коінтеграція дій уряду у сфері управління міграційними процесами (державні органи влади повинні здійснювати узгоджені дії щодо реалізації державної міграційної політики та підвищення її ефективності);
- реінтеграція та соціальна адаптація мігрантів (формування сприятливого клімату і відповідних практичних механізмів інтеграції мігрантів у соціокультурне середовище країни, зокрема в партнерстві державних органів влади з неурядовими організаціями);
- акумуляція інтелектуального капіталу (постійне впровадження програм соціальних гарантій для висококваліфікованих мігрантів).

Узагальнена схема відповідальних органів влади у сфері державної міграційної політики, їх загальні та специфічні функції наведені на рисунку 2.10.

Необхідно зазначити, що у 2011 р. країни Європейського Союзу прийняли «Глобальний підхід до міграції та мобільності» (Global Approach to Migration and Mobility), що визначає відносини Європейського Союзу з

третіми країнами у сфері реалізації міграційної політики, а права мігрантів є наскрізним питанням у цьому документі.

Цей документ базується на чотирьох основних вимірах:

- регулярній імміграції та мобільності;
- нелегальній імміграції та торгівлі людьми;
- політиці міжнародного захисту та надання притулку мігрантам;
- максимізації позитивного впливу міграції та мобільності на розвиток країн.



Рисунок 2.10 – Узагальнена схема відповідальних органів влади у сфері державної міграційної політики, їх загальні та специфічні функції
Джерело: побудовано автором.

Європейська комісія постійно оновлює міграційну політику, що ініціює міждержавні діалоги щодо підвищення ефективності міграційної політики. Наразі зовнішня міграційна політика Європейського Союзу реалізується на основі:

- дев'яти процедур спрощення візового режиму;
- тринадцяти угод про реадмісію Європейського Союзу;
- сім директив щодо легальної та нелегальної міграції.

Крім того, поточні завдання міграційної політики реалізуються, зокрема, через агенції та засоби технічної допомоги Європейського Союзу:

1. FRONTEX – Європейське агентство з охорони зовнішніх кордонів країн-членів Європейського Союзу (European Agency for operational cooperation at the external borders).

2. EASO – Європейське бюро підтримки притулку (European Asylum Support Office).

3. ETF – Європейський навчальний фонд (European Training Foundation), забезпечує навчання та підвищення кваліфікації мігрантів.

4. MIEUX – ініціатива Міграція ЄС eXpertise (MIgration EU eXpertise), що підтримує регіональні організації, національні міністерства, органи місцевого самоврядування, парламентські органи, судові органи та організації громадянського суспільства у сфері підвищення ефективності управління міграційними процесами.

5. TAIEX – Інструмент технічної допомоги та обміну інформацією (Technical Assistance Information Exchange).

Необхідно зазначити, що країни Європейського Союзу для ефективного управління міграцією розробили потужну законодавчу базу. Таким чином, Європейська система надання допомоги тим, хто шукає притулку, розвивається з 1999 р. У 1999–2005 рр. Європейський Союз оновив шість положень у сфері управління міграцією, які базуються на Женевській конвенції:

1. The Eurodac Regulation.
2. The Temporary Protection Directive.
3. The Reception of Asylum Seekers Directive.
4. The Dublin Regulation replacing the 1990 Dublin Convention.
5. The Qualification Directive.
6. The Asylum Procedures Directive.

У 2008–2013 роках Комісія Європейського Союзу затвердила другий пакет законодавства у сфері управління міграцією. Третій пакет прийнятий після 2015 року і включає:

1. The Qualification Regulation.
2. The recast Reception Conditions Directive.
3. The reinforced European Union Asylum Agency.
4. The EU Resettlement Framework.

У 2015 році Європейський Союз представив «Європейську програму з питань міграції» (European Agenda on Migration). Основною метою European Agenda on Migration є забезпечення механізмів включення та забезпечення принципу солідарності для іммігрантів. Країни Європейського Союзу розробили механізми підтримки висококваліфікованих іммігрантів та обмеження (контролю) зростання кількості небажаних іммігрантів у країнах. Так, Польща розробила політику інтеграції мігрантів до польського соціокультурного середовища. Польський уряд підтримує мережі мігрантів та

їх співпрацю з місцевою владою. Міжнародна організація з міграції реалізувала проєкт інклюзивної інтеграції міграції у варшавських школах.

Крім того, у 2006 році у Польщі, Угорщині та Словацькій Республіці Міжнародна організація з міграції спільно з Європейським Союзом у рамках Програми громадського здоров'я розробила проєкт підвищення безпеки громадського здоров'я серед мігрантів, які в'їжджають до країн Європейського Союзу. Уряд Чехії спільно з Міжнародною організацією з міграції розвиває мережу обміну інформацією з питань міграції. Подібні мережі працюють у Словацькій Республіці (Міграційний інформаційний центр для підтримки інтеграції мігрантів у Словаччині).

Регулювання вітчизняних міграційних процесів забезпечується такими нормативно-правовими документами:

- Розпорядженням Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року» (від 12 липня 2017 р. № 482-р);
- Законом України «Про імміграцію» (редакція від 18.07.2020 р.);
- Законом України «Про порядок виїзду з України та в'їзду в Україну громадян України»;
- Законом України «Про громадянство України»;
- Законом України «Про свободу пересування та вільний вибір місця проживання в Україні»;
- Законом України «Про Єдиний державний демографічний реєстр та документи, що підтверджують громадянство України, посвідчують особу чи її спеціальний статус»;
- Законом України «Про забезпечення прав і свобод громадян та правовий режим на тимчасово окупованій території України» тощо.

Критичний аналіз практики реалізації державної міграційної політики в Україні засвідчив необхідність оновлення її нормативно-правового забезпечення (відповідна стратегія має часовий горизонт виконання до 2025 року), підвищення ступеня координації та синхронізації дій органів влади різних рівнів.

У 2015 році Європейська комісія прийняла «Європейську програму з міграції», що визначає захід щодо подолання кризи в Середземномор'ї та підвищення ефективності в управлінні імміграційними процесами, у 2016 році – основні напрями та принципи управління міграційними процесами:

1. Залучення до країн Європейського Союзу інноваційних підприємців.
2. Оновлення моделі управління регулярною імміграцією інтелектуального капіталу в країни Європейського Союзу.
3. Затвердження механізмів мінімізації небажаної міграції.
4. Прийняття Директиви «Блакитна карта».

Моніторинг діяльності у сфері реалізації міграційної політики здійснюється Європейською міграційною мережею (European Migration Network), заснованою у 2008 році. До складу цієї мережі входять експерти з питань міграції з країн Європейського Союзу.

У 2020 році Європейська комісія прийняла «Новий пакт», що інтегрує права біженців та переселенців, а також процедури надання притулку в загальне управління міграційними процесами. Крім того, «Новий пакт» визначає доцільність розвитку міждержавних програм у сфері підтримки талантів.

Зазначимо, що у 2017 році Кабінет Міністрів України прийняв розпорядження щодо стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 р. У цьому документі визначено, що державне регулювання міграційними процесами є одним із пріоритетних завдань уряду країни. Крім того, оновлення даної стратегії обумовлено ратифікацією Угоди про асоціацію між Україною та Європейським Союзом, а також Європейським співтовариством з атомної енергії і їх державами-членами. З одного боку, відкриття кордонів та введення режиму «без віз» спричинило вплив висококваліфікованих трудових ресурсів з України до країн Європейського Союзу. З іншого боку, це спровокувало формування та покращання умов (якості) життя суспільства з метою підвищення рівня їх мотивації повертатися до країни з новими компетенціями або не іммігрувати за кордон. Необхідно зазначити, що одним із основних завдань прийнятої Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року є формування відповідного дієвого інституційного забезпечення управління міграційною політикою.

З огляду на це державна міграційна політика повинна стимулювати приплив нового та ефективно використання наявного інтелектуального капіталу в країну. У контексті на зорієнтованість щодо забезпечення довгострокового економічного зростання запропоновано виокремлювати такі принципи реалізації державної міграційної політики:

- верховенство права та захист прав людини;
- транспарентність дій і звітів органів державного та місцевого врядування у сфері реалізації державної міграційної політики;
- адаптивність і гнучкість – забезпечення своєчасного коригування та оновлення завдань, інструментів і цілей державної міграційної політики;
- превентивність і запобігання проявам нерівності / дискримінації за демографічними, гендерними, культурними та національними вимірами;
- синхронізація та конвергенція дій уряду і нормативно-правового забезпечення під час реалізації державної міграційної політики;
- обґрунтованість інструментів імплементації державної міграційної політики;
- системність та комплексність – формування державної міграційної політики з урахуванням усіх коінтеграційних зв'язків між результативністю реалізації державної міграційної політики та детермінантами забезпечення довгострокового економічного зростання; інтегрованість державної міграційної політики з іншими стратегічними напрямками розвитку національної економіки.

Систематизація принципів державної міграційної політики подано на рисунку 2.11.

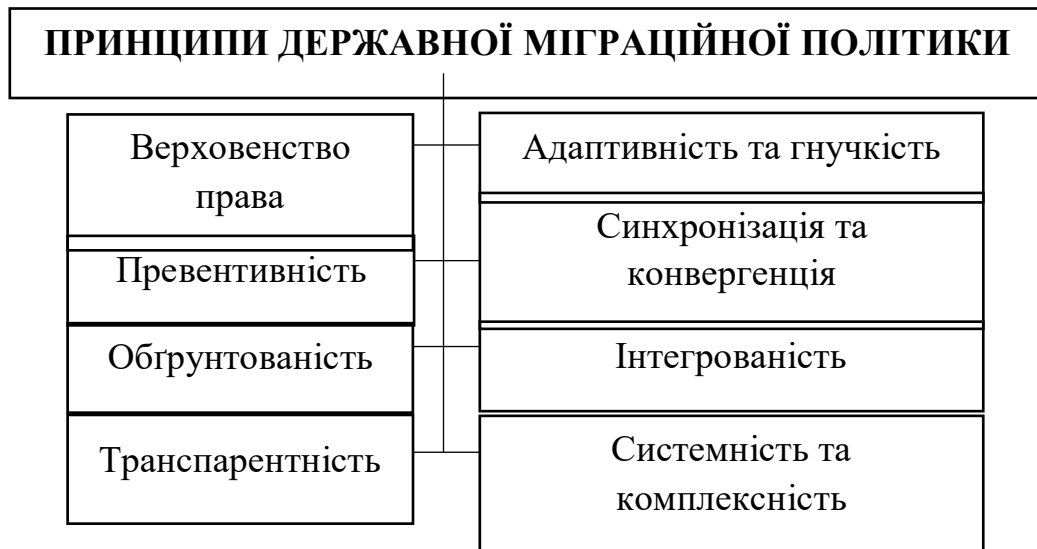


Рисунок 2.11 – Систематизація принципів державної міграційної політики

Джерело: побудовано автором.

Відмітимо, що імплементація Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року передбачає реалізацію двох етапів:

– 2018–2021 рр. – етап синхронізації та унормування вітчизняного інформаційного та нормативного забезпечення управління міграційними процесами відповідно до вимог міжнародних стандартів, зокрема у рамках виконання прийнятих зобов'язань євроінтеграційного вектора розвитку національної економіки;

– 2022–2025 рр. – етап розроблення та імплементації інструментів управління державною міграційною політикою з метою досягнення цілей економічного та соціального розвитку національної економіки.

