

Рекун Ганна Петрівна

*доцент кафедри управління та адміністрування
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
ORCID 0000-0002-1734-7364*

Заславська Марія Сергіївна

*викладач кафедри управління та адміністрування
Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна
ORCID 0000-0003-3527-5453*

СУЧАСНІ ВИКЛИКИ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ГНУЧКІСТЬ, ІННОВАЦІЙНІСТЬ, БЕЗПЕРЕРВНІСТЬ

Наукова робота присвячена дослідженню викликів системи вищої освіти у зв'язку з технологічним розвитком, змінами структури праці та потреб людського капіталу. Проаналізовано основні чинники, що потребують трансформації освітньої системи, представлені ключові проблеми дисбалансу вищої освіти та ринку праці, виявлені основні ролі ЗВО у розвитку регіонів, зроблені відповідні висновки.

Ключові слова: система вищої освіти, людський капітал, академічне підприємництво.

Rekun Ganna

*Associate professor at the department of management and
administration of V. N. Karazin Kharkiv National University
ORCID 0000-0002-1734-7364*

Zaslavska Mariia

*Lecturer at the department of management and administration
of V. N. Karazin Kharkiv National University
ORCID 0000-0003-3527-5453*

MODERN CHALLENGES OF HIGHER EDUCATION: FLEXIBILITY, INNOVATION, CONTINUITY

The thesis is devoted to the research of the challenges of the higher education system due to with technological development, changes in the structure of work and the needs of human capital. The main factors that require transformation

of the educational system are analyzed, key problems of imbalance of higher education and the labor market are presented, the main roles of higher education institutions in the development of regions are identified, the relevant conclusions are drawn.

Keywords: higher education system, human capital, academic entrepreneurship.

Глобалізація поряд з економічними, демографічними, кліматичними змінами та технологічним розвитком сприяє значним змінам у нашому суспільстві. Також різко змінюється ринок праці і продовжує трансформуватися під впливом Четвертої промислової революції. Люди з знаннями та гнучкими навичками потребуються у всіх галузях та професіях. Тому сталий соціальний та економічний розвиток у майбутньому буде покладатися на людський капітал у найширшому розумінні: випускники всіх рівнів освіти зі знаннями та підприємницькою позицією, вміннями та навичками, здатними до творчості та критичного мислення, ініціативи та самостійних дій.

Згідно законодавству України людський капітал – сукупність знань, навичок, творчих здібностей, а також, спроможність власників та наукових працівників відповідати вимогам і задачам установи (організації) [1]. Це поняття є динамічним, адже людський капітал постійно розвивається та вдосконалюється через накопичення знань, навичок, досвіду, а також здатність створювати додаткову цінність.

Значним чином на зміну структури ринку праці впливає збільшення тривалості життя людей. За оцінками ООН, населення світу зросте до 9,7 млрд. до 2050 р. та до 11,2 млрд. до 2100 р., хоча для багатьох країн Європи їх населення скорочується з 2012 року [4], України в тому числі з 1995. Але середня тривалість життя чоловіків та жінок в Україні з 1990 року до 2016 року зростає: у жінок з 74,6 до 77 років, а у чоловіків – з 65,2 до 67 років [3]. За прогнозами населення Європи віком 65 років і більше, збільшиться з 18% до 28%, а особам віком від 80 років до 2060 року зростає з 5% до 12%. До цього часу відношення людей, які працюють до кількості пенсіонерів, буде кардинально змінено. Для Європи це означає, що відбудеться перехід від чотирьох людей працездатного віку для кожної людини віком понад 65 років, до двох людей працездатного віку [4]. Внаслідок

значного збільшення тривалості життя поняття старість переосмислюється та виникає необхідність розширити можливості навчання протягом усього життя для забезпечення вимог до перекваліфікації та підвищення кваліфікації людей, що перебувають у робочій силі.

Тобто, перед ЗВО постають нові виклики:

1. Шістдесят п'ять відсотків дітей, які сьогодні навчаються в початковій школі, працюватимуть у професіях, яких зараз немає [6]. Четверта промислова революція лише починається, але вже є вагомі докази її наслідків:

- 43 % дорослих працівників ЄС зазнали останніх змін у технологіях, що використовуються на робочому місці;
- 47 % зазнали змін у методах роботи.

Цифрова трансформація ринку праці також швидко прогресує:

- у ЄС 90 % майбутніх робочих місць потребують певного рівня цифрових навичок;
- 44 % людей ЄС не мають базових цифрових навичок;
- 24 % населення працездатного віку не мають середньої освіти..

У той же час, 40 % європейських підприємств не можуть знайти відповідних людей, які б працювали на них [4]. Таким чином, освіта повинна бути адаптивною та швидко реагувати на відповідні зміни у світі.

2. Звертаючи увагу на статеві-вікову піраміду населення України (рис. 1), можна зауважити про наявність поясу зумовленого кризою народжуваності у 1999-2005 рр. Тобто, вікова група потенційних абітурієнтів значно менше ніж старші вікові групи, що може спровокувати трудодефіцитну кон'юнктуру ринку праці.

Як наслідок така ситуація буде істотно зменшувати кількість фахівців у галузях через нестачу кадрів.

3. З іншого боку найбільша кількість економічно активного населення знаходиться у віці 32-43 років, але їх знання, отримані 15-20 років тому назад не завжди відповідають вимогам сучасності та потребують оновлення. Деякі професії автоматизуються, а деякі взагалі перестануть існувати, що посилює виклики ЗВО у побудові моделі надання знань та перекваліфікації особам старшого віку, а не класичних студентів, що тільки закінчили школу. Це не

обов'язково повинні бути повноцінні освітні програми, адже зазвичай такі особи вже мають вищу освіту та диплом. Реалізація такої моделі навчання можлива через короткострокові програми з надання системних знань з підприємництва, технологій та інновацій. Така діяльність для ЗВО та суспільства дуже важлива у рамках підтримки рівноваги ринку праці, адже зміна структури населення відбувається постійно.

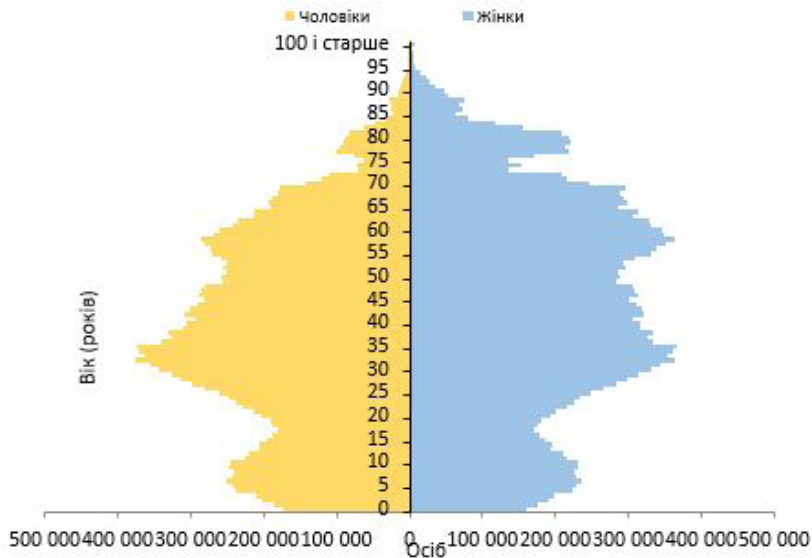


Рисунок 1. Статеві-вікова піраміда населення України на 1 січня 2019 року

4. Прогнозується, що студенти в усьому світі зростуть з приблизно 4% населення в 2012 році до 10% до 2040 року [4]. У той же час велика кількість безробіття серед молоді та неповна зайнятість випускників викликають занепокоєння щодо працевлаштування випускників та перепідготовки дорослих до працевлаштування. До ключових проблем такої ситуації належать:

- нові випускники не мають навичок, необхідних роботодавцям;

- відсутність у випускників відповідного балансу між практичними навичками, теоретичним навчанням та критичним мисленням.
- занадто багато випускників вивчають невідповідні предмети для наявних робочих місць;
- дисбаланс спрямованості на академічно орієнтовані університетські програми, а не на ті, що підкреслюють професійну освіту та практичний досвід;
- деякі випускники застрягли на низькокваліфікованих роботах або недостатньо зайнятих;
- система освіти часто повільно передбачає або реагує на зміни в економіці та ринку праці через відсутність працюючої моделі прогнозування;
- пріоритети навчання встановлюються закладом, виходячи з компетентностей викладачів або академічних інтересів та пріоритетів, які не завжди добре узгоджуються із мінливим соціально-економічним контекстом.

