

## СЕКЦІЯ 2. ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ СТРАТЕГІЧНИХ ПАРТНЕРСТВ

**Волобоєва І. О.,**  
К.е.н., старший викладач,  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана»,  
[irina.voloboeva@bigmir.net](mailto:irina.voloboeva@bigmir.net)

### МОДЕЛІ СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН В СФЕРІ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ

*Анотація: тези присвячені огляду моделей соціального партнерства європейських країн в менеджменті професійної освіти. Розглянуті особливості розвитку соціального партнерства в європейських країнах.*

*Ключові слова: соціальне партнерство, професійна освіта, закордонний досвід.*

Розвиток вищих навчальних закладів професійної освіти в даний час пов'язано з їх швидким реагуванням на зміни потреб ринку праці та вимог роботодавців до випускників ВНЗ. Для підвищення якості навчання випускників та зміни програм навчання під потреби ринку праці важливу роль відіграє система соціального партнерства в системі професійної освіти.

У міжнародній практиці поняття соціального партнерства в галузі професійної освіти вже сформувався і розуміється як взаємодія з суб'єктами економічного життя і сфери праці з метою підвищення ефективності професійної освіти і задоволення попиту на вміння і компетентності робочої сили на ринку праці.

В останні десятиліття у багатьох європейських країнах спостерігається зростання участі соціальних партнерів у професійній освіті, а також опосередковано і в супроводі професійного вибору молоді, підтримки професійної орієнтації.

Основою співробітництва та прийняття рішень в області розвитку професійної освіти з урахуванням потреб ринку праці в Європейських країнах виступають різні форми соціального партнерства між державою, бізнесом та організаціями громадянського суспільства. Основна ідея соціального партнерства у сфері професійної освіти й навчання полягає в напрямку колективних зусиль на: підвищення ефективності навчання; забезпечення рівного доступу до навчання; сталий розвиток навчання з урахуванням потреби особистості, підприємств, суспільства і держави; досягнення безперервного соціально-економічного розвитку; розвиток професійної освіти в рамках концепції навчання протягом усього життя.

Соціальне партнерство зарекомендувало себе в Європі як дієвий інструмент досягнення соціального консенсусу на основі компромісів для поліпшення становища працівників. Діалог соціальних партнерів здійснюється на різних рівнях - урядовому, науковому, громадському, підприємницькому, профспілковому та ін. Європейським роботодавцям належить найважливіша роль у розвитку соціального партнерства та наставництва як в професійній освіті в цілому, так і в професійній орієнтації, зокрема. Це спостерігається в лобюванні власних інтересів з метою формування нових генерацій висококваліфікованих фахівців, у сприянні в підготовці та реалізації державних заходів і прийнятті рішень в області професійної освіти, участі в розробці освітніх програм, проектуванні змісту навчання, контролюванні використання ресурсів, допомоги в управлінні освітніми організаціями. При цьому ключова роль роботодавців не означає, що вони завжди є ініціаторами соціального діалогу. Ступінь ініціативності роботодавців багато в чому визначається традиціями, виробничими відносинами та моделлю регулювання професійної освіти. Форма соціального партнерства залежить від основної

моделі професійної освіти і навчання, прийнятої в конкретній країні, яка, своєю чергою, формується в залежності від типу виробничих відносин.

В останні десятиліття в Європі спостерігається зростання як формальної, так і неформальної участі соціальних партнерів у професійній освіті. Засновані на партнерських відносинах профорієнтаційно значущі ініціативи закордонної професійної освіти, таким чином, або є невід'ємною частиною вже сформованої практики професійної освіти, узгодженої з освітньо-кадровою політикою країни або регіону, або виступають більш ізольовано, відповідаючи цілям і цінностям профорієнтаційної складової загальної освіти.

Існують три основні моделі, які відрізняються один від одного ступенем державної участі в системі професійної освіти та навчання, і потребами соціальних партнерів в об'єднанні зусиль, що наведено у табл.1 [1].

Табл.1

**Моделі соціального партнерства європейських країн в менеджменті освіти.**

<b>Модель</b>	<b>Зміст</b>	<b>Країна</b>
Модель ліберальна	Держава не має ніякого значення або вона незначна. Політика в галузі професійного навчання в основному визначається на місцевому рівні та центральну роль відіграють роботодавці	Великобританія (Асоціація піклувальників, інспекція навчання дорослих, Рада з умінь та навичок та ін.)
Модель державного втручання	Держава планує і здійснює професійну освіту. Однак за останні роки спостерігається зростання як формальної, так і неформальної участі соціальних партнерів в управлінні професійною освітою. Навчання всередині організації.	Франція («Програми сучасного учнівства») Угорщина (Національна рада з професійного навчання) Чехія (Національна рада з соціального діалогу)
Неокооперативна модель	Держава визначає загальні рамки діяльності приватних компаній і організацій по здійсненню професійної освіти та навчання.	Німеччина (дуальна система). Нідерланди («Національні організації»). Данія Фінляндія («Амматтістартті - професійний старт»)

Джерело: [ 1;2].

У професійній освіті Великобританії партнерство («Vocational Partnerships») є найважливішим елементом налагодження контактів для тих, хто зацікавлений у підготовці професійних кадрів, заснованої на отриманні професійних компетенцій, в підвищенні кваліфікації, у створенні моделі підготовки у сфері робітничих професій та розвитку професійних умінь. Система роботи з партнерами в Великобританії показує, що її творці рухаються в напрямку до міжнародної, визнаної моделі отримання професійної кваліфікації, яка відповідає потребам глобальної економіки. Мережа партнерів, пов'язаних з системою професійної освіти, багато в чому визначає її інфраструктуру, забезпечуючи системі зв'язок з практикою. Уряд і Департамент освіти та зайнятості (Department for

Education & Skills - DfES) забезпечують політику розвитку освіти, підтримуючи та фінансуючи відповідні сектори Рад (Sector Skills Councils - SSCs), які забезпечують професійні стандарти, їх аналіз і цілеспрямованість національної професійної підготовки. Поради навчальних умінь (Learning Skills Councils - LSC) відповідають за стратегічну інтеграцію, планування і фінансування після середньої освіти (крім вищого). Кваліфікаційні органи (Abs, EMTA, AAT), які є незалежними від держави, є центрами видачі кваліфікаційних свідоцтв. Органи інспекції (Training Inspection Bodies, Adult Learning Inspectorate - ALI) відповідають за розвиток та впровадження системи інспектування з метою підвищення якості підготовки та ефективності навчання. Органи, що регулюють зміст професійної підготовки (Qualification & Curriculum Authority - QCA, Scottish Qualification Authority - SQA), підтримують систему акредитації та перевірки якості професійної підготовки.

У Великобританії діє програма «сучасного учнівства» (modern apprenticeships - MAs), – найвищою мірою структуровані програми підготовки на робочому місці, доповнені технічними інструкціями з розвитку, поширенню та вдосконаленню професійних умінь, які не потребують закінчення повного курсу навчання у ВНЗ. Це і система підготовки, яка використовується різними групами роботодавців для поповнення кваліфікованою робочою силою і підтримки якості підготовки; і випробуваний метод, за допомогою якого домагалися успіху в підготовці та перепідготовці фахівців; і система добровільної підготовки, яка використовується наймачами для навчання умінням і навичкам для тих чи інших професій.

В контексті профорієнтаційно значущого соціального партнерства однієї з державних ініціатив у Великобританії є організація курсів базової підготовки (foundation degrees). Розвиток мережі таких курсів є прикладом зростаючої співпраці, партнерства між роботодавцями, регіональними агентствами розвитку, порадами по навичках і вмінням, університетами та коледжами.

У Франції досвід організації профорієнтаційно значущих партнерств також виявляється в ході реалізації «програм сучасного учнівства» (modern apprenticeship), до яких мають доступ молоді люди у віці від 16 до 26 років. Для реалізації програми полягає контракт між роботодавцем і студентом, передбачений в трудовому законодавстві країни. Тривалість контракту залежить від тривалості періоду навчання і зазвичай становить 1-3 роки, залежно від рівня одержуваної кваліфікації. Роботодавець зобов'язаний направити інформацію, що надійшла на роботу молодь до Центру учнівства (CFA), що забезпечує відповідну підготовку в рамках договору, контракту. Дані центри представляють освітні організації, які отримала завдяки угоді або між державою (для національних центрів), або між регіональним Радою і керівним органом Центру, до яких можна віднести органи місцевої влади, профспілка, Торгову палату, підприємство, суспільне або приватний навчальний заклад, а також окрема особа. Центри отримують методичну допомогу з боку Міністерства освіти, а також технічну та фінансову підтримку від держави або від регіону (згідно з укладеною угодою). Понад три чверті учнів отримують підготовку в приватних Центрах, що належать Промислової або Торговій палаті. Громадські та приватні школи, як і Центри, також можуть давати професійну підготовку, яка організовується в такий спосіб: школа або центр підготовки підписують контракт про організацію одиниці підготовки; ті ж організації утворюють секцію учнівства і підписують контракт безпосередньо з Регіональним Радою.

У Нідерландах уряд відповідає за організацію середньої професійної освіти та навчання та його фінансування, за винятком навчання, що надається компаніями («навчання на робочому місці»). Однак закон також передбачає створення таких соціальних структур, як національні організації професійної освіти та навчання та регіональні центри з фахової освіти та навчання, які наділяються правом організації та

здійснення професійної освіти та навчання. В Нідерландах створено 22 «національні організації» (National Bodies) професійної освіти та навчання, які представляють інтереси держави, працівників і роботодавців та здійснюють взаємодію між ринком праці та професійною освітою і навчанням. Юридично ці організації мають статус приватних структур і діють в рамках приватного права (як фонди або асоціації), виконуючи за дорученням держави завдання, визначені законодавством. При цьому, поряд з державними завданнями, вони мають право здійснювати комерційну діяльність (наприклад, навчання зайнятого населення за контрактами з компаніями або регіональними службами зайнятості). Крім того вони можуть розробляти навчальні матеріали та займатися видавничою діяльністю. Ці організації формуються з представників промисловості й бізнесу, Конфедерації профспілок Нідерландів і системи освіти. «Національні організації» забезпечують якість кваліфікаційної структури, здійснюючи постійну взаємодію і консультування компаній, що безпосередньо надають навчання; фахівців зі сфери промисловості й торгівлі та інноваційних центрів по галузях. Соціальні партнери здійснюють пошук компаній, які можуть надати «учнівські місця» і відповідні умови для виробничої практики. Між роботодавцем і студентом укладається контракт, за яким студент стає співробітником компанії на період навчання та отримує мінімальну зарплату. Крім цього роботодавці також оплачують інструкторів виробничого навчання та вартість навчальних матеріалів, за це вони отримують певні податкові пільги.

У Німеччині профорієнтаційно значуще соціальне партнерство є одним з найважливіших елементів дуальної системи професійної освіти. У країні за розвиток професійного навчання відповідає цілий ряд інститутів: корпоративні державні структури, що займаються навчанням на підприємствах, земельні комітети з професійного навчання, земельні міністерства праці, фінансів і культури, федеральний інститут професійного навчання, федеральна служба з питань праці. Соціальні партнери беруть активну участь в розробці кваліфікацій дуальної освіти. Право проводити атестацію закріплено за регіональними центрами професійної освіти та навчання, при цьому зміст і процедура атестації визначається Міністерством освіти. Згідно з чинним законодавством, існують два шляхи отримання до досягнення професійної кваліфікації. Перший передбачає, що понад 60% навчання проходить на виробництві, другий — що значно менше, аж до 20%. Соціальні партнери здійснюють пошук компаній, які можуть надати «учнівські місця» в разі реалізації першого шляху, при цьому вони оплачуються роботодавцем: адже учні працюють на компанію і дозволяють формувати її кадровий потенціал. При цьому контракт укладається між роботодавцем і безпосередньо учнем. У разі реалізації другого шляху контракт укладається між освітньою організацією і роботодавцем.

