

*Валерій Байдулін,
молодший науковий співробітник лабораторії
професійної кар'єри Інституту професійно-
технічної освіти НАПН України*

КОНСУЛЬТУВАННЯ З ПРОФЕСІЙНОЇ КАР'ЄРИ МАЙБУТНІХ КВАЛІФІКОВАНИХ РОБІТНИКІВ В КОНТЕКСТІ ПЕРСПЕКТИВ ЕКОНОМІЧНОГО РОЗВИТКУ УКРАЇНИ ТА ІНОЗЕМНИЙ ДОСВІД ПЛАНУВАННЯ ПІДГОТОВКИ ЗАТРЕБУВАНИХ СПЕЦІАЛІСТІВ

***Анотація.** У статті обґрунтовується необхідність оперативного реагування системи професійного навчання та освіти на структурні зміни в економіці і суспільстві, виявлено складові стратегії у сфері професійної підготовки майбутніх спеціалістів, узагальнений досвід розвинених країн у сфері забезпечення питань дослідження і прогнозування ринку праці та освіти. Показано, що соціально-економічні зміни, входження у міжнародний освітній простір, структурні зміни економіки, обумовлені розвитком науки, техніки і технологій, актуалізували перед кожною людиною, що готується вступити в трудове життя, проблему вибору професії, а в подальшому, можливо, і її зміни. Саме на вирішення цієї проблеми і повинна бути орієнтована система кар'єрного консультування в умовах ринкової економіки. З'ясовано, що сучасна учнівська молодь орієнтується на образ успішної людини, прагне підвищити свій соціальний статус і хоче мати затребувані ринком професійні компетенції. Відтак, набувають актуальності проблеми підвищення якості діагностики кар'єрних орієнтацій, формування готовності випускників системи професійної освіти до успішної професійної діяльності, забезпечення фахового консультування з вибору та реалізації учнівською молоддю професійної кар'єри.*

***Ключові слова:** соціально - економічні проблеми, система професійної освіти і навчання, кар'єрне консультування, стратегія і прогнози економічного розвитку, комплексний підхід, ринок праці, кадрові проблеми.*

Сучасний стан проблеми. Вдала стратегія економічного розвитку України як незалежної держави має здійснюватися за умови досягнення ефективного рівня зайнятості населення шляхом посилення активної політики держави на ринку праці через підвищення мобільності кваліфікованих робітників шляхом належної професійно-освітньої підготовки відповідно до поточних та перспективних вимог економіки та створення реального ринку праці. В сучасних умовах без проведення ефективною політики у цій галузі, без реформування професійної та допрофесійної підготовки майбутніх професіоналів оздоровлення ситуації на ринку праці є неможливим. Докорінне реформування ринку праці має бути

підпорядковано фактору збільшення ролі людського капіталу в економічній розбудові держави.

Метою статті є обґрунтування необхідності оперативного реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці і суспільстві; виявлення важливих складових стратегії у сфері професійної підготовки майбутніх спеціалістів, тісного зв'язку між сферами освіти і праці, спираючись на досвід розвинутих країн.

Виклад основного матеріалу. Структурна та технологічна перебудова галузей економіки, як правило, з одного боку, веде до ліквідації робочих місць, а з іншого – до появи нових вакансій. Проблеми виникають тоді, коли ці зміни не супроводжуються відповідними змінами якості робочої сили. Тому на сучасному етапі розвитку економіки України основна увага має приділятися активній політиці у цій сфері: підвищенню рівня кваліфікації та конкурентоспроможності майбутніх спеціалістів, активізації зусиль на консультуванні з професійної кар'єри, що спрямоване на подолання внутрішніх конфліктів професійного самовизначення, формулюванні професійних цілей, визначенні галузей можливих професій, що узгоджуються із цими цілями та реалізації свідомого вибору в умовах сучасної економічної ситуації.