Результати бенчмаркінг-аналізу доводили узагальнити інструменти управління міграційними процесами в країнах – світових лідерах. Так, одним з інструментів залучення висококваліфікованих трудових ресурсів є розвиток стипендіальних освітніх та наукових програм для стимулювання академічної мобільності. Необхідно зазначити, що цей інструмент ефективно використовують такі розвинені країни, як США, Німеччина, Великобританія, Швеція, Швейцарія тощо. Найбільшої популярності набули такі програми: Fulbright, Chevening, DAAD, Erasmus+ тощо. Наразі Україна не має власних стипендіальних програм, визнаних світовою спільнотою, крім стипендій у рамках міжурядових договорів про співпрацю.

Наступним інструментом є управління нелегальними мігрантами. У такому разі доцільно розробити дієвий та транспарентний механізм легалізації перебування нелегальних мігрантів на території країни. Відповідно до

практики Європейського Союзу досвід упровадження програм освітньої, соціальної та культурної адаптації мігрантів є одним із невід'ємних інструментів формування позитивного суспільного клімату для мігрантів. Водночас висхідним базисом зростання привабливості для висококваліфікованих трудових ресурсів України як країни призначення є формування стабільного політичного, економічного, екологічного та соціального розвитку країни.

Як уже зазначалося вище, ефективність реалізації державної міграційної політики впливає на довгостроковий розвиток національної економіки. З іншого боку, результативність державної міграційної політики залежить від низки факторів, що характеризують розвиток національної економіки:

1. Економічні фактори: рівень економічного зростання країни; ВВП на душу населення; валове формування капіталу; обсяг приватних грошових переказів у країну із-за кордону; грошова маса; обсяг прямих іноземних інвестицій; рівень інфляція; процентна ставка за кредитами; реальна процентна ставка; інвестиційна привабливість національної економіки.

2. Екологічні фактори: обсяги викидів парникових газів в атмосферне повітря, національні витрати на охорону довкілля, обсяги утворених відходів, обсяги скидів небезпечних речовин у водні ресурси, обсяги споживання первинної енергії; енергетична імпортозалежність; питома вага відновних джерел енергії в енергетичному балансі країни; рівень енергоефективності національної економіки.

3. Соціальні: витрати на освіту; коефіцієнти охоплення дошкільною, професійною та вищою освітою; коефіцієнт народжуваності; державні витрати на культуру; питома вага державних витрат на дослідження та розроблення; питома вага державних витрат на охорону здоров'я; рівень соціальної безпеки; рівень безробіття; рівень смертності та народжуваності.

4. Маркетингові фактори: рівень сприйняття бранда країни її стейкхолдерами; репутація та імідж країни; кількість міжнародних туристів; витрати на розвиток міжнародного туризму; надходження від міжнародного туризму.

5. Інституціональні фактори: рівень регіональних диспропорцій; рівень економічної свободи; рівень свободи преси; рівень громадянських свобод; додержання прав власності; рівень політичної стабільності уряду; рівень свободи та кваліфікації державних органів влади; рівень довіри суспільства до дій уряду; рівень суспільного несприйняття корупції; ефективність державного урядування.

Комплексність та казуальність міграційних процесів обумовлює доцільність дослідження детермінант (ті, що впливають на міграційні процеси) і рефлєкторів (віддзеркалюють зміни міграційних процесів на індикаторах розвитку національної економіки) державної міграційної політики. Крім того, необхідним є визначення та формалізація причинно-наслідкових зв'язків між результативністю державної міграційної політики та

індикаторами розвитку національної економіки. Так, у роботі виявлено такі групи причинно-наслідкових зв'язків:

- результативність державної міграційної політики ↔ параметри розвитку національної економіки;
- результативність державної міграційної політики ↔ прогрес у досягненні Цілей сталого розвитку;
- результативність державної міграційної політики ↔ глобалізаційні процеси.

На підставі результатів систематизації наукових досліджень виокремлено такі детермінанти: рівень безробіття та доходів на душу населення; рівень ефективності державного урядування; рівень сприйняття бренда країни на міжнародному ринку; якість національної системи освіти. До рефлєкторів віднесено: економічна конвергенція та рівень соціального прогресу.

Систематизація результатів дослідження свідчить, що оновлення державної міграційної політики повинно насамперед базуватися на впровадженні інструментів формування сприятливого суспільного клімату в країні. Водночас нагальним є додержання принципу стратегічного бачення, особливо в разі оновлення плану заходів реалізації другого етапу (2022–2025 рр.) імплементації Стратегії державної міграційної політики України на період до 2025 року. Визначено, що основними інструментами ефективної державної міграційної політики є: розвиток стипендіальних освітніх та наукових програм для стимулювання академічної мобільності; управління нелегальними мігрантами; впровадження програм освітньої, соціальної та культурної адаптації мігрантів та інші. Водночас подальшого дослідження вимагають фактори, що впливають на ефективність імплементації Стратегії державної міграційної політики.

Результати дослідження свідчать, що ефективність реалізації державної міграційної політики залежить від скоординованості та узгодженості дій уряду, а також секторальних політик розвитку національної економіки. З іншого боку, на міграційні процеси в країні впливає низка індикаторів політичного, соціального, економічного та екологічного розвитку країни. З огляду на це подальших досліджень вимагає визначення статистично значущих індикаторів впливу на міграційні процеси, а також виявлення впливу міграційних процесів на розвиток країни з метою своєчасного оновлення та коригування відповідних секторальних політик розвитку національної економіки.

Отже, на підставі узагальнення результатів дослідження в роботі доведено, що в контексті забезпечення довгострокового економічного зростання національної економіки, реалізація державної міграційної політики повинна відбуватися з урахуванням таких принципів: верховенства права та захисту прав людини; транспарентності дій і звітів органів державного та місцевого врядування; адаптивності та гнучкості; превентивності та запобігання проявам нерівності / дискримінації за демографічними,

гендерними, культурними та національним вимірами; синхронізації та конвергенції дій уряду й нормативно-правового забезпечення; обґрунтованості інструментів імплементації державної міграційної політики; системності та комплексності; інтегрованості державної міграційної політики з іншими стратегічними напрямками розвитку національної економіки. Крім того, виокремлено детермінанти та рефлектори, згруповані за рівнем впливу на економічний, екологічний, соціальний та інституціональний розвиток, а також з огляду на репутацію, імідж та бренд країни у світовому співтоваристві.

Список використаної літератури

1. Adamson F. B. Crossing borders: International migration and national security. *International Security*. 2006. № 31 (1). P. 165–199.
2. Baumann R., Svec J., Sanzari F. The Relationship between Net Migration and Unemployment: The Role of Expectations. *Eastern Economic Journal*. 2015. № 41 (3). P. 443–458.
3. Beiser M. The health of immigrants and refugees in Canada. *Canadian Journal of Public Health*. 2005. № 96 (SUPPL. 2). S30–S44.
4. Biao X. Emigration from China: A Sending Country Perspective. *International Migration*. 2003. № 41 (3). P. 21–48.
5. Bonjour S., De Hart B. A proper wife, a proper marriage: Constructions of ‘us’ and ‘them’ in Dutch family migration policy. *European Journal of Women's Studies*. 2013. № 20 (1). P. 61–76.
6. Boswell C., Geddes A., Scholten P. The role of narratives in migration policy-making: A research framework. *The British Journal of Politics and International Relations*. 2011. № 13 (1). P. 1–11.
7. Communication from the commission to the European parliament, the council, the European economic and social committee and the committee of the regions. *The Global Approach to Migration and Mobility*. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX:52011DC0743>.
8. Czaika, M., De Haas H. The Effectiveness of Immigration Policies. *Population and Development Review*. 2013. № 39 (3). P. 487–508.
9. De Haas H. The impact of international migration on social and economic development in Moroccan sending regions. 2007.
10. Eurostat. 2020. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>.
11. Fawcett J. T. Networks, Linkages, and Migration Systems. *International Migration Review*. 1989. № 23 (3). P. 671.
12. Freeman G. P. Modes of Immigration Politics in Liberal Democratic States. *International Migration Review*. 1995. № 29 (4). P. 881.
13. Guiraudon V. European integration and migration policy: Vertical policy-making as venue shopping. *JCMS: Journal of Common Market Studies*. 2000. № 38 (2). P. 251–271.
14. Hawthorne L. “Picking winners”: The recent transformation of Australia's skilled migration policy. *International migration review*. 2005. № 39 (3). P. 663–696.

15. Human Development Index. 2020. URL: <http://hdr.undp.org/en/indicators/137506>.
16. Huysmans J. The european union and the securitization of migration. *Journal of Common Market Studies*. 2000. № 38 (5). P. 751–777.
17. King R. Towards a new map of european migration. *International Journal of Population Geography*. 2002. № 8 (2). P. 89–106. DOI: 10.1002/ijpg.246.
18. Mandres M. Out of the labour market: Intra-EU return and retirement migration. Territoriality and migration in the E.U. neighbourhood: Spilling over the wall. 2014. P. 163–191.
19. Meyer D., Philipp, J., & Wenzelburger, G. (2021). Migration policies in the german länder: A multi-dimensional analysis. [Die Migrationspolitik der deutschen Länder: Eine mehrdimensionale Analyse] *Zeitschrift Fur Vergleichende Politikwissenschaft*, 15(1).
20. Migration Activities. 2019. URL: <https://www.iom.int/countries/poland>.
21. Rebelo S. Long-run policy analysis and long-run growth. *Journal of Political Economy*. 1991. № 99 (3). P. 500–521.
22. Ruhs M. The potential of temporary migration programmes in future international migration policy. *Int'l Lab. Rev.* 2006. P. 145–147.
23. Storper M., Scott A. J. Rethinking human capital, creativity and urban growth. *Journal of Economic Geography*. 2009. № 9 (2). P. 147–167.
24. Taylor J. E. The new economics of labour migration and the role of remittances in the migration process. *International Migration*. 1999. № 37 (1). P. 63–88.
25. Tsui M. Free market reform in china and the labor migration of chinese seafarers. *Asian and Pacific Migration Journal*. 2007. № 16 (1). P. 81–100.
26. Ushakov D. S. Labor migration management: Factors of national efficiency and regional competitiveness (the case of pattaya-city, thailand). *Actual Problems of Economics*. 2016. № 180 (6). P. 305–313.
27. Zhao Y. Labor migration and earnings differences: The case of rural china. *Economic Development and Cultural Change*. 1999. № 47 (4). P. 767–782.
28. Баламуш М. Я. Державна міграційна політика, державне управління і публічне адміністрування у сфері міграції: співвідношення та суб'єкти реалізації. *Правова держава*. 2018. № (30). P. 85–90.
29. Вишневська О. А. Сучасна міжнародна трудова міграція та державна міграційна політика. *Статистика України*. 2008. № (2). P. 87–91.
30. Державна служба статистики України. 2020. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
31. Дяченко А. Теоретичні основи дослідження державної міграційної політики: аналіз понятійно-категоріального апарату. *Державне управління та місцеве самоврядування*. 2017. № (2). P. 6–13.
32. Лошенко О. В. Вдосконалення інструментарію державної міграційної політики в Україні. *Світ фінансів*. 2017. № (3). P. 147–156.
33. Малиновська О. Міграційна політика в Україні: формування, зміст, відповідність сучасним вимогам : аналітична записка. 2014.

34. Нагнибіда Т. А. Етапи становлення державної міграційної політики. *Наукові записки Центральноукраїнського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка. Серія: Право.* 2018. № (5). Р. 109–114.
35. Палагнюк О. Зміст та функції державної міграційної політики України. *Публічне адміністрування: теорія та практика.* 2013. № (2).
36. Ткачова Н. М., Ткачева Н. Н., Мартянова Р. А., Мартянова Р. А. Необхідність взаємодії органів державної влади щодо протидії нелегальній міграції, як потенційній загрозі Національній безпеці. *Електронний журнал «Державне управління: удосконалення та розвиток».* 2017. № 12. Р. 1–6.
37. Угода про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони. 2017. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/984_011#Text.