Успішні практики соціального партнерства впроваджені у Фінляндії. Там сформовані дві моделі системної взаємодії освітніх організацій, підприємств та інших суб'єктів: стратегічне та оперативне соціальне партнерство. Перша модель спрямована на створення вузла контакту в рамках регіональної та місцевої мережі, збір інформації про розвиток сфери праці та обґрунтування бачення перспектив розвитку, формування зв'язків з промисловістю, групами роботодавців, підприємцями. Реалізація даного типу соціального партнерства має на увазі створення спільних інститутів в особі рад та консультативних органів, як формальних, так і неформальних. Співпраця в рамках оперативної моделі направлено на визначення необхідних умінь на ринку праці, надання робочих місць для навчання молоді на робочих місцях (також для подальшого забезпечення зайнятості та працевлаштування), організацію стажувань студентів і викладачів на підприємствах, підготовка і здійснення спільних проектів, спрямованих на регіональний розвиток, залучення інвестицій і забезпечення професійних освітніх організацій необхідним обладнанням та матеріалами. Соціальне партнерство цього виду засноване на угодах, укладених між освітніми організаціями та підприємствами. У

Фінляндії також впроваджені різноманітні програми наставництва, які розглядаються як підготовче навчання учнів для поліпшення їх навчальних навичок і отримання початкової професійної освіти. Серед них можна назвати «Амматтістартті — професійний старт», спрямовану на забезпечення додаткової готовності молодих людей для вступу до установи початкової професійної освіти та ознайомлення через практику з різними навчальними дисциплінами, напрямками, професіями та трудовим життям.

В Угорщині з 1995 р. існує Національна рада з професійного навчання, який займається підготовкою відповідних пропозицій. До складу Ради входять представники п'яти груп, що забезпечують інтереси уряду, роботодавців, найманих працівників, місцевого самоврядування та економічних палат. Крім цього існує Національна рада з навчання, який з 1995 р. діє як тристоронній примирливий комітет в рамках Ради щодо примирення інтересів і займається обговоренням стратегічних питань, пов'язаних з навчанням.

У Чеській Республіці в рамках угоди між урядом і соціальними партнерами у 1990 р. була створена Національна рада з соціального діалогу. Вона займається питаннями колективних договорів, виступає з різними ініціативами. Рада включає представників профспілок, роботодавців і уряду і працює над розвитком соціального діалогу на національному рівні, а також пошуком консенсусу з основних питань економічного і соціального розвитку. Однак в цій країні участь соціальних партнерів у професійному навчанні досі законодавчо не закріплено.

Підсумовуючи, можна зробити висновки, що ключова роль в організації, розвитку та підтримці соціального партнерства в освіті та профорієнтаційній роботі з молоддю належить роботодавцям і їх організація, основними цілями яких є: лобювання власних інтересів, участь у розробці кваліфікаційних вимог та професійних стандартів, участь в формуванні державної політики в галузі професійної освіти і розробці освітніх і освітньо-професійних програм, формування кадрового резерву шляхом забезпечення підготовки молодих людей за програмами початкової освіти, сучасного учнівства, курсів і стажувань, впровадження різних форм наставництва.

Значна частина досвіду організації профорієнтаційно значущих соціальних партнерств в нашій країні в якості «кращих практик» може бути запозичена з європейського досвіду, а частково такі практики вже існують. Вони виникали на хвилі відродження інтересу до участі роботодавців у професійній орієнтації та підготовці молоді [2].

*Список використаних джерел:*

1. Чистякова С. Н., Панина С. В. Европейские модели социального партнерства в профессиональной ориентации учащейся молодежи: Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2015. Т. 26. С. 331–335. URL: <https://e-koncept.ru/2015/95351.htm>
2. Зарубежные практики социального партнерства в области образования, профессиональной ориентации и обеспечения занятости молодежи. URL: <http://мой-руентип.рф/%D0%BC%D0%B5%D1%82%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%87%D0%B5%D1%81%D0%BA%D0%B8%D0%B9-D0%BA%D0%B0%D0%B1%D0%B8%D0%BD%D0%B5%D1%82/%D0%BF%D1%83%D0%B1%D0%BB%D0%B8%D0%BA%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B8/zarubezhnye-praktiki-sotsialnogo-partnerstva/> (дата звернення 20.03.2020).