Саме на вирішення цієї проблеми і повинна бути орієнтована система кар'єрного консультування в умовах ринкової економіки. За такого підходу процес підготовки конкурентоздатної молоді до вибору професії і його супровід впродовж усього її економічно активного життя повинен стати провідним напрямком розвитку сучасної освіти. Одним із засобів розв'язання цієї соціально - економічної проблеми є проектування єдиного освітнього середовища з формування значущих компетентностей учнів старшої школи засобами кар'єрного консультування з використанням сучасних інформаційних технологій.

Високі вимоги сучасного виробництва до рівня професійної підготовленості кадрів у ще більшому, ніж раніше, ступені актуалізують

проблеми кар'єрного консультування молоді, оскільки професійні наміри значної частини учнів найчастіше не відповідають потребам економіки. Сутність кар'єрного консультування виявляється в необхідності подолання протиріччя між об'єктивно існуючими потребами суспільства в збалансованій структурі кадрів і неадекватно сформованими суб'єктивними професійними прагненнями молоді. Тобто, за своїм призначенням система кар'єрного консультування повинна істотно впливати на раціональний розподіл трудових ресурсів, вибір життєвого шляху молоддю, адаптацію її до професії.

Забезпеченню гідного існування громадян має сприяти активізація діяльності регіональних координаційних центрів з кар'єрного консультування, де повинна відбуватись оцінка та прогнозування розвитку галузей та підгалузей економіки з метою коригування системи підготовки та перепідготовки кадрів, що значно скоротить кількість безробітних, дозволить цілеспрямовано готувати кадри і забезпечувати їх роботою. Досвід діяльності таких центрів є у більшості розвинених країн європейської спільноти, в яких заклади підготовки кваліфікованих працівників узгоджують обсяги та кількість майбутніх професіоналів із прогнозованими розрахунками потреб у кадрах з урахуванням перспектив розвитку того чи іншого регіону або галузі.

Темпи технологічного розвитку вимагають сьогодні від системи освіти не лише швидкої реакції на відповідні зміни, а й здатності працювати на випередження, оскільки «виготовлення» освітнього продукту (з точки зору економіки, – компетентного фахівця) має тривалий цикл «виробництва».

Біла книга Європейської комісії відзначає необхідність вчасно передбачати потреби в уміннях і компетенціях майбутніх спеціалістів [1]. Проблема прогнозів економічного розвитку і пов'язаних із цим змін у пропозиції освітніх послуг гостро стоїть перед усіма розвиненими країнами. Неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються незатребуваними. В Україні не існує комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та

невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах з урахуванням структури національної економіки [2]. Великою проблемою є відсутність вірогідної статистики щодо реального співвідношення попиту і пропозиції кадрів на ринку праці України [3]. За результатами соціологічних досліджень, які в моніторинговому режимі з 1992 року здійснюються Інститутом соціології НАН України та визначають соціальні зміни в суспільстві, близько 60% українців не можуть знайти роботу за набутою спеціальністю, а 25 % – готові пожертвувати спеціальністю заради отримання роботи. Участь роботодавців у підготовці кадрів, що раніше становила до 60% від загальних інвестицій, практично припинилась [4]. Розбалансованість ринку праці значною мірою викликана відсутністю системної взаємодії між зацікавленими сторонами: органами державного управління, системою професійної освіти, підрозділами, що займаються консультуванням з професійної кар'єри, роботодавцями та майбутніми працівниками [5]. Система вищої та професійної освіти у своїй діяльності орієнтуються на ринок освітніх послуг та запит населення щодо цих послуг без урахування вимог ринку праці.

Спільними для українських ринку освіти та ринку праці є відсутність аналізу і прогнозу кількості та кваліфікації необхідних економіці спеціалістів, неналежна гнучкість системи визначення кваліфікації а також слабкий зв'язок навчальних закладів із потенційними роботодавцями [6].

Досвід розвинених країн у сфері забезпечення кореляції підготовки фахівців системою професійної освіти і навчання з потребами економіки є містким та різнобічним.