2.4. МАПУВАННЯ КЛЮЧОВИХ ІНТЕРЕСІВ ТА ЗОН КОМПЛЕМЕНТАРНОСТІ СТЕЙКХОЛДЕРІВ В УМОВАХ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ТРУДОВІЙ ЕМІГРАЦІЇ

**Воронцова А. С.^I,
Барвінок В. Ю.^{II},
Васильєва Т. А.^{III}**

Проблема трудової еміграції в Україні є однією із достатньо актуальних, адже вона характеризує таке явище, як втрату людського капіталу, що є безпосередньою загрозою національній безпеці країни. Її вирішення не має єдиного варіанта, а отже потребує ґрунтового дослідження та різносторонніх підходів. У цій статті розглянемо проблему трудової міграції через призму питання реформування системи освіти. Підтвердження такого припущення є факт того, що попри високий рівень освіченості населення України, зокрема постійне зростання частки населення з вищою освітою, рівень заробітної плати та працевлаштування є незадовільними, що спонукає до міграційних коливань, до того ж серед працездатного населення віком 25–44 років третина з вищою освітою (Ватіхова Г. та Купе Т., 2013). Реформування системи освіти, що на сьогодні активно проходить в Україні, вимагає залучення великого кола зацікавлених сторін, інтересами яких не можна нехтувати. У зв'язку із цим метою даної роботи є визначення ключових інтересів та зон комплементарності основних стейкхолдерів системи освіти, що здатні сприяти гальмуванню трудової міграції.

Для ґрунтового дослідження зацікавлених сторін, що існують у системі освіти та відповідно на ринку праці, потрібно дослідити природу виникнення даного поняття та основні підходи до його розуміння з історичної точки зору.

В економічній теорії термін «стейкхолдер» (англ. «stakeholder») починає активно використовуватися з епохи індустріалізму ХІХ століття, особливо в 30-ті роки, коли бізнес почав взаємодіяти із суспільством та виходити за рамки інтересів керівництва, акціонерів та інвесторів. Перша публікація з використанням цього терміна була у 1963 році у Міжнародному меморандумі Стенфордського дослідницького інституту в рамках теорії менеджменту (Парман Б. та ін., (Parman B. et al., 2010); Фрідман Р. Е., (Freedman R. E., 1984); Нохріна Л. А., 2015).

У вузькому сенсі «стейкхолдер» ототожнюється з поняттям акціонер – це особа, яка має частку в статутному (складеному) капіталі підприємства,

^IКанд. екон. наук, старша викладачка кафедри міжнародних економічних відносин Сумського державного університету.

^{II}Аспірантка кафедри міжнародних економічних відносин Сумського державного університету.

^{III}Д-рка екон. наук, професорка, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

оскільки в перекладі з англійської мови означає «власник частки» або «одержувач відсотка» (Галушка З. І., 2021; Нохріна Л. А., 2015). У широкому значенні «стейкхолдери» – це фізичні або юридичні особи, які можуть піддаватися впливу або впливати на результати діяльності компанії (члени органів управління, персонал, споживачі, територіальна громада, суспільство тощо) (Лабанаускіс Р. та Гіневічіус Р. (Labanauskis R. & Ginevičius R., 2017). На нашу думку, останнє визначення більше відповідає сучасному уявленню про організацію відносин між суб'єктами господарювання, саме тому ми будемо його додержуватися в подальшому дослідженні. Крім того, в цій роботі поняття «стейкхолдер» та «зацікавлені сторони» будуть вживатися як синоніми.

Стейкхолдерській теорії передувала Вебереська бюрократична теорія (Weberian bureaucratic theory) (1966), що є протилежною першій. Для М. Вебера раціоналізація суспільства гарантує вирішення проблем, пов'язаних виключно із ситуацією, а не особистими мотивами чи іншими інтересами працівників (Парман Б. та ін. (Parman B. et al., 2010). Основною перевагою теорії є потенціал технічних знань та практичний досвід для розвитку корпорацій. М. Вебера наводив такі приклади ефективної бюрократії: рішення на основі загальних критеріїв; середній рівень компетентності у тлумаченні закону завдяки проведеній підготовці; оцінювання за допомогою державних іспитів, розроблених на досвіді фахівців (Вебер М. (Weber M., 1966).

Поняття взаємовідносин між бізнесом та зацікавленими сторонами було сформовано в теорії Р. Е. Фрідмена в рамках бізнес–етики. У 1984 році науковець запропонував підприємцям використовувати підхід стейкхолдерського менеджменту, що описав у книзі «Стратегічний менеджмент: стейкхолдерський підхід» (Фрідман Р. Е. (Freedman R. E., 1984). Основна ідея ґрунтується на моделі ведення бізнесу з урахуванням інтересів усіх зацікавлених сторін, які можуть впливати на діяльність організації під час реалізації цілей. Згідно з цією теорією бізнес повинен нести моральну відповідальність лише перед зацікавленими сторонами, серед яких зазвичай зазначали акціонерів, персонал, постачальників, споживачів та місцеві спільноти (Лабанаускіс Р. та Гіневічіус Р. (Labanauskis R. & Ginevičius R., 2017); Нохріна Л. А., 2015).

Г. Невбоулд і Г. Луффман (Newbould G. & Luffman G., 1989) розширили класифікацію стейкхолдерів, спираючись на функції суб'єктів. Д. І. Клеланд (Cleland D. I., 1999) почав вивчати та оцінювати інтереси зацікавлених сторін з метою спрогнозувати майбутню поведінку та їх вплив на проєкт і команду проєкту.

На початку 2000-х років Д. Н. Волкер та К. Д. Хампсон (Walker D. N. & Hampson K. D., 2003) досліджували інтереси зацікавлених сторін, вивчаючи не лише їх інтереси, характер впливу, а й підтримку чи протидію. У праці 2002 року дослідники М. Гемматі та ін. (Hemmati M. et al., 2002) розглянули феномен великої кількості стейкхолдерів, що призводить до дебатів тих, чий інтереси перебувають під загрозою. Через один рік К. Меллагі та Т. Вуд

(Mellahi K. & Wood T., 2003) розвивають стейкхолдер-менеджмент у рамках теорії зацікавлених сторін.

С. Орландер та А. Ландін (Olander S. & Landin A., 2005) у своїй праці вважають, що всі зацікавлені сторони повинні бути внесені до системи управління якістю системи, особливо щодо спілкування з клієнтами та вимірювання задоволеності споживачів. Г. Б. Клейнер (Клейнер Г. Б., 2011) пропонує розширений варіант стейкхолдерських концепцій. На думку автора, середовище, що оточує кожного економічного суб'єкта, складається з трьох систем: система інститутів, система інтересів і система очікувань. У 2010 році Ф. Харіс (Harris F., 2010) додав, що інтереси зацікавлених сторін повинні перебувати під постійним аудитом.

Незважаючи на широку розгалуженість ідей у дослідженні теорії стейкхолдерів, основною концепцією вважається теорія Е. Фрідмена. Вона призвела до виникнення цілого ряду теорій, що розширювали поняття та склад зацікавлених сторін у системі / організації. У результаті значного розгалуження зацікавлених груп виникли як взаємодії між ними, так і конфронтації, що пов'язано з інтересами учасників. Так, виникла необхідність мапування стейкхолдерів для визначення оптимальної стратегії організації.

Основними матрицями в стейкхолдерській теорії менеджменту є матриця А. Л. Менделоу («Mendelow stakeholder matrix» / «Stakeholder Analysis matrix» / «the Power–Interest matrix») (Mendelow A. L., 1991) і Р. К. Мітчела та ін. (Mitchell R. K. et al., 1997). Ці дослідники згрупували основні зацікавлені сторони на ключові групи за допомогою специфічних критеріїв / ознак, що допомагає визначити основні підходи до комунікацій у межах даних угруповань.

Класичним графічним відображенням мапи стейкхолдерів є матриця А. Л. Менделоу (рис. 2.12). У моделі класифікація здійснюється за такими параметрами, як «інтерес» (бажання впливати) та «влада» (можливість впливати) у двовимірній системі координат (Р. Е. Фрідман (Freedman R. E., 1984). Результат впливу стейкхолдера визначається за такою формулою (Лавриненко Л. М., 2020):

$$\text{Рівень впливу стейкхолдера (зацікавленої сторони)} = \text{Влада} \times \text{Інтерес}. \quad (1)$$

Групування стейкхолдерів за цією моделлю дозволяє встановити важливість самих зацікавлених сторін та встановити оптимальні пріоритети щодо раціонального розподілу ресурсів стосовно груп, з якими потрібно «тісно співпрацювати», «підтримувати інтерес», або яких потрібно лише «інформувати» або «спостерігати». Це допоможе визначити найбільш ефективну стратегію управління та взаємодії із зацікавленими сторонами (Ісхаков Р. Х. та Дружиніна Е. Н. (Исхаков Р. Х. и Дружинина Е. Н., 2014); Левченко Н. М., 2019).



Рисунок 2.12 – Графічне подання ідентифікації стейкхолдерів за матрицею А. Л. Менделоу

Джерело: Менделоу А. Л. (Mendelow A. L., 1991); Лавриненко Л. М., 2020; Левченко Н. М., 2019; Нохріна Л. А., 2015.

Наступний підхід до ідентифікації стейкхолдерів є модель Мітчелла. Згідно з працею Р. Мітчелла та ін. (Mitchell R. K. et al., 1997) класична матриця А. Л. Менделоу (Mendelow A. L., 1991) підлягала критиці за зосередження лише на легітимності, тобто на морально-етичному боці стейкхолдерів. Учені звернули увагу на введення додаткових ознак, які необхідно враховувати під час налагодження зв'язків між стейкхолдерами. Перший параметр характеризується здатністю впливати на інших зацікавлених сторін із метою задоволення власних інтересів. На цьому рівні інструментами впливу є фізичні, матеріальні, фінансові, нормативні та інші ресурси. Додатково дослідники визначають рівень наполегливості й інтенсивності прикладених зусиль для досягнення цілей зацікавлених сторін, де інструментами є вимоги, тиск, акцентування обмежень у часі тощо (Левченко Н. М., 2019; Нохріна Л. А., 2015).

Як результат визначені три ключові ознаки: влада / вплив (англ. «power»), законність / легітимність (англ. «legitimacy») та терміновість (англ. «urgency»). Ці три атрибути формують сім груп стейкхолдерів, що дає більше можливості для передбачення поведінки зацікавлених сторін та розроблення більш дієвої стратегії (Левченко Н. М., 2019; Нохріна Л. А., 2015), графічне подання на рисунку 2.13.



Рисунок 2.13 – Ідентифікація та групування стейкхолдерів за моделлю Р. Мітчелла

Джерело: розроблено авторами на основі: Мітчелла Р. К. та ін. (Mitchell R. K. et al., 1997); Менделоу А. Л. (Mendelow A. L., 1991); Левченко Н. М., 2019; Нохріна Л. А., 2015.

Модель Мітчелла розширює класифікацію стейкхолдерів та дає можливість окреслити взаємодії організації та середовища суб'єктів, більш точно розподілити ресурси. Таким чином, отримують сім груп стейкхолдерів:

1. Пасивні стейкхолдери (лише В) – мають можливість впливати без юридичного підґрунтя та не мають претензій.

2. Підпорядковані стейкхолдери (лише З) – зацікавлені сторони із законними вимогами, однак які мають слабкий ступінь впливу.

3. Вимогливі стейкхолдери (лише Н) – не мають влади та легітимних інструментів впливу, але є актуальними.

4. Панівні стейкхолдери (В + З) – впливові зацікавлені сторони, що мають важелі впливу, зокрема юридичні.

5. Небезпечні стейкхолдери (В + Н) – мають вплив та терміновість, але діють за межами закону.

6. Підпорядковані стейкхолдери (З + Н) – зацікавлені сторони висувають вимоги, є законними та актуальними.

7. Категоричні стейкхолдери (В + З + Н) – включають усі три атрибути, що передбачає їх як ключових суб'єктів у системі.

У теорії зусилля повинні бути спрямовані на «ключових» стейкхолдерів, а інтереси даної групи потрібно враховувати передусім, оскільки зацікавлені сторони включають усі три ознаки. Також значної уваги потребують «домінуючі» та «небезпечні», оскільки мають значний рівень влади для системи (в першому випадку законний, в іншому – незаконний). Є декілька

груп, які не вимагають активної взаємодії, оскільки здійснюють неістотний вплив на систему, це «пасивні», «підпорядковані», «вимогливі» (Лавриненко Л. М., 2020; Нохріна Л. А., 2015).

Матриця Менделоу та Мітчелла є ключовими для групування стейкхолдерів у будь-якій системі, як підприємства, так і певних організацій. Перша матриця визначає тактичні кроки та стратегії взаємодії загалом, а остання орієнтована на ідентифікацію значущості зацікавлених сторін. У цій роботі вони будуть підґрунтям для ідентифікації та мапування ключових зацікавлених сторін у системі освіти, що впливають на трудову міграцію.

Реформування системи освіти передбачає активну взаємодію з численними організаціями, групами та індивідами, що передбачає врахування широких інтересів і вимог різних стейкхолдерів, тому виникає необхідність ідентифікації основних учасників (табл. 2.5). Для зручності проведеного аналізу всі стейкхолдери системи освіти були поділені на такі групи, зокрема:

- державні органи влади;
- постачальники освітніх послуг (навчальні заклади);
- користувачі освітніх послуг (абітурієнти, студенти, аспіранти);
- споживачі освітніх послуг (випускники, роботодавці);
- співробітники сектору (науково-педагогічні працівники);
- зовнішні стейкхолдери (міжнародні організації, засоби масової інформації тощо).

Таблиця 2.5 – Основні стейкхолдери в системі освіти України

Стейкхолдер		Основна функція
Державні органи влади	Міністерство освіти і науки (МОН)	Формування та реалізація державної політики у сферах освіти і науки, а також нагляду за діяльністю суб'єктів освітньої діяльності, що передбачає, крім іншого: <ul style="list-style-type: none"> – розроблення і реалізацію стратегічних документів, державних цільових програм, методичних рекомендацій, умови прийому та діяльності для навчальних закладів; – статистичне та нормативно-правове, кадрове забезпечення, формування засад державного контролю за системою освіти; – вплив на процедуру державного фінансування системи освіти; – міжнародне співробітництво у сфері освіти і науки
	ВРУ, КМУ, інші відомства	– визначення та реалізацію державної політики у сфері освіти
	Державна служба зайнятості	– створення умов та розроблення напрямів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації безробітних відповідно до потреб ринку праці, зокрема професійного навчання; – аналізування та прогнозування попиту та пропозиції на робочу силу через облік вакантних посад підприємств, установ та організацій
	Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО)	– забезпечення зовнішніх та внутрішніх систем забезпечення якості освітніх послуг, розроблення відповідних стандартів та критеріїв; – формування політики визнання якості наукових результатів підтриманням принципу доброчесності, атестації наукових співробітників та акредитації вчених рад

Стейкхолдер		Основна функція
	Органи місцевого самоврядування	– підтримання реалізації державної політики у сфері освіти та науки на відповідній території, забезпечення її якості та доступності підтриманням та розвитком освітньої інфраструктури тощо
Постачальники	Навчальні заклади	– формування людського капіталу розвитку знань та здібностей студентів, аспірантів, педагогічних і наукових працівників у межах власного закладу; – підтримання науково-інноваційної діяльності закладу через мікрогранти, нагороди тощо; – вивчення потреб держави та ринку праці для формування списку затребуваних спеціальностей; – сприяння працевлаштуванню випускників
Співробітники	Науково-педагогічні співробітники навчального закладу	– виконання освітньої програми для формування стійких та актуальних знань і здібностей у здобувачів освіти; – постійне підвищення власних професійних та педагогічних компетентностей і додержання академічної доброчесності
Користувачі	Абітурієнти (резиденти / нерезиденти)	– виявлення потреб стосовно окремих спеціальностей у навчальних закладах, завдяки цьому формується попит на ринку освітніх послуг; – стимулювання закладів для проведення різних освітніх заходів для населення, в умовах конкуренції закладів освіти
	Здобувачі освіти (студенти, аспіранти)	– виконання навчального плану та розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, додержуючись норм та правил внутрішнього розпорядку закладу освіти
Споживачі	Випускники	– зворотний зв'язок для покращання освітнього процесу в навчальному закладі з урахування власного досвіду; – формування висококваліфікованого людського капіталу держави
	Роботодавці в країні	– надання робочих місць випускникам навчальних закладів та іншому працездатному населенню в межах країни; – формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів; – презентація вакантних місць, організація стажувань або практики студентів на підприємствах для покращання та знаходження майбутніх перспективних кадрів
Зовнішні	Міжнародні фонди та організації	– допомога на рівні держави в розробленні стратегій модернізації національних систем освіти впровадженням освітніх програм, ініціювання обговорення та вирішення нагальних проблем
	Засоби масової інформації (вітчизняні та іноземні)	– оприлюднення та надання відкритого доступу до документів державного прогнозування та стратегічного планування розвитку освіти та зайнятості на власних офіційних вебсайтах; – допомога різним службам та окремим інституціями в інформуванні населення з питань освіти, соціального захисту населення на випадок безробіття, міграції тощо

Джерело: розроблено авторами на основі Бахрушин В., 2018; Клейнер Г. Б. (Клейнер Г. Б., 2011); Мирошниченко Ю. О. та Бондар А. В., 2018; Піскурська Г., 2019; Верховна Рада України, 2021; Савицька Е. В. (Савицкая Е. В., 2019); Солоденко А. К., 2019; Фоменко К. М., 2012; Рибальченко Н. П. та ін., 2021; Кабінет Міністрів України, 2021.

Загальне управління освітніми процесами в країні насамперед відбувається на державному рівні, що регулюється на законодавчому рівні Конституцією України, Законом України «Про освіту», спеціальними законами (наприклад, законами «Про повну загальну середню освіту», «Про вищу освіту»), іншими актами законодавства у сфері освіти і науки та міжнародними договорами. Реформування сучасної системи освіти здійснюється за участі Верховної Ради України та Кабінету Міністрів України, хоча основоположним органом управління системи освіти є Міністерство освіти і науки (Верховна Рада України, 2021; Кабінет Міністру України, 2021).

Контроль за якістю системи освіти забезпечує Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО), що почало діяти з 2019 року. До цього періоду обов'язки були покладені на МОН після ліквідації Вищої атестаційної комісії України у 2010 році (Солоденко А. К., 2019).

Не менш важливим державним органом, що необхідно розглядати як стейкхолдера системи освіти, є Державна служба зайнятості. Цей орган влади реалізує державну політику у сфері зайнятості населення та трудової міграції, соціального захисту від безробіття (Верховна Рада України, 2021), тобто передбачає послуги працевлаштування громадян, з одного боку, та надання робочої сили роботодавцям, з іншого. Крім того, її функціями є інформування, зокрема закладів освіти, щодо попиту та пропозиції робочої сили на ринку праці.

Загалом держава, що представлена уповноваженими органами влади, може як прямо, так і опосередковано впливати на освітній процес через різноманітні механізми, зокрема: перерозподіл бюджетних місць на різні спеціальності з метою їх популяризації, формування запитів на якісні розробки в галузі фундаментальних і прикладних наук, затвердження базових стандартів освіти та інше (Клейнер Г. Б. (Клейнер Г. Б., 2011).

Наступною категорією стейкхолдерів є постачальники освітніх послуг, що представлені безпосередньо навчальними закладами. Вони забезпечують надання освітніх послуг (пропозицію) та підпорядковуються їй атестуються державними органами. Серед них представлені: освітні заклади для підготовки майбутніх абітурієнтів (школи, гімназії, ліцеї); заклади вищої освіти, що здійснюють професійну підготовку спеціалістів для різних сфер зайнятості (Лавриненко Л. М., 2020; Савицька Е. В. (Савицкая Е. В., 2019).

Згідно з ринковою моделлю попит на будь-якому ринку формують споживачі. Однак у науковій літературі часто критикується підхід до визначення студента / аспіранта як до споживача освітніх послуг. Крім того, Лабанаускіс Р. та Гіневічіус Р. (Labanauskis R. & Ginevičius R., 2017) зазначають, що студент виконує роль активного учасника освітнього процесу. Попит на освітні послуги також формують майбутні абітурієнти (зокрема, школярі). Необхідно зазначити, що цей сегмент ринку можуть формувати не лише громадяни країни, а й нерезиденти.

Важливою групою стейкхолдерів є так звані споживачі освітніх послуг – нещодавні випускники та роботодавці (Лабанаускіс Р. та Гіневічіус Р. (Labanauskis R. & Ginevičius R., 2017). Рекомендації цієї групи є найбільш цінними та ключовими для реформування системи освіти та гальмування трудової еміграції (Савицька Е. В. (Савицкая Е. В., 2019), а саме ефективне залучення підприємств може призвести до спільних наукових робіт, під час яких здійснюється обмін інтелектуальними та фінансовими ресурсами. Більше того, співробітництво навчальних закладів із роботодавцями відкриває нові можливості для розвитку практико-орієнтованої підготовки фахівців, зокрема покращання механізму дуальної освіти. Як відомо, дуальна освіта – це форма навчального процесу, що поєднує навчання з неповним навантаженням в університеті та частковою зайнятістю в компанії (Зінченко С. М. та Зінченко А. Л., 2021).

У багатьох наукових працях (Артюхов А. Є. та ін., 2021; Піскурська Г., 2019; Нохріна Л. А., 2015) стейкхолдерів також класифікують на зовнішніх та внутрішніх. Така необхідність зумовлена складною структурою системи освіти, яка охоплює велику кількість взаємозв'язаних суб'єктів у швидкозмінному середовищі.

Так, вищеописані стейкхолдери належать до внутрішніх зацікавлених сторін із різною можливістю впливати на систему освіти. Тому варто зазначити зовнішніх учасників, серед яких окремо можна виділити міжнародні організації у сфері освіти та засоби масової інформації. Ці стейкхолдери прямо не впливають на процеси реформування системи освіти в межах держави, але опосередковано можуть впливати на трудову еміграцію.

Міжнародні організації у сфері освіти подані численними інститутами, що активно залучають до розширення академічної мобільності та міжуніверситетської кооперації, поглиблення співпраці між закладами вищої освіти та підприємствами, поширення ефективних освітніх технологій, наприклад, у Європейському Союзі до запровадження Європейської кредитно-трансферної системи (ЕКТС). Також вважається важливим кроком у підвищенні рівня, зокрема вищої освіти, впровадження програм ERASMUS+, метою якої є створення єдиного Європейського простору вищої освіти (ЄПВО, European Higher Education Area), ініційованого Сорбонською та Болонською деклараціями. Більше того, багато закордонних організацій мають на меті розробити та впровадити ефективні інструменти підвищення якості: європейські стандарти та рекомендації щодо забезпечення якості освіти (Європейська мережа забезпечення якості вищої освіти (ENQA) та Європейський реєстр забезпечення якості (EQAR), міждержавні дослідницькі проекти тощо). Прикладом співробітництва з міжнародними організаціями є розроблення нових реформ у системі освіти з використанням європейських стандартів та залученням іноземних експертів (Вербицька С. В., 2009).

Різні стейкхолдери мають розбіжні уявлення та очікування щодо сфери освіти, що може призвести не лише до розвитку системи освіти, а й до її дисбалансу, що виникає в процесі конфронтації інтересів зацікавлених сторін.

Це призводить до формування некоректної стратегії розвитку освіти та комунікацій її учасників. Так, під час розроблення стратегії ефективного реформування освіти важливо враховувати інтереси всіх груп та знаходити компроміси. Для вирішення цієї проблематики використовують стратегічний стейкхолдер-менеджмент.

Основою стратегічного стейкхолдер-менеджменту є механізм ухвалення рішень, виходячи з необхідності задоволення множинних і часто конфліктних інтересів у довготривалому періоді. Концепція передбачає, що у цій теорії відносини із стейкхолдерами є також стратегічним ресурсом із різним ступенем важливості. Основні принципи стратегічного стейкхолдер-менеджменту: системність та взаємовигідних відносин, орієнтація на сталий розвиток та врахування інтересів розвитку системи в довгострокову періоді, прозорість, балансування інтересів із метою використання ресурсів на важливих напрямках. Результатом ефективного стейкхолдер-менеджменту є визначення цінностей організації на основі гармонізації цілей усіх зацікавлених сторін та пошуку взаємовигідних шляхів їх досягнення (Галушка З. І., 2021). Тож розглянемо ключові зони конфронтації зацікавлених сторін.

Таблиця 2.6 – Зони конфронтації інтересів стейкхолдерів у системі освіти та протидії трудовій міграції

Стейкхолдерська пара	Зона конфронтації інтересів
Навчальні заклади VS Роботодавці	Відсутність ефективної системи аналізу ринку праці з боку освітніх установ, що призводить до некоректного формування списку затребуваних спеціальностей та до дефіциту необхідних кадрів для підприємств. Відірваність теоретичних знань випускників від діяльності підприємств, що проявляється у невмінні поводитися з новітніми технологіями та обладнанням, у психологічній неготовності працювати на сучасному виробництві
Роботодавці VS Абітурієнти	Низький рівень обізнаності серед школярів призводить до вибору спеціальності серед абітурієнтів, що є незатребуваними на ринку праці. Більше того, попит на ринку освітніх послуг в університетах формують саме абітурієнти та їх запити, що призводить до некоректного розподілу ресурсів в університетах на підготовку для спеціалістів
Роботодавці VS Аспіранти, викладачі	Традиційне передавання знань, характерне для діяльності вчених університетів, суперечить конкурентним інтересам приватних компаній, оскільки повинна зберігатися в комерційній таємниці від конкурентів до того часу, поки сама фірма не буде мати можливість ними скористатися. Проблемою є також можливі конфлікти щодо одержаних прав на патентування наукових результатів дослідження. Загалом сучасний роботодавець менше цікавиться науково-дослідницьким потенціалом працівників, ніж практичними компетенціями у становлення в професійному середовищі

Стейкхолдерська пара	Зона конфронтації інтересів
Навчальні заклади VS Нещодавні випускники	В Україні спостерігається висока частка незайнятих післядипломних спеціалістів, які не можуть знайти роботу, оскільки знання, одержані в навчальному закладі недостатньо практико-орієнтовані, що призводить до низької зайнятості та необхідності пошуку роботи за кордоном
Студенти / нещодавні випускники VS Роботодавці	Підприємства під час вибору працівника переважно орієнтуються на осіб із практичним досвідом, зі співставним із реаліями діяльності фірми, для менших затрат ресурсів на підготовку необхідних кадрів. Проблемою є те, що нещодавні випускники не можуть натрапити на такі вимоги та залишаються без можливості працевлаштуватися на бажану посаду. У разі лояльності компанії прийняти студента або випускника без досвіду роботи виникає інша проблема – низький рівень заробітної оплати. Більше того, Україна є країною яка страждає «переосвідченістю» населення порівняно з відповідністю посад. Студенти та випускники можуть мати високий рівень знань і здібностей стосовно вакансії. Результатом є пошук роботи серед студентів та випускників за межами держави
Навчальні заклади VS Абітурієнти	Репутація вищої освіти з кожним роком іде на спад, особливо за останні два роки, коли у світі зростає тенденція на дистанційну освіту та отримання онлайн-дипломів. Це становить загрозу для традиційних закладів освіти. Навчальні заклади втрачають потенційних студентів і навіть науковців, оскільки перевага надається більш практико-орієнтованим курсам підготовки з гарантією працевлаштування
Навчальні зклади VS Державна служба зайнятості	Ці дві структури мають низький рівень взаємодії, хоча є взаємовигідними одна для одної

Джерело: складено авторами на основі Бахрушин В., 2018; Ісхаков Р. Х. та Дружиніна Е. Н. (Ісхаков Р. Х., и Дружинина Е. Н., 2014); Савицька Е. В. (Савицкая Е. В., 2019)

Визначені в таблиці зони конфронтації сприяють поширенню негативних явищ в економічній системі країни через дисбаланс ринку праці та неефективність освітньої політики, що призводить до проблеми трудової еміграції молоді. Саме тому важливим є побудова ефективних взаємовідносин між стейкхолдерами системи освіти, а також розроблення стратегії комунікації для збалансування співпраці цих стейкхолдерів визначенням їх зон компліментарності. З цією метою запропоновано використати основи стратегічного стейкхолдер-менеджменту та модифіковану матрицю Менделоу, що передбачатиме мапування зон компліментарності стейкхолдерів в умовах реформування системи освіти для запобігання трудовій еміграції (рис. 2.14).

Модифікована матриця Менделоу на рисунку 2.14 подана у вигляді системи координат, що дозволяє розподілити стейкхолдерів системи освіти на чотири групи, які залежно від сектору мають різні стратегії взаємодії. Так, матриця допоможе проаналізувати теперішню роль стейкхолдерів та механізм взаємодії з ними та встановити недоліки системи освіти загалом.

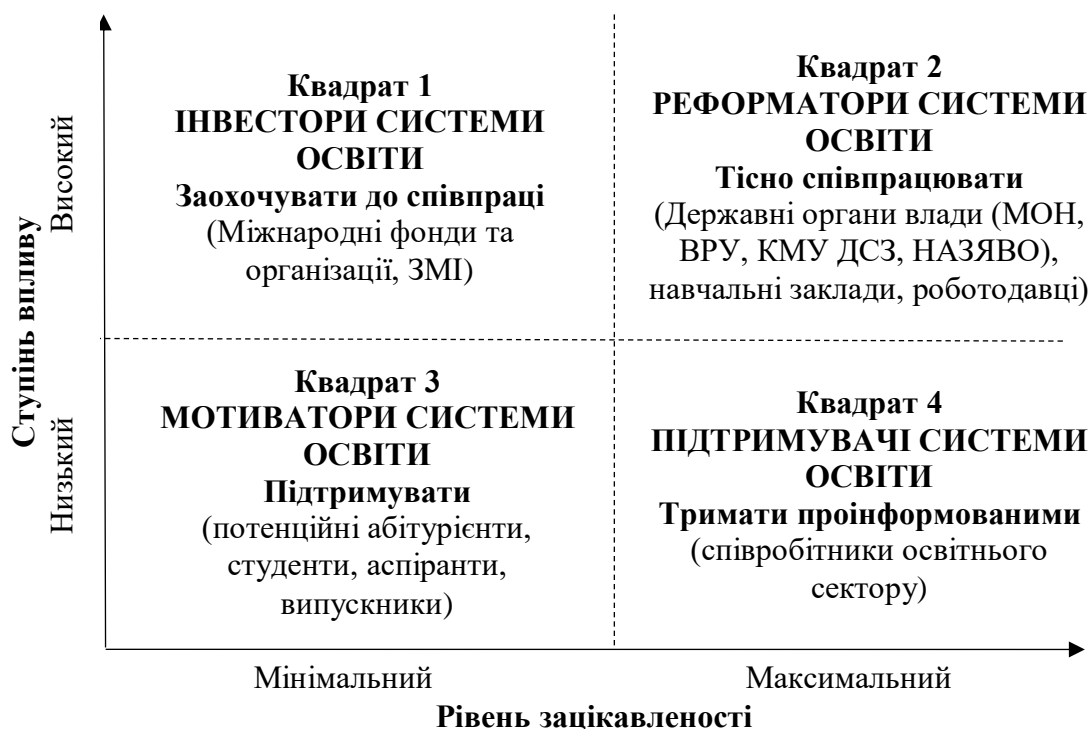


Рисунок 2.14 – Мапування зон компліментарності стейкхолдерів в умовах реформування системи освіти для запобігання трудовій еміграції на основі матриці Менделоу

Джерело: розроблено авторами.

Використання матриці Менделоу як інструменту розроблення стратегії в умовах реформування системи освіти можливе, але потребує певної адаптації. Насамперед квадрат «мінімальні зусилля» (рис. 2.12, квадрат 3) не може бути застосований до сектору освіти, оскільки кожний її учасник важливий для системи. Більше того, під час ідентифікації стейкхолдерів для даної матриці в цей квадрат потрапляють учасники процесу освіти, що якраз і є потенційними емігрантами за кордон. Стратегія спостерігача стосовно них призведе до погіршення ситуації з міграцією і ці стейкхолдери емігрують. З цієї причини було вирішено, що потрібно «підтримувати» цю групу. Водночас стейкхолдери, які умовно проявляють мінімальний інтерес щодо питання реформування системи освіти для запобігання трудовій еміграції також мають значний потенціал для системи, і їх потрібно не просто «зберігати задоволеним» (рис. 2.12, квадрат 1), а й «заохочувати до співпраці».

Загалом у модифікованій матриці кожний квадрат отримав назву:

- квадрат 1 «Інвестори системи освіти»;
- квадрат 2 «Реформатори системи освіти»;
- квадрат 3 «Підтримувачі системи освіти»;
- квадрат 4 «Мотиватори системи освіти».

У першому сегменті знаходяться стейкхолдери з групи «Інвестори системи освіти». Серед цих стейкхолдерів представлені міжнародні організації та фонди, що мають на меті підтримку сфери освіти загалом, але відносно зацікавлені в розвитку української освіти, та засоби масової

інформації. Базуючись на цьому, стратегічно правильним є «заохочувати до співпраці» даних стейкхолдерів, оскільки вони можуть надати інформаційну, інноваційну та фінансову підтримку в реформуванні сфери освіти з метою запобігання трудової еміграції.

Другий сектор представлений державними органами влади, що завдяки своїм основним функціям одержали назву «Реформатори системи освіти», а саме: Верховна Рада України, Кабінет Міністрів України, Державна служба зайнятості, органи місцевого самоврядування, органи, що контролюють якість освіти, а також до нього входять роботодавці. Ці учасники освітнього процесу мають високий ступінь впливу та рівень зацікавленості в даній сфері, адже формують законодавче поле та економічні й соціальні умови в країні. Із таких причин із цими учасниками освітнього процесу потрібно «тісно співпрацювати», що може стати кроком до вирішення проблем трудової еміграції.

Наступний сегмент матриці – «Мотиватори системи освіти». Назва цього сектору виправдана тим, що система освіти та всі реформи завжди були зорієнтовані на розвиток людського капіталу, починаючи від школярів закінчуючи докторами наук. Саме здобувачі освіти є тими суб'єктами, заради яких організований навчальний процес.

Останньою групою стейкхолдерів є учасники освітнього процесу, що проявляють значний інтерес до сфери освітніх послуг, але не мають значних важелів влади (співробітники системи). Вони є «Підтримувачами системи освіти» та повинні розуміти цілі та завдання стратегії реформування, оскільки будуть рухатися та спрямовувати здобувачів у необхідному напрямку.