В наслідок підвищується значення інтеграції ЗВО до підприємницького середовища міста та регіону. З точки зору сприяння розвитку міста та регіонів, заклади освіти є ключовим ресурсом. Вони можуть слугувати регіональному розвитку, сприяючи порівняльній перевазі регіону в галузях, що базуються на знаннях, та його базі людського капіталу, навчаючи більш широке коло людей у місцевій місцевості, забезпечуючи їх працевлаштування, коли вони залишають освіту, допомагаючи місцевим роботодавцям, відповідаючи новим вимогам до навичок, гарантуючи, що працівники продовжують навчатись, підтримуючи постійний професійний розвиток та допомагаючи залучити таланти ззовні. Організація економічного співробітництва та розвитку відмітила, що попит на людей, які володіють більш широкою базою знань та спеціалізованими навичками, передовими аналітичними можливостями та складними комунікаційними навичками, продовжує зростати [5]. М'які, загальні або поперечні навички, такі як навички спілкування та знання мови, робота в команді та лідерство, будуть важливими для ефективної професійної взаємодії. Ці зміни потребують більш різноманітної та гнучкої освіти, та можливостей навчання протягом усього життя, що може

дати людям можливість підвищити їх працездатність протягом цього періоду та підтримувати їх шляхом планових та позапланових змін життєвих обставин.

ЗВО можуть знизити структуру дисбалансу між попитом та пропозицією на ринку праці. Для цього потрібна інформація про ринок праці та стійкі зв'язки з місцевим бізнесом, громадами та органами влади. Програми навчання на базі праці та підприємництва можуть сприяти зв'язкам між МСП та освітою, а також надавати студентам належні навички для початку власного бізнесу. Співпраця між установами може принести численні переваги, включаючи критичну масу у конкуруванні з іншими регіонами, вдосконалення шляхів, що передбачають зарахування до кількох закладів, та обмін навчанням шляхом поширення найкращої практики. Дуальна освіта може бути ключовим інструментом економічного розвитку, а також соціальної інтеграції, поєднуючи навчання на робочому місці та в аудиторії, оскільки вони можуть надати студентам шляхи переходу від навчання до роботи. Співпраця між освітянами, роботодавцями, громадянським суспільством, державними акторами всіх рівнів, а також модлоддю є самою важливою.

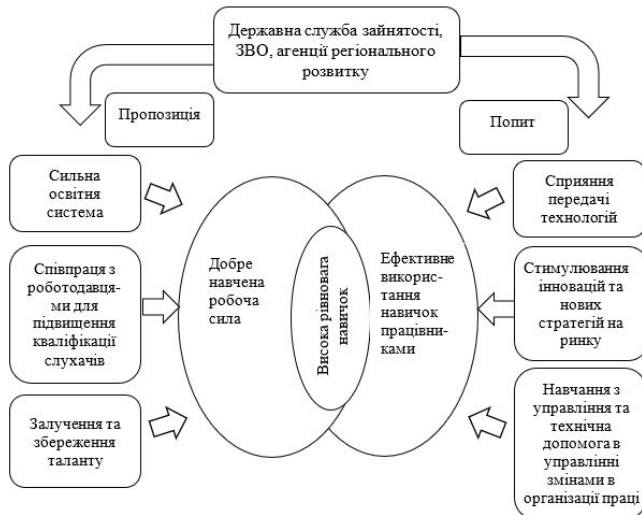


Рисунок 2. - Зв'язок розвитку навичок із попитом

Ще одним кроком в інтеграції ЗВО до підприємницького середовища є академічне підприємництво, адже ЗВО відіграють важливу роль у розвитку інноваційного підприємництва, виступаючи не лише центром освіти високого рівня та передових досліджень, а й осередком формування навичок ведення підприємницької діяльності, консалтингу для бізнесу та генерації проектів. Це дає можливість ЗВО стати учасниками, посередниками, каталізаторами комунікації і кооперації освітянських і наукових структур з виробництвом та органами влади. Академічне підприємництво є способом передачі знань і технологій із сфери науки і вищої освіти в сектор підприємництва, що може сприяти інноваційності та конкурентоспроможності малого і середнього підприємництва [2]. До найрозповсюдженіших форм академічного підприємництва відносять: бізнес-інкубатори, технопарки та технополіси, договірні науково-дослідна робота, освітні послуги, інжинірингові та венчурні підприємства. Важливою функцією академічного підприємництва є залучення науково-педагогічних працівників ЗВО, підтримка випускників та студентів ЗВО, які намагаються розпочати власну справу, та становлення ЗВО як громадського майданчика для розвитку інновацій, що справляє позитивний вплив на зайнятість та рівень життя населення. Через систему ЗВО регіони можуть забезпечувати реалізацію пріоритетних напрямків інноваційного розвитку.

Чинники пов'язані зі збільшенням тривалості життя та розвитком Четвертої промислової революції вказують на те, що люди повинні бути більш гнучкими та пристосованими протягом усього життя. В наслідок цього, значним чином змінюється зв'язок між освітою та кар'єрою. Базових професійних навичок вже не вистачає. Для ефективної професійної взаємодії та адаптації до соціально-економічних змін вирішальними стануть м'які навички такі як: командна робота, комунікативні навички та вирішення проблем. Новою задачею для ЗВО є побудова моделі надання знань та перекваліфікації особам старшого віку, а не тільки класичних студентів, через короткострокові програми з надання системних знань з підприємництва, технологій та інновацій. Для регіонального розвитку та задоволення потреб ринку праці гостро постає питання зв'язку бізнесу та освіти

у процесі формуванні навчального контенту. Теоретичне навчання повинно супроводжуватися його практичним застосуванням, через дуальне навчання, стажування на підприємствах, вирішенням реальних кейсів. Академічне підприємництво є важливим інструментом для подолання академічного розриву між ЗВО та практикою впровадження інновацій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Методика проведення науково-технологічного аудиту галузевих державних науково-технічних установ та організацій, які підпорядковуються Міністерству промислової політики України: наказ Мінпромполітики України від 31.05.2008 р. № 314. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0314581-08>
2. Стратегія розвитку малого і середнього підприємництва в Україні на період до 2020 року: розпорядження Кабінету Міністрів України від 24 травня 2017 р. № 504.
3. Державна служба статистики України. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Hazelkorn E., Edwards J. (2019). Skills and Smart Specialisation: The role of Vocational Education and Training in Smart Specialisation Strategies. Luxembourg: Publications. Office of the European Union.
5. OECD (2012a). Skills for Competitiveness. Paris.
6. World Economic Forum. (2016). The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Cologny-Geneva, Switzerland: World Economic Forum.

REFERENCES

1. Metodyka provedennia naukovo-tekhnologichnoho audytu haluzevykh derzhavnykh naukovo-tekhnichnykh ustanov ta orhanizatsii, yaki pidporiadkovuiutsia Ministerstvu promyslovoi polityky Ukrainy: nakaz Minprompolityky Ukrainy vid 31.05.2008 r. № 314. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0314581-08> [In Ukrainian].
2. Stratehiia rozvytku maloho i serednoho pidpriemnytstva v Ukraini na period do 2020 roku: rozporiadzhennia Kabinetu Ministriv Ukrainy vid 24 travnia 2017 r. № 504 [In Ukrainian].
3. Derzhavna sluzhba statystyky Ukrainy. URL: <http://www.ukrstat.gov.ua> [In Ukrainian].

4. Hazelkorn, E., Edwards, J. (2019). Skills and Smart Specialisation: The role of Vocational Education and Training in Smart Specialisation Strategies. Luxembourg: Publications. Office of the European Union [In English].
5. OECD (2012a). Skills for Competitiveness. Paris [In English].
6. World Economic Forum. (2016). The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. Cologny-Geneva, Switzerland: World Economic Forum [In English].

Коломієць Ганна Миколаївна

*доктор економічних наук, професор
кафедри економічної теорії та економічних методів управління
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
ORCID 0000-0003-4561-0550*

Меленцова Ольга Володимирівна

*кандидат економічних наук, доцент
кафедри економічної теорії та економічних методів управління
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
ORCID 0000-0003-1276-633X*

Чердниченко Ангеліна Петрівна

*магістрант кафедри економічної теорії
та економічних методів управління
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна*

РЕНТООРІЄНТОВАНА ПОВЕДІНКА ЯК ПЕРЕШКОДА ІННОВАЦІЙНОГО РОЗВИТКУ

Здійснення інноваційного розвитку в умовах діджиталізації потребує виокремлення найбільш небезпечних перешкод цього процесу. Дослідження науковців різних економічних напрямів доводять, що увага має бути повернута, перш за все, до неформальних інститутів, інституційних пасток поширених в суспільстві. Опитування спрямоване на виявлення зміни цінностей в українському суспільстві свідчить про розповсюдження рентоорієнтованої поведінки. Пошук ренти полягає в намаганні отримати особливу, привілейовану позицію, монополізувати доступ до актуальних ресурсів.

Ключові слова: рентоорієнтована поведінка, інноваційний розвиток, діджиталізація.