В економічно розвинених країнах до питань дослідження і прогнозування ринку праці залучено різноманітні структури: урядові, академічні, тристоронні/двосторонні структури соціального партнерства або організації роботодавців, структури системи професійної освіти. В останні роки спостерігається перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному і місцевому рівні та навіть на рівні

підприємств, унаслідок чого, поряд із великими державними структурами виникають невеликі приватні, які займаються такими дослідженнями і розробками, які повністю відповідають тенденціям регіоналізації систем професійної освіти і навчання [7].

Одна з найбільш розвинених систем прогнозування попиту на трудові ресурси існує у Великобританії, де цим питанням займається Інститут досліджень зайнятості (IER). Термін прогнозування становить від 5 до 10 років, оновлення прогнозу відбувається щорічно. Окремо готуються прогнози зміни структури галузей економіки, зміни зайнятості в економіці, розподілу зайнятості за професіями і типом зайнятості, пропозицій на кваліфікованому ринку праці. Компанія Cambridge Econometrics Limited, що здійснює розробку прогнозів, була заснована в 1978 р. з метою комерціалізації досліджень у Кембриджському університеті, зокрема для подальшого розвитку Кембриджської мультисекторної динамічної моделі британської економіки. Стосовно прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах для економіки, модель дозволяє здійснювати прогностичні розрахунки динаміки товарів і послуг, продуктивності праці для галузей економіки, прогноз зайнятості за 25 укрупненими групами професій у розрізі 50-ти галузей економіки. Для розробки прогнозних показників використовуються статистичні дані: перепис населення, огляд статистики робочої сили, статистичні дані Департаменту освіти і науки [8].

У Федеративній республіці Німеччина існує два незалежних кадрових прогнози за різними моделями. Модель Interindustry Forecasting Germany розробляється в Інституті досліджень економічної структури. У цій моделі, головним чином, досліджуються зміни структури економіки. Модель включає загальний прогноз зайнятості, прогноз у розрізі професій і кваліфікацій (рівень компетенцій) а також прогноз пропозицій на ринку праці [9]. Друга модель розробляється Інститутом дослідження зайнятості. Головним елементом моделі є розроблення прогнозу попиту та пропозиції робочої сили. Результатом прогнозування є інформація про загальне

економічне зростання і зміни в економіці в контексті зайнятості за 22-ма галузями економіки, а також розрахунок зміни структури професійної зайнятості в кожній із 22-х галузей економіки для 21-ї групи професій [9]. Дослідження змін у професіях та уміннях виконують Федеральний інститут професійної освіти та навчання і Інститут досліджень з питань ринку праці та професій при Федеральному інституті зайнятості. За ініціативи Федерального міністерства освіти й науки в 1998 році була прийнята «система раннього виявлення тенденцій у розвитку вмінь». У реалізації цієї системи бере участь мережа організацій: Федеральне міністерство освіти й науки, Проектне агентство з питань праці й технологій, Федеральний інститут професійної освіти та навчання, Інститут досліджень з питань ринку праці та професій, Інститут Фраунгофера, Інститут структурної політики й розвитку економіки, Німецький фонд торгівлі та промисловості для сприяння ПОН і Науковий центр у Берліні [7].

У Франції використовується велика кількість механізмів, технік і методів прогнозування затребуваності кваліфікацій на національному, регіональному і галузевому рівні та на окремих підприємствах. Макроекономічними прогнозами займається Міжнародне бюро економічних перспектив, на регіональному рівні – Регіональні міжгалузеві комісії з питань зайнятості та галузеві «обсерваторії». Перші дослідження потреб економіки у трудових ресурсах і реакція на ці потреби системи професійної освіти виконуються, починаючи із 60-х років ХХ сторіччя. У той час освіта функціонувала незалежно від прогнозів економічного розвитку на підставі минулих тенденцій (початок і припинення професійної діяльності, професійна мобільність, імміграція). Згодом від такого підходу відмовилися під впливом розвитку безперервного навчання і зростання професійної мобільності. Сьогодні навчання, уміння, кваліфікації та професійна мобільність розглядаються у взаємозв'язку. З 1989 р. функціонують регіональні «обсерваторії» з питань навчання/зайнятості на регіональному й територіальному рівні. Результати досліджень, проведених

«обