

## **РОЛЬ І МІСЦЕ ОСВІТНЬОЇ СКЛАДОВОЇ У РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ДЕРЖАВИ**

Розвиток трудового потенціалу залишається серед пріоритетних завдань держави задля ефективного зростання вітчизняної економіки. Практично завершені на сьогодні теоретичні напрацювання щодо категорії «трудоий потенціал» спонукають до аналізу сукупності процесів та факторів, які тією чи іншою мірою врегульовують етапи його функціонування – формування, розвитку, збереження та використання. З-поміж усіх процесів у суспільстві, що впливають на трудовий потенціал, найбільш вагомими за наслідками є процеси в сфері освіти та професійної підготовки, що спрямовані на покращення його кількісних показників та якісних характеристик, сукупність яких виокремлено в освітню складову розвитку трудового потенціалу.

Освітня галузь на сьогодні певним чином зберігає свої кадрові, інтелектуальні, майнові та інші ресурси, не зважаючи на прояв глобальних кризових явищ. Однак, як показує аналіз, їх недостатньо для ефективного функціонування освітньої складової розвитку трудового потенціалу, що явно відображається на якості вітчизняної освіти, яка не повною мірою відповідає вимогам ринку праці та рівню трудового життя. Повноцінна робота навчальних закладів – від дошкільних до вищих – можлива лише при стабільно високих стандартах забезпечення їх функцій задля вирішення покладених на них завдань. І це не лише достатнє фінансування навчального процесу і наукових досліджень, що, беззаперечно, важливо, але залишаються серед інших значні проблеми з забезпеченням навчально-лабораторної бази закладів освіти сучасною технікою і устаткуванням, новітніми підручниками і посібниками, місцями практик в установах та на підприємствах тощо.

Незабезпеченість потреб ринку праці у компетентних працівниках, проблеми професійної орієнтації молоді та працевлаштування, необхідність відповідності освітніх програм світовим стандартам, налагодження системи оцінювання якості знань і практичних навичок, недофінансування освітньої галузі і наукових досліджень, недостатнє використання наукового потенціалу вищих навчальних закладів потребують вирішення управлінськими та організаційними методами на фінансово-правовій основі у площинах впливу держави, бізнесу і суспільства. Активізація освітньої складової розвитку трудового потенціалу має орієнтуватися на світові тенденції розвитку освіти та на ситуацію на вітчизняному ринку праці, адже головним завданням освіти сьогодні є підготовка кваліфікованих та конкурентоспроможних спеціалістів для ринку праці країни, компетентності яких відповідали б європейським стандартам, враховуючи інтеграційні процеси нашої країни.

Потреба в активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу викликана рядом нагальних проблем, які уповільнюють процес розвитку країни в цілому:

1. Складною проблемою в нашій країні й досі залишається недосконалість прогнозування потреб ринку праці та «штамбування» спеціалістів для тих галузей, які не можуть надати відповідної кількості робочих місць. Псевдопрестижність деяких спеціальностей створює перенасичення ринку праці спеціалістами, які не можуть по закінченню навчання знайти роботу, що створює напруженість на ринку праці.

2. Актуальною залишається проблема відсутності дієвого взаємозв'язку та співпраці між роботодавцями та закладами освіти. Відсутність заохочень з боку держави для роботодавців приймати участь у навчальному процесі закладів освіти та формування навчальних програм у відповідності до потреб та вимог роботодавців за різними галузями уповільнює процес гармонійного та взаємовигідного розвитку трудового потенціалу країни.

3. Однією з найважливіших та часом замовчуваною є проблема низької мотивації студентів в отриманні якісної освіти, адже сьогодні держава не надає гарантій працевлаштування усім, зокрема тим, хто навчався відмінно або навіть за державним замовленням. Демотивація студентів відбувається на фоні постійних реформ, які кожного року відбуваються в освітньому просторі, та направлені на покращення якості освіти, що ще більше нівелює результативність та очікувані якісні зміни в освітній галузі.

4. Серед проблем якості освіти можна віднести і зниження мотивації викладацького складу плідно та творчо працювати через відсутність достойної заробітної плати по галузі в цілому. Освітній процес сьогодні має передбачати творчий підхід в першу чергу з боку викладача, який, беззаперечно, за відсутності відповідної винагороди не буде докладати достатньо зусиль для якісного викладу матеріалу, використовуючи передові методи та засоби викладання. Сьогодні педагогічний персонал часто стоїть перед потребою додаткового заробітку, в пошуках якого витрачає час, який міг би бути використаний на наукову та педагогічну діяльність.

5. Суттєвою проблемою залишається застаріла матеріально-технічна база навчальних закладів. Відсутність можливостей практичного засвоєння знань, які надаються в університеті, створює ситуацію, коли студенти вивчивши теорію, не можуть застосувати отриманні знання на практиці.

6. Відсутність зацікавленості студентів в науково-дослідній діяльності в межах університету. Проблема демотивації як молоді, так і викладацького складу, унеможлиблює здійснення плідної наукової діяльності, яка б могла бути гарною практичною підготовкою для студентів, які по завершенню навчального закладу часто стикаються з проблемою відсутності практичних навичок та досвіду роботи по спеціальності, яких вимагають роботодавці. Проведення науково-дослідної роботи, особливо за більш практичними напрямками підготовки (механік, програміст тощо), була б гарною альтернативою для тих студентів, які не мали змоги працювати по спеціальності перед тим, як вийти на ринок праці та пропонувати свої спроможності роботодавцеві.

7. Суттєвою проблемою залишається недосконалість або подекуди і взагалі відсутня система профорієнтації молоді. Відсутність системного відслідковування схильностей особистості, які формуються і розвиваються в

школі, та їх обґрунтованого спрямування у відповідну галузь призводить до того, що по закінченню освітнього закладу особа вимушена шукати роботу не по спеціальності, перенавчатися, отримувати іншу спеціальність, витрачаючи час і гроші.

8. Відсутність створення сприятливого іміджу робітничих професій. Статистичні дані говорять про те, що більшість вільних вакансій є саме за робітничими професіями. Така тенденція прослідковується вже декілька останніх років, проте, не дивлячись на це, бажання абітурієнтів отримати освіту схиляється до навчання у закладах вищої освіти, не враховуючи інформацію про реальну ситуацію на ринку праці.

9. Недофінансування освітньої галузі, що породжує більшість з вище перелічених проблем.

10. Недосконалість законодавчої бази, яка б мала на державному рівні підтримувати та заохочувати здійснення реформ в освітній галузі.

Ефективне оновлення нормативно-правових засад освітньої складової розвитку трудового потенціалу, консолідоване фінансування освітньої галузі для повноцінного її функціонування, глибоке поєднання університетської науки і навчального процесу, новітні освітні програми, сучасні методики викладання та інші інновації спроможні в короткі терміни спричинити стійкі тенденції надання якісних освітніх послуг і отримання вітчизняної освіти високої якості. За роки незалежності країни здійснено ряд інноваційних рішень в напрямку ефективної реалізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу: започатковано впровадження принципів гуманізації та демократизації освіти, розширено використання основ компетентісного підходу в освіті, підвищено наукоємність предметів навчального процесу, розвинуто мережу дистанційної освіти, приведено до європейських норм стандарти освіти, запроваджено зовнішнє незалежне оцінювання знань, створено програми освіти нового покоління, підготовлено інтерактивні підручники тощо. Однак, не зважаючи на вагомість нововведень в освіту, залишається велика кількість невирішених проблемних питань для освітньої складової розвитку трудового потенціалу.

Сьогодні, без перебільшення, можна стверджувати, що виникає потреба у формуванні дієвої системи освіти, яка б існувала не окремо сама по собі та діяла за своїми власними правилами, а така, яка б у повній мірі співпадала з потребами роботодавців та держави в кваліфікованих працівниках. Задоволення даних потреб можливо шляхом активізації освітньої складової розвитку трудового потенціалу, враховуючи основні потреби головних «замовників» – роботодавців та держави.