Підсумовуючи проведене дослідження, необхідно відмітити, що в роботі під терміном «стейкхолдери» розуміють суб'єктів господарювання чи їх групи, які можуть піддаватися впливу або впливати на діяльність окремої системи або організації. Ця категорія сформувала власну концепцію, що ставила за мету детальне вивчення потенційних зацікавлених сторін для подальшого прогнозування та розроблення стратегії розвитку організації / системи в контексті вибудовування відносин із ними. Численні дослідження були спрямовані на вивчення інтересів та очікувань зацікавлених сторін у системі для подальшого коригувати взаємовідносин у бік збільшення ефективності такої співпраці та/або мінімізації ризиків і втрат у цих відносинах. Водночас багато науковців зосереджували увагу на необхідності постійного моніторингу та взаємодії зі всіма групами стейкхолдерів.

У роботі виділено дві основні матриці – Менделоу та Мітчела, що дозволяють ідентифікувати стейкхолдерів та їх роль у системі, згрупувати зацікавлених сторін для полегшення побудови тактик та стратегій взаємодії із ними. На цій основі було досліджено ключові інтереси основних стейкхолдерів у системі освіти України, що згруповані так:

– державні органи влади, для яких важливим є формування і розвиток людського капіталу за рахунок системи освіти та сприяння сталому розвитку країни через відповідні механізми впливу;

– постачальники освітніх послуг (безпосередньо навчальні заклади) прагнуть до ефективного довгострокового функціонування, розширення власної інфраструктури та контингенту;

– користувачі освітніх послуг (потенційні абітурієнти, студенти, аспіранти) ставляють за мету реалізації особистісних амбіцій та цілей, одержання необхідних знань та здібностей для успішної самореалізації в житті / професійній сфері;

– споживачі освітніх послуг (випускники, роботодавці) також націлені на задоволення власних потреб, однак орієнтуються на власні поставлені цілі та завдання;

– співробітники сектору (науково-педагогічні працівники) працюють для налагодження цілісної роботи навчального закладу;

– зовнішні стейкхолдери (міжнародні організації, засоби масової інформації тощо) є незалежними та реалізують власні цілі.

Ураховуючи широкий перелік зацікавлених сторін в їх діяльності виникають зони конфронтації інтересів, адже всі стейкхолдери мають різні очікування від освітніх послуг та представлення про кінцеві результати. Так, можна виділити такі інтереси, що погіршують проблему трудової еміграції:

– відсутність точного планування кількісного та якісного оцінювання потреб ринку праці за підтримки роботодавців, нещодавніх випускників, міністерства освіти і державної служби зайнятості;

– неефективне працевлаштування випускників на підприємствах («переосвідченість» і недостатність практичного досвіду);

– неточне визначення обов'язків і зони відповідальності органів державного управління на всіх рівнях (від державного до регіонального).

Ситуацію погіршує зростання дистанційної освіти в умовах пандемії COVID-19. Престиж вищої освіти йде на спад, і все більше з'являються онлайн-курси та онлайн-університети, що пропонують успішне працевлаштування одразу після закінчення навчання. Це піддає певним ризикам традиційних учасників ринку.

Співпраця університетів із роботодавцями дозволяє вирішувати проблему потреби в досвіді студентів на ринку праці, зокрема: участь роботодавців у розробленні навчальних планів і програм; створення в університетах базових кафедр, на яких будуть викладати спеціальні дисципліни співробітники підприємств-партнерів, що підвищить практичну спрямованість вищої освіти. У цьому ключі також варто розвивати дуальну освіту. Така форма навчального процесу допоможе скоротити розрив між рівнем професійної підготовки фахівців в університетах та потребами у певних компетенціях на підприємствах.

У роботі запропоновано власний підхід до мапування зон компліментарності стейкхолдерів в умовах реформування системи освіти для запобігання трудовій еміграції, що ґрунтується на базі стратегічного стейкхолдер-менеджменту та модифікованій матриці Менделоу. Це дозволило виділити чотири групи стейкхолдерів (інвестори, реформатори, підтримувані

та мотиватори системи освіти) і сформувати стратегії взаємодії з ними (заохочувати до співпраці, тісно співпрацювати, підтримувати та тримати поінформованими). Ця матриця й може стати успішним інструментом для розроблення стратегії реформування системи освіти для запобігання трудовій еміграції.

Список використаної літератури

1. Cleland D. I. Project Management: Strategic Design and Implementation. McGraw. Third Edition. Hill, New York, 1999.
2. Freeman R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. Pitman Series in Business and Public Policy Hardcover, 1984. P. 276.
3. Harris F. A historical overview of stakeholder management' // Chinyio E. and Olomolaiye, P. (Eds.): *Construction Stakeholder Management*. Blackwell Publishing Ltd. UK, 2010.
4. Hemmati M., Dodds F. Enayti J., McHarry J. «Multistakeholder Processes for Governance and Sustainability». London Earthscan, 2002. URL: <http://minuhemmati.net/wp-content/uploads/Hemmati-2002.pdf>.
5. Labanauskis R., Ginevičius R. Role of stakeholders leading to development of higher education services. *Engineering Management in Production and Services*. 2017. Vol. 9 (3). P. 63–75. DOI: 10.1515/emj-2017-0026.
6. Mellahi K., Wood T. From Kinship to Trust: Changing Recruitment Practices in Unstable Political Contexts. *International Journal of Cross Cultural Management*. 2003. Vol. 3 (3). DOI: 10.1177/1470595803003003007.
7. Mendelow A. L. Environmental Scanning: The Impact of the Stakeholder Concept. *Proceedings from the Second International Conference on Information Systems*. Cambridge, MA. 1991. P. 407–418.
8. Mitchell R. K., Agle B. R., Wood D. J. Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What really Counts. *Academy of Management Review*. 1997. Vol. 22 (4). P. 853–888.
9. Newbould G., Luffman G. Successful business politic. Gower, London, 1989. P. 78.
10. Olander S., Landin A. Evaluation of stakeholder influence in the implementation of construction projects. *International Journal of Project Management*. 2005. Vol. 23 (4). P. 321–328.
11. Stakeholder Theory: The State of the Art. Parman B., Freedman R.E., Harrison S. et al. *Academic Management Annual*. 2010. Vol. 3 (1). P. 403–445. DOI: 10.1080/19416520.2010.495581.
12. The Concept of Bureaucracy by Max Weber. *International Journal of Social Science Studies*. 2019. № 7 (2). DOI: 10.11114/ijsss.v7i2.3979. URL: https://www.researchgate.net/publication/330474921_The_Concept_of_Bureaucracy_by_Max_Weber.
13. Walker D. H., Hampson K. D. Implications of human capital. *Procurement Strategies: A Relationship Based Approach*. Oxford Blackwell Publishing: 2003. P. 258–95.

14. Weber M. The basics of bureaucratic organization: A construction of the ideal type. *Sociologia da Burocracia*. Rio de Janeiro: Zahar Editores. 1966. P. 24–26.
15. Бахрушин В. Органи управління в освіті у світлі нового закону «Про освіту». *Освітня політика* : портал громадських експертів. 2018. URL: <http://education-ua.org/ua/articles/1157-organi-upravlinnya-v-osviti-u-svitli-novogo-zakonu-pro-osvitu>.
16. Ватіхова Г., Купе Т. Зв'язок між освітою та міграцією в Україні / Міжнародна організація праці, Група технічної підтримки з питань гідної праці та Бюро МОП для країн Центральної та Східної Європи. Будапешт, 2013. С. 114.
17. Вербицька С. В. Міжнародна студентська академічна мобільність: етапи розвитку та суб'єкти організації. *Вісник Житомирського державного університету*. 2009. № 45. С. 22–26.
18. Воронцова А. С., Артюхов А. Є., Барвінок В. Ю. Ідентифікація основних стейкхолдерів у системі освіти впродовж життя для запобігання трудовій еміграції. *Науковий вісник Чернівецького університету*. 2021. № 830 (2121). С. 97–102.
19. Галушка З. І. Стратегічний стейкхолдер-менеджмент: теоретична концепція й особливості застосування / Університет імені Федьковича Ю. Чернівці : Чернівецький національний, 2021.
20. Зінченко С. М., Зінченко А. Л. Дуальна освіта як запорука соціального партнерства в професійній підготовці випускників вишів: зарубіжний досвід. *Наукові записки. Серія: Педагогічні науки*. 2021. Вип. № 192. С. 181–185. DOI:10.36550/2415-7988-2021-1-192-181-185.
21. ЗУ Про місцеве самоврядування в Україні. Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/280/97-%D0%B2%D1%80#Text>.
22. Исхаков Р. Х., Дружинина Е. Н. Социально-педагогические условия адаптации выпускников педагогических вузов к рынку труда. Профессиональное образование. *Сибирский педагогический журнал*. 2014. № 4. С. 108–112.
23. Клейнер Г. Б. Ресурсная теория системной организации экономики. *Российский журнал менеджмента*. 2011. № 3 (9). С. 3–28.
24. Лавриненко Л. М. Особливості ринку освітніх послуг і проблема взаємодії ВНЗ з роботодавцями. *International Journal of Innovative Technologies in Economy*. 2020. № 2 (29). С. 42–47. DOI: 10.31435/rsglobal_ijite/31052020/7068.
25. Левченко Н. М. Стейкхолдер-аналіз як інструмент ефективного управління проектами в умовах інтеграції України до європейського та світового бізнес-простору. *Інноваційні механізми управління корпоративними інтеграційними процесами підприємств* / за ред. А. М. Ткаченко. Запоріжжя : ЗНТУ, 2019. С. 220.

26. Мирошниченко Ю. О., Бондар А. В. Модель взаємодії стейкхолдерів у реальному секторі економіки України в контексті КСВ. *Східна Європа: економіка, бізнес та управління*. 2018. № 5 (16). С. 71–74.
27. Нохріна Л. А. Алгоритм ідентифікації груп стейкхолдерів. Харків : *Харківський національний університет міського господарства імені О. М. Бекетова*, 2015. С. 168–175.
28. Піскурська Г. Стейкхолдерський підхід у забезпеченні якості вищої освіти. *Педагогіка, психологія та соціологія*. 2019. № 1 (24). С. 69–77. DOI: 10.31474/2077-6780-2019-1-69-77.
29. Про вищу освіту : Закон України Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
30. Про затвердження Положення про Державну службу зайнятості: наказ Міністерства розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України від 16.12.2020, № 2663 Офіційний сайт Верховної Ради України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1305-20#Text>.
31. Реформа освіти та науки Офіційний сайт Кабінету Міністрів України. URL: <https://www.kmu.gov.ua/diyalnist/reformi/rozvitok-lyudskogo-kapitalu/reforma-osviti>.
32. Взаємодія закладів вищої освіти та стейкхолдерів у сучасному освітньому просторі / Н. П. Рибальченко, О. М. Нестеренко, Н. А. Горбова та ін. *Збірник науково-методичних праць Таврівського державного агротехнічного університету ім. Д. Моторного*. 2021. Вип. 24. С. 446–450.
33. Савицкая Е. В. Формы взаимодействия вузов и предприятий. *Россия: тенденции и перспективы развития*. 2019. № 14-1. С. 713–717. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formy-vzaimodeystviya-vuzov-i-predpriyatiy>.
34. Солоденко А. К., Погребняк В. П., Дашковська О. В. Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти – довгий шлях створення. *Вісник Національного технічного університету «ХПІ». Серія «Проблеми автоматизованого електроприводу. Теорія і практика»*. 2019. № 9 (1334). DOI: 10.20998/2079-8024.2019.9.01.
35. Фоменко К. М. Роль державної служби зайнятості в професійній орієнтації учнівської молоді. *Збірник наукових праць студентів*. Луганськ : Видавництво Державного закладу «Луганський національний університет імені Т. Шевченка», 2012. № 8 (серпень). С. 6–13.

