

України — [Електронний ресурс] — Режим доступу: <https://www.msp.gov.ua/content/tehnichna-dopomoga-evropeyskoi-komisii-twinning-taiex-twinning.html>

3. Щербак Н.В. Інституційна підтримка модернізації державного управління в умовах реалізації політики європейської інтеграції // Н.В. Щербак // Аспекти публічного управління. — 2016. — № 3. — С. 21–28.

УДК 331.5 : 330.341.1

**Вітер В. І.**

старший науковий співробітник  
НДІ праці і зайнятості населення  
Мінсоцполітики України і НАН України  
м. Київ, Україна

## **МОДЕРНІЗАЦІЯ ПРОФЕСІЙНИХ СТАНДАРТІВ ЯК ТРЕНД ЧЕТВЕРТОЇ ПРОМИСЛОВОЇ РЕВОЛЮЦІЇ**

Україна взяла курс на інноваційний тип економіки, який передбачає існування гнучкого, ефективно функціонуючого ринку праці. Проте її сучасна конкурентна позиція є нестійкою, що відображено у ряді світових рейтингів. Так, за даними Звіту про глобальну конкурентоспроможність 2017-2018 рр. Всесвітнього економічного форуму (ВЕФ), Україна посіла 81 місце серед 137 досліджуваних держав. За ефективністю ринку праці наша країна зайняла 86, а за готовністю до адаптації технологій та інновацій — 81 місце. Відповідно до індексу інноваційного розвитку, представленого агентством Bloomberg у 2018 р., Україна на 53 місці серед 60 досліджуваних країн. При цьому наша держава виявилася найгіршою за продуктивністю праці — 60 місце, — що свідчить про низький рівень застосовуваних технологій і виробництва товарів з низькою доданою вартістю. Водночас вона на 28 місці за ефективністю вищої освіти та на 35 місці за патентною активністю, тобто має потенціал до розвитку. За даними Глобального індексу інновацій, у 2018 р. Україна посіла у рейтингу найвищу позицію за останні сім років і зайняла 43 місце [4].

Серед конкурентних переваг України варто виділити: висока ємність ринку; якість вищої, середньої та професійної освіти; ефективна реалізація людського капіталу, тобто знань та навичок

людей, що дають їм змогу створювати цінність у світовій економічній системі.

У звіті ВЕФ 2018 р. «Майбутнє робочих місць» розглядається стратегія зайнятості, навичок і робочої сили у майбутньому. Четверта промислова революція через автоматизацію і роботизацію, штучний інтелект та інші сучасні технології продовжує впливати на ринки праці, економіку країн, виробництво і цінність продуктів. Уже через чотири роки 75 млн робочих місць будуть ліквідовані, але їх замінять інші 133 млн. Сьогодні 71 % робочого часу складають трудовитрати людини і лише 29 % припадає на машини. До 2025 р. це співвідношення може змінитися до 48:52, тобто більшу частину роботи виконуватимуть машини. За результатами звіту очевидно, що творчість має стати однією з основних навичок, які потрібні працівникам. Адже навіть враховуючи той факт, що з розвитком робототехніки звичні завдання, які ставить перед собою компанія, будуть досягатись швидше та ефективніше, штучний інтелект не може бути таким творчим, як людина [3; 7].

Сьогодні у різних галузях економіки ми спостерігаємо зміни у характері праці, підвищенні загального професійного рівня, характерного для сучасного виробництва. Розвиток НТП впливає на появу нових аспектів трудової діяльності: впровадження сучасних цифрових технологій; розширення дистанційного підходу в роботі; підвищення мобільності працівників.

Цифрові технології трансформують не тільки економіку, а й суспільство. Покоління людей, народжених на початку ХХІ ст., — це люди, для яких такі технології і доступність інформації є природним і буденним явищем. Представники цього покоління в майбутньому будуть працювати по-новому. Сьогодні ряд професій трансформуються або перестають існувати, що нерідко впливає на професійні вимоги. Наприклад, деякі традиційні професії у галузі зв'язку, які протягом багатьох років були найконсервативнішими за своїми функціями, сьогодні перестали бути затребуваними, деякі — вимагають вищого рівня професійної підготовки (цифрових знань і навичок, включаючи роботу в глобальній мережі). Натомість з'являються нові професії [1; 5].

Таким чином в умовах четвертої промислової революції виникає необхідність постійного розвитку професійних знань, умінь, навичок і компетенцій працівників, швидкого реагування на зміни вимог до рівня їх кваліфікації. Перед економікою постають завдання зі створення національної системи професійних стандартів (ПС), які б відповідали сучасним вимогам до працівників, що

пред'являються на ринку праці в умовах застосування нових механізмів господарювання та управління.

Професійні стандарти розробляються на певний вид трудової діяльності, носять комплексний характер і розкривають необхідні знання та вміння для виконання працівником трудових функцій. Тобто це модель професійної діяльності, узагальнена через набір трудових функцій. Підтримка в актуалізованому стані інформації про затребувані перспективні професії, сучасні вимоги до працівників і облік цих вимог у системі підготовки кадрів мають забезпечуватися державою. Підвищення професійного рівня працівників позитивно вплине на продуктивність праці, зниження витрат роботодавців на адаптацію працівників при працевлаштуванні, а також — на конкурентоспроможність працівників на ринку праці. ПС мають розроблятися за найперспективнішими, актуальними видами трудової діяльності, професіями та кваліфікаціями, що користуються реальним попитом на ринку праці. Випускниками українських закладів освіти часто важко влаштуватися на роботу за фахом через невідповідність знань і навичок вимогам сучасного роботодавця. І в результаті за більшістю професій роботодавці змушені перенавчати нові кадри вже безпосередньо на виробництві [2; 6]. Зі створенням системи ПС ця проблема може бути вирішена.

Якісно нові ПС сприятимуть формуванню кваліфікаційних вимог, систематизації єдиних вимог до трудових функцій професій, охоплених тим чи тим профстандартом, створенню галузевих рамок кваліфікацій, вдосконаленню діяльності організації з підбору, атестації і навчання фахівців у конкретній галузі. На початку XXI ст. у країнах ОЕСР відбувається розгортання системи професійної стандартизації. При цьому її основні області застосування включають: виявлення дефіциту компетентностей працівників; підвищення конкурентоспроможності та продуктивності праці; підбір кадрів і планування їх професійного росту; розробка програм підвищення кваліфікації; визнання компетентностей, отриманих на виробництві, і кваліфікацій, отриманих за кордоном тощо. У країнах ОЕСР політика в сфері ПС є пріоритетною і спрямованою на задоволення потреб ринку праці та підвищення конкурентоспроможності економіки [5; 7]. Очевидно, що Україна повинна в цьому питанні орієнтуватися на європейський досвід.

ПС необхідні для ефективного формування освітніх програм підготовки за затребуваними спеціальностями і адаптації робочих місць до цифрового навчання працівників підприємств і ор-

ганізацій. Вони дозволять створити ефективну взаємодію сфери праці і сфери освіти, забезпечать раціональне використання людських ресурсів.

При впровадженні ПС у різних сферах діяльності можуть виникнути деякі проблеми організаційно-правового характеру, що ускладнюють їх широке застосування, зокрема: 1) розбіжність кваліфікаційних вимог в ПС і кваліфікаційних довідниках; 2) неповна відповідність ПС вимогам законів та інших нормативно-правових актів; 3) неточність формулювань ПС у частині визначення кваліфікаційних вимог до освіти, навчання і досвіду практичної роботи; 4) масова невідповідність кваліфікації працівників положенням ПС і поява потенційного ризику порушення трудових прав працівниками у зв'язку з відсутністю чіткого правового механізму переходу до ПС тощо [2]. Тому впровадження ПС потребує чіткого організаційного і нормативно-правового регулювання, особливо в частині обов'язковості або рекомендаційності їх застосування; врахування специфіки розвитку галузей економіки; професійно-громадського їх обговорення; їх визнання роботодавцями, професійним співтовариством і кадровими службами тощо.

Отже розвиток науково-технічного прогресу та інноваційних технологій вимагає постійного удосконалення професійних знань, умінь, навичок і компетенцій. Освічена і кваліфікована робоча сила, заходи з підвищення рівня кваліфікації в умовах глобалізації сприяють зростанню конкурентоспроможності національної економіки, досягненню високої продуктивності праці, відновленню економічного росту та інноваціям. Тому політика в сфері ПС, яка відповідає потребам ринку праці, має бути одним із пріоритетів уряду. Впровадження національної системи ПС в умовах четвертої промислової революції сприятиме розвитку видів діяльності з високою наукоємністю, тобто переходу від низькотехнологічної ресурсної до високотехнологічної інноваційної економіки, створюватиме сприятливі умови для розвитку виробництва інтелектуальних продуктів, що створить стабільні економічні умови для зростання доходів населення, посилить соціальний захист, поліпшить якість життя і приведе до покращення добробуту населення України.

### Список літератури

1. Актуальные тенденции в сфере HR [Електронний ресурс]. — URL: <http://www.hrmedia.ru/node/1564>

2. Головина С. Ю., Новикова Н. В. Проблемы применения работодателями профессиональных стандартов (на примере образовательных организаций высшего образования) // Право и образование. 2017. №8. С. 4—16.

3. Мироненко-Шульган О. Правник нової ери: які професійні якості потрібні світу на порозі четвертої промислової революції [Електронний ресурс]. — URL: <https://www.unba.org.ua/publications/5921-pravnik-novoi-eri-yaki-profesijni-yakosti-potribni-svitu-na-porozi-chetvertoi-promislovoi-revoljucii.html>

4. Стратегія розвитку сфери інноваційної діяльності на період до 2030 року [Електронний ресурс]. — URL: <https://www.zakon.rada.gov.ua/laws/show/526-2019-%D1%80#Text>

5. Сюткина В. Профстандарты связи на финальной стадии [Електронний ресурс]. — URL: <https://www.comnews.ru/content/121626/2019-08-27/profstanda-rti-svyazi-na-finalnoy-stadii>

6. Колесникова О. Чому нашій економіці потрібні профстандарты? [Електронний ресурс]. — URL: <http://www.fedmet.org/activity/chomunashij-ekonomici-potribniprofstandarti/>

7. The Future of the Jobs Report 2018. Insight Report. World Economic Forum [Electronic resource]. — URL: [http://www3.weforum.org/docs/wef\\_future\\_of\\_jobs\\_2018.pdf](http://www3.weforum.org/docs/wef_future_of_jobs_2018.pdf)

УДК 331.108.4

**Волковська А. І.**

асистент кафедри управління персоналом та економіки праці  
ДВНЗ «Київський національний економічний університет  
імені Вадим Гетьмана»  
м. Київ, Україна

## **СУЧАСНИЙ ПІДХІД ДО ПРОФЕСІЙНОГО НАВЧАННЯ ЗА УМОВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО СЕРЕДОВИЩА**

В сучасних умовах навчання працівників є важливою складовою системи управління персоналом. Працівникам необхідно оновлювати свої знання, постійно вчитися, підвищувати психологічну обізнаність та рівень своєї кваліфікації. Саме тому, теорія «безперервної освіти» відповідає сучасним переконанням, тобто працівники мають навчатися та розвиватися впродовж всієї трудової діяльності.