**Voloboieva Iryna O.**

*Candidate of Economic Sciences,*

*Senior Instructor at the Department of Personnel Management and Labor Economics SHEI “Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman”*

## **MODELS OF SOCIAL PARTNERSHIP OF THE EUROPEAN COUNTRIES IN THE PROFESSIONAL EDUCATION**

*Abstract: Theses are devoted to the overview of social partnership models of European countries in the management of vocational education. Features of development of social partnership in European countries are considered.*

*Keywords: social partnership, professional education, foreign experience.*

**Герасимчук В.Г.**, д.е.н.,  
професор кафедри міжнародної економіки,  
Національний технічний університет України  
“Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського”  
[gerasymchuk.vh@gmail.com](mailto:gerasymchuk.vh@gmail.com); [gerasymchuk.vh@i.ua](mailto:gerasymchuk.vh@i.ua)

## **ДОВГОСТРОКОВІ ОРІЄНТИРИ ПЛАНУВАННЯ: ДЕКЛАРАЦІЇ ТА ЇХ ВИКОНАННЯ**

*Анотація. Проаналізовано результативність виконання стратегій економічного розвитку національної економіки. Акцентується увага на ключових факторах успіху в процесі досягнення стратегічних намірів. Запропоновано заходи щодо формування ефективного механізму управління стратегічними змінами в соціально-економічних системах.*

*Ключові слова: ефективність, конкуренція, організаційний механізм, стратегічне управління, стійкий розвиток*

**Вступ.** З трибуни Верховної Ради України на парламентських слуханнях «Стратегія інноваційного розвитку України на 2010-2020 роки в умовах глобалізаційних викликів» (17.06.2009 р.) Голова Рахункової палати України член.-кор. НАНУ В.К. Симоненко заявив: «За роки незалежності було прийнято близько 500 державних програм, повністю не виконана жодна з них. У підсумку величезні, за нашими мірками, державні кошти пішли в нікуди. Але я можу стверджувати, що при існуючій системі організації розробки, виконання та контролю, ми приречені на невиконання будь-якої державної програми за будь-яких джерелах фінансування. Це стосується ... будь-якої стратегії, затвердженої будь-яким урядом. Причин чимало, але головна в тому, що Кабінет Міністрів, Міністерство економіки, Міністерство фінансів фактично усунулися від процесу організації і управління соціально-економічними процесами в країні. Без вирішення цієї проблеми інноваційний шлях розвитку економіки як був, так і залишатиметься окресленим тільки на папері» [1, с. 44].

Прошло 11 років. Чи змінився б текст виступу? Фактично – ні, лише змінилися назви міністерств, прізвища міністрів. Механізм управління продовжує пробуксовувати, погіршуючи імідж України у світі, у світових рейтингах, не поліпшуючи якість життя населення, крім олігархів та їх найближчого оточення. Що робити? Вдосконалювати теорію та методологію стратегічного управління? Можливо. А що з практикою втілення стратегічних намірів у життя? Якщо відповідати коротко: є Стратег, є стратегія. І навпаки: нема Стратега, нічого не варта будь-яка стратегія. Не допоможуть ніякі кошти, ніякі «заморські» консультанти, ніякі заяви, декларації, звернення, наради чи симпозиуми.

**Постановка задачі (мета).** Мета підготовлених тез доповіді полягає в тому, щоб з позицій певного досвіду як інженера, виробничника, політика, науковця, педагога, а втім, одного із понад 42 мільйонів українців, висловити певні міркування теоретичного та практичного спрямування з приводу вдосконалення окремих елементів механізму управління економічною політикою, стратегією інноваційного розвитку країни.

Досягнення сформульованої мети має торкнутися наступних питань: узагальнення напрацювань вітчизняних і зарубіжних авторів щодо формування та реалізації стратегічних планів; аналіз основних причин зриву виконання сотень чи, мабуть, вже тисяч стратегій, концепцій, програм, планів і т.п.; виявити найвагоміші фактори успіху в