2.5. ТЕОРЕТИЧНІ АСПЕКТИ СТРАХУВАННЯ ТРУДОВИХ МІГРАНТІВ

Діденко І. В.^I,
Сідельник Н. Ю.^{II},
Васильєва Т. А.^{III}

Трудова міграція є важливою соціально-економічною проблемою для багатьох країн світу. У цьому аспекті працівники-мігранти стикаються з відсутністю або низьким рівнем соціального захисту. Причини такої ситуації можуть бути різноманітними: відсутність відповідного законодавчого забезпечення та систем соціального захисту країни походження; різні вимоги щодо отримання громадянства; вимоги до місця та умов проживання; робота в неформальній сфері; документація та інші адміністративні бар'єри.

На ринку праці міжнародні мігранти частіше працюють у неформальному секторі. Вони готові отримувати нижчу заробітну плату і працювати в гірших умовах праці, ніж представники місцевого населення країн призначення. У більшості країн мігранти виконують низькокваліфіковану роботу, яку не хочуть виконувати громадяни країни. Робота, яку виконують мігранти, зазвичай більш нестабільна і все більше трудових мігрантів із року в рік стають безробітними. Наприклад, в Європейському Союзі рівень безробіття був таким – 16 % для мігрантів та 10 % для корінного населення у 2012–2013 роках. Із найбільшим розривом серед осіб із вищою освітою був відсоток мігрантів, які працюють за тимчасовими контрактами, вищий у 23 із 32 країн ОЕСР. У Сполучених Штатах існує 17 % різниця у заробітній платі між офіційно підтвердженими мексиканськими трудовими мігрантами та тими, хто перебуває нелегально на території країни.

За даними Міжнародної організації праці, у 2017 із 258 мільйонів міжнародних мігрантів 65 відсотків були саме трудові мігранти. Міжнародна трудова міграція (МОП) створює значні проблеми для мігрантів та їх сімей з точки зору їх соціального захисту. Відповідно до 22 статті Загальної декларації прав людини, запропонованої Організацією Об'єднаних Націй (ООН) у 1948 р., кожний член суспільства має право на соціальне забезпечення. Проте завжди мігранти стикаються з величезними проблемами в реалізації своїх прав у країні свого тимчасового перебування. Ключова проблема полягає в тому, що в багатьох країн світу на нормативному рівні не регламентується широкий спектр обставин стосовно діяльності мігрантів: тривалість трудового стажу, період проживання, їх громадянство, статус

^IКанд. економ. наук, старший викладач кафедри економічної кібернетики Сумського державного університету.

^{II}Директорка Сумського представництва Приватного акціонерного товариства «Страхова компанія 'VUSO'» (Україна).

^{III}Д-рка економ. наук, професорка, професорка кафедри фінансових технологій і підприємництва, директорка Навчально-наукового інституту бізнесу, економіки та менеджменту Сумського державного університету.

мігранта та ін., що ускладнює процедуру доступу до соціального захисту. Крім того, певні категорії працівників можуть зіткнутися з додатковими перешкодами щодо доступу до соціального забезпечення, якщо вони працюють у сфері, яка не недостатньо врегульована національним законодавством.

З точки зору забезпечення належного рівня соціального захисту населення важливо врегулювати такі напрямки (табл. 2.7):

Таблиця 2.7 – Характеристика основних напрямків, які потребують врегулювання з позиції забезпечення належного рівня соціального захисту населення

Напрямок	Характеристика напрямку
Регулювання ринку праці	Регулювання ринку праці мігрантів, яке включає доступ, мобільність і визнання кваліфікаційного рівня
Захист прав трудових мігрантів	Моніторинг дотримання термінів та умов найму, можливості професійного навчання, участі в мовних курсах, розширення свобод і уникнення будь-якої дискримінації
Спрощення соціальної взаємодії	Налагодження соціальної взаємодії між трудовими мігрантами і роботодавцями за допомогою налагодженого доступу до сфери охорони здоров'я, освіти, житлового та громадського сектору
Доступність соціального забезпечення	Удосконалення системи захисту здоров'я, освіти, житла та інших суспільних благ
Соціальне страхування	Визначення важливості соціального страхування трудових мігрантів на нормативному рівні

МОП, з моменту свого заснування, намагається врегулювати питання забезпечення захисту трудових мігрантів, оскільки саме цей напрям задекларований у Філадельфійській декларації як ключовий постулат. Право на соціальне забезпечення додатково закріплено в багатьох конвенціях та рекомендаціях МОП, які забезпечують нормативну базу для захисту прав і соціального забезпечення трудових мігрантів. З огляду на існуючі конвенції та рекомендації встановлюються чотири основних принципів соціального забезпечення трудових мігрантів:

– принцип рівності (громадяни, негромадяни та працівники-мігранти повинні користуватися однаковими умовами і правилами щодо покриття та права на пільги в країні перебування);

– принцип одного законодавства (кожний трудовий мігрант має право на соціальне забезпечення в будь-який момент, але лише за умови використання законодавства лише однієї країни). Зазвичай працевлаштована особа, яка працює на території конкретної країни, повинна виконувати її правила;

– принцип збереження набутих прав та надання пільг за кордоном (будь-яке набуте право повинне бути гарантоване працівникові-мігранту на будь-якій одній території, навіть якщо воно було набуто на іншій території, і

не повинно бути обмежене щодо виплати пільги, на які мігрант має право, у будь-якій із зацікавлених країн). Відповідно до цього принципу виплати, що здійснюються згідно із законодавством однієї країни, не повинні підлягати жодному зменшенню, зміні, призупиненню, скасуванню чи конфіскації лише через те, що особа проживає на території іншої країни. Коли законодавство про соціальне страхування певної країни обмежує виплату допомоги особам, які проживають за її межами, двосторонні та багатосторонні договори про надання допомоги можуть вміщувати положення щодо усунення цієї перешкоди. Щодо виплати допомоги за кордон та передавання набутих прав та прав під час придбання, їх називають «переносністю» чи «експортованістю» пільг. Переносність гарантує виплату пільг за кордоном та передавання набутих прав та прав під час придбання на території інших країн, які є сторонами угоди. Експортованість гарантує виплату пільг за кордоном та передавання набутих прав і прав під час придбання всім країнам, включаючи країни, які не є сторонами угоди;

– принцип збереження прав (підсумовування періодів страхування, роботи чи проживання та асимільованих періодів із метою придбання, збереження або відновлення прав трудового мігранта та визначення права на отримання допомоги, розрахунок виплат, а також визначення розподілу витрат. Надання адміністративної допомоги має двоякий характер. З одного боку, органи влади та установи країн, що підписали договір, надають один одному допомогу з метою полегшення застосування відповідних угод. З іншого боку, адміністративна допомога повинна надаватися особі, на яку поширюється угода.

Ефективність діяльності МОП в напрямку реалізації соціального забезпечення трудових мігрантів полягає в такому:

– консультуванні та допомозі у складанні та реалізації угод про соціальне страхування, включаючи двосторонні та субрегіональні документи;

– консультуванні та наданні технічного внеску в розроблення національних стратегій соціального забезпечення, проектування та впровадження схем соціального страхування включають трудових мігрантів (Сенегал, Мозамбік, Європейський Союз);

– зміцненні інституційної спроможності відповідальних структур для планування та впровадження національного соціального забезпечення стратегії розширення для працівників-мігрантів та їх сімей проведенням цільових навчальних курсів (різні країни Африки та Румунія);

– оцінюванні стану соціального захисту країн у співпраці з іншими агентствами та партнерами ООН, МОП;

– розробленні методології на основі оцінювання національного діалогу з питань соціального захисту, який допомагає всім зацікавленим сторонам виявляти прогалини в соціальному захисті та залученні;

– рекомендаціях щодо встановлення принаймні мінімального рівня соціального захисту в країні;

- пропаганді та допомозі в реформуванні законодавства про соціальне забезпечення рівності поводження між громадянами;
- сприянні інтеграції соціальних послуг та наданні пільг щодо забезпечення вичерпної інформації про трудових мігрантів із питань, пов'язаних із працевлаштуванням і правами та обов'язками щодо соціального захисту, скоординованого та ефективно розподіленого;
- розбудові бази знань із питань соціального забезпечення працівників-мігрантів, наприклад, через публікації трудових мігрантів.

Загалом проблема соціального забезпечення трудових мігрантів спостерігається в багатьох міжнародних нормативних документах МОП. Основними серед них вважаються її Конвенції і Рекомендації, особливості яких наведено в таблиці 2.8.

Таблиця 2.8 – Огляд ключових аспектів Конвенцій і Рекомендацій МОП у сфері соціального забезпечення трудових мігрантів

Назва Конвенції (К) / Рекомендації	Рівність лікування	Має статус чинності	Збереження набутих прав та надання пільг за кордоном	Збереження прав під час придбання	Адміністративна допомога
К 19. Рівність лікування (1925 р.)	+				
Р 86. Міграція для працевлаштування (1949 р.)	+		+	+	
К 97. Конвенція про міграцію для працевлаштування (1949 р.)	+				
К 102. Соціальна безпека (1952 р.)	+				
К 121. Виплати у випадку отримання виробничої травми (1964 р.)	+				
Р 122. Рекомендація політики зайнятості (1964 р.)	+				
К 127. Конвенція про непрацездатність, старість та допомогу у зв'язку з втратою годувальника (1967)				+	
К 130. Конвенція про медичну допомогу та допомогу по хворобі (1969 р.)	+				
К 157. Збереження прав на соціальне забезпечення (1982 р.)		+	+	+	+
К 168. Стимулювання зайнятості та захист від безробіття (1988 р.)	+				
Р 202. Основи соціального захисту (2012 р.)	+				

Джерело: розроблено автором на основі International Labor Organization.

Наведений список Конвенцій та Рекомендацій створює фундаментальні засади для формування соціального забезпечення трудових мігрантів у різних країнах світу.

Так, Канада підписала з Мексикою укладену у 1996 р. Канадську програму сезонних сільськогосподарських робітників (SAWP). Цей документ забезпечує тимчасових працівників частковим соціальним захистом. На базі

Програми між трудовим мігрантом і роботодавцем укладається двостороння трудова угода, що стосується забезпечення соціального захисту через конкретні положення, що гарантують доступ до соціальних виплат, включаючи охорону здоров'я.

Крім того, мігранти з Мексики, які приїжджають до Канади на сезонні роботи, мають право на такі самі виплати соціального страхування, які надаються громадянам Канади та постійним мешканцям. Перенесення пільг та координація пенсій за рахунок внесків забезпечуються за допомогою двосторонньої угоди. Однак тимчасовий характер сезонної роботи заважає працівникам-мігрантам отримувати доступ до комплексного соціального захисту. Нестабільна природа сезонної роботи у поєднанні зі статусом мігранта та відсутність інформації та знань часто перешкоджають працівникам-мігрантам реалізувати свої права щодо соціального забезпечення.

На європейському континенті тема трудової міграції також є надзвичайно актуальною. Для врегулювання відносин між мігрантами та роботодавцями європейські країни також пропонують відповідні нормативні положення. Так, у 2001 р. між Іспанією та Марокко, а згодом і Еквадором було укладено трудові угоди, спрямовані на забезпечення кращого регулювання та управління міграційними потоками. Відповідно до обох угод, права та умови працівників-мігрантів у сфері соціального захисту та праці розглядаються разом із деякими конкретними положеннями щодо соціального забезпечення.

Угода між Іспанією та Еквадором вимагає, щоб належність працівника до системи соціального забезпечення зазначалася в трудовому договорі відповідно до колективних угод, або за їх відсутності, до законодавства, що застосовується до іспанських працівників тієї самої професії та кваліфікації.

Важливою особливістю обох двосторонніх угод, укладених з Іспанією, є внесення положення, що передбачає рівність поводження з громадянами країни призначення. Принцип рівності поводження також закріплений в іспанському законодавстві про соціальне забезпечення. Це означає, що як медична допомога, так і інші соціальні виплати повинні бути доступними для негромадян на тих самих умовах, що і для громадян Іспанії.

Право на отримання медичної допомоги та грошових виплат залежить від наявності дозволу на довгострокове проживання або дозволу на тимчасове проживання, але не вимагає будь-якого мінімального періоду проживання (за винятком гарантованих мінімальних ресурсів). Хоча ця вимога не становить перешкод для працівників-мігрантів у формальному секторі і не стосується працівників без документів.

Аналогічна трудова угода, що передбачає підтримку трудових мігрантів, була оновлена між Францією та Тунісом і Маврикієм. Ураховуючи історичні аспекти взаємодії між даними країнами, після процесу деколонізації великі потоки африканського населення перемістилися до Франції.

Доступ громадян, які не є жителями Франції, до медичних послуг та інших соціальних виплат залежить від виконання законної умови проживання.

Іноземні громадяни можуть бути приєднаними до режиму обов'язкового соціального страхування, лише якщо вони легально проживають і працюють у Франції або якщо вони мають квитанцію про запит для поновлення дозволу на проживання. Важливо також зазначити, що між дозволами на проживання немає ієрархії. Коли законна умова проживання виконується, громадяни третіх країн можуть отримати доступ до медичної допомоги та інших виплат соціального страхування на таких самих умовах, що й громадяни Франції.

Бельгійська система соціального страхування вважається однією з найбільш інклюзивних. Право на пільги ґрунтується на загальному правилі, згідно з яким усі, хто проживає на законних підставах у Бельгії, мають право на соціальне страхування за умови, що вони відповідають загальним умовам, таким як періоди очікування та мінімальні внески. Проте певні правила, що стосуються виплат соціального страхування, однаково застосовують до громадян та негромадян, перешкоджають громадянам третіх країн отримувати виплату соціального захисту (наприклад, мінімальний період проживання, мінімальний період внесків).

Подібні трудові угоди, підписані між низкою інших країн (Філіппіни і Саудівська Аравія, Катар і Шрі-Ланка та Республіка Корея і Шрі-Ланка та ПАР і Зімбабве), також регламентують забезпечення соціальним захистом трудових мігрантів.

Важливим моментом є підтримка країною походження трудових мігрантів. Деякі країни, що входять до Асоціації держав Південно-Східної Азії (шість і десяти), запровадили заходи щодо забезпечення певного соціального захисту своїх працівників за кордоном. До цих заходів належать:

- створення спеціальних фондів добробуту закордонних працівників та їх сімей;
- добровільна участь у національних схемах соціального страхування;
- «експорт» виплат із соціального забезпечення та надання супутніх послуг.

Перелічені заходи були досягнуті за рахунок нижченаведених трансформацій (рис. 2.15).

Проте, незважаючи на намагання налагодити офіційну складову у взаємодії між трудовими мігрантами і роботодавцями, міжнародні мігранти перебувають під високим ризиком виключення з програм соціального захисту, оскільки вони або не відповідають вимогам, або не покриваються ефективно існуючими положеннями. Рівень відповідності визначається політикою, законами та нормативними актами, що визначають права та відповідальність різних категорій мігрантів у країні призначення.

Відповідність визначених положень також може бути обмежена принципом територіальності, який створює перешкоди під час виділення сфери дії законодавства про соціальний захист на території країни, виключаючи таким чином громадян, які працюють за кордоном. Отже, люди ризикують втратити право на соціальні пільги щодо захисту, коли вони

залишають свою країну, а також можуть зіткнутися з обмежувальними умовами в країні призначення.



Рисунок 2.15 – Приклади заходів, які проводять країни з метою підвищення рівня соціального забезпечення прав трудових мігрантів

Адміністративні бар'єри впливають на доступ до пільг трудових мігрантів у країні, де вони ведуть свою діяльність, та розподіл прав між країнами відправлення та призначення. Формально мігранти, які набувають громадянства країни проживання, користуються тими самими правами, що й інші громадяни. На практиці вони можуть опинитися у невігідному становищі через відсутність перенесення пільг та скорочення трудового стажу в країні призначення.

Розроблення та впровадження схем соціального захисту сприяють скороченню поточного розриву між теоретичними положеннями і практикою. По-перше, процедури реєстрації для участі в певних програмах можуть бути складними і вимагати такої інформації, яка є складною для сприйняття мігрантами або надто дорого коштувати. Крім того, зазвичай реєстрація доступна лише для мігрантів з юридичним статусом. Деякі країни ухвалюють для себе рішення визнавати законність перебування трудового мігранта на території тієї чи іншої країни не лише відповідно до міжнародного законодавства, а й враховувати родинні зв'язки мігранта, право власності на майно чи докази інтеграції в суспільство, наприклад, членство в клубі.

По-друге, процес оформлення заявки на пільги часто є складним і вимагає наявності такої документації, яку складно отримати.

По-третє, чиновникам чи самим мігрантам часто не вистачає інформації про права та процедури, а відповідні правила можуть не виконуватися належним чином. Трудові мігранти з відсутніми юридичними

повноваженнями ще більше є обмеженими в можливості вимагати належних виплат та реалізувати свої права. Мовні бар'єри перешкоджають доступу до пільг, а також соціальні бар'єри, враховуючи заботони щодо мігрантів.

В Україні основною нормативною базою, яка офіційно допомагає врегулювати відносини між роботодавцем і трудовими мігрантами, є Закон України «Про зовнішню трудову міграцію». Відповідно до цього документа права трудових мігрантів, зокрема і на соціальний захист, повинні регулюватися законодавством країни перебування мігранта та відповідним міжнародними договорами України з іншими країнами. Для врегулювання ситуації захисту прав трудових мігрантів на вітчизняному рівні варто ключовим державним інституціям, Верховній Раді України, Міністерству соціальної політики України, органам місцевого самоврядування, Міністерству розвитку економіки, торгівлі та сільського господарства України, Кабінету Міністрів України, виконати такі вимоги, подані в таблиці 2.9.

Таблиця 2.9 – Основні вимоги, що висуваються до ключових державних інституцій у контексті забезпечення системи захисту трудових мігрантів

Державна інституція	Зміст вимоги
Верховна Рада України	Ратифікація угод України із Німеччиною та Ізраїлем щодо соціального забезпечення трудових мігрантів
	Ратифікація Конвенції МОП щодо діяльності приватних агентств зайнятості для трудових мігрантів
	Завершення роботи над законопроектом щодо захисту трудових мігрантів та боротьбу із шахрайствами під час працевлаштування в іншій країні
	Створення робочої групи, до складу якої включити науковців, представників профспілкового та громадського сектору, зокрема мігрантів з інших країн, з метою формування пропозицій удосконалення існуючої нормативної бази
Міністерство соціальної політики України	Ведення активної інформаційної політики щодо ознайомлення мігрантів про умови оформлення угод про добровільне соціальне страхування
	Пошук альтернативних можливостей соціального забезпечення правових засад мігрантів за умови відсутності міждержавних угод між Україною та іншими країнами
	Прискорення використання цифрових технологій під час організації документообігу між відповідним відомствами
	Активізація ведення переговорів щодо вирішення питань з угодами щодо соціальної підтримки трудових мігрантів
Органи місцевого самоврядування	Запровадження системи спільного фінансування важливих соціальних проєктів, яка повинна заохочувати прилив коштів, зароблених трудовими мігрантами
	Регулярне дослідження ринку, яке дозволить краще зрозуміти потреби клієнтів серед трудових мігрантів та сформуванню відповідну базу даних
Міністерство розвитку економіки України	Налагодження комунікаційних каналів щодо регулювання діалогу між трудовими мігрантами та роботодавцем у країні перебування працівника
Кабінет Міністрів України	Реінтеграція законодавчої бази на безпосередні потреби трудового мігранта
	Активізація процесу пропагування та сприяння оформлення угод про добровільне соціальне страхування трудових мігрантів, які не мають можливості бути учасниками міждержавних трудових угод

Джерело: розроблено автором.

Недосконалість вітчизняної нормативної бази з питань соціального забезпечення трудових мігрантів створює ситуацію, за якої жодна страхова компанія, що веде свою діяльність на території України, не забезпечує соціальних гарантій саме для цієї категорії мігрантів. Аналіз вебсайтів провідних страхових компаній України дозволив одержати такі результати.

Так, страхова компанія «Перша страхова» не надає конкретної інформації щодо вартості страхового полісу чи обсягу страхових виплат для негромадянина України. Зазначено виключно загальну інформацію стосовно того, що ця страхова компанія надає послуги страхування іноземним громадянам, які тимчасово планують перебувати на території України або планують залишитися на більш тривалий період. Серед категорій населення, які можуть користуватися цим видом страхування, визначено студентів, трудових мігрантів та інших. Проте істотним недоліком є те, що на сайті «Першої страхової» відсутня інформація щодо будь-яких деталей страхової послуги для іноземних громадян.

На відміну від цієї компанії страхова компанія «Інтер-Плюс» пропонує в розділі доступних послуг окремих розділ, присвячений страхуванню – саме страхуванню іноземців в Україні. Страховий договір, укладений для даної категорії користувачів ринку страхових послуг, передбачає страхування у разі настання таких випадків: навчання в Україні, звернення до медичних закладів, продовження візи, отримання права на постійне місце проживання, ДТП, працевлаштування в Україні, клопотання щодо дозволу на проживання тощо. Під час розгляду кожної окремої ситуації, визначеної в цьому списку, варто виокремити конкретні напрямки відшкодування коштів.

У разі потреби отримання невідкладної медичної допомоги за рахунок договору страхування компанії «Інтер-Плюс» забезпечується проведення лікувальних маніпуляцій відповідно до припису лікаря, виклик мобільної бригади спеціалістів для надання первинної медичної допомоги, а також транспортування хворого до лікарні в разі, якщо це передбачено рекомендаціями лікарів. Якщо є потреба в госпіталізації потерпілої особи, то відповідно до умов страхового договору покриваються витрати на медичні консультації, проведення лабораторних та інших видів досліджень, перебування і харчування постраждалого в медичному закладі, вакцинування хворого. Також на сайті подано деталізований алгоритм усіх необхідних дій, які потрібно здійснити в разі настання страхового випадку.

Вдалим прикладом реалізації процесу страхування іноземців є також діяльність у цьому напрямку страхової компанії «Salamandra», яка представляє на сайті максимально деталізовану інформацію щодо розцінок та умов страхування іноземців, зокрема трудових мігрантів.

Список використаної літератури

1. Universal Declaration of Human Rights. United Nations. 1948. URL: <https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>.
2. International Labor Organization. Conventions and Recommendations. URL: <https://www.ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>.
3. Про зовнішню трудову міграцію : Закон України № 761-VIII від 27.12.2019. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/761-19#Text>.

Електронне наукове видання

РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ ДЛЯ ЗАПОБІГАННЯ ТРУДОВІЙ МІГРАЦІЇ

Монографія

За загальною редакцією

доктора економічних наук, професора С. В. Леонова,
кандидатки економічних наук, доцентки В. В. Боженко

Художнє оформлення обкладинки В. В. Боженко

Редактори: Н. З. Клочко, С. М. Симоненко

Комп'ютерне верстання В. В. Боженко

Формат 60×84/8. Ум. друк. арк. 25,11. Обл.-вид. арк. 25,86.

Видавець і виготовлювач
Сумський державний університет,
вул. Римського-Корсакова, 2, м. Суми, 40007
Свідоцтво суб'єкта видавничої справи ДК № 3062 від 17.12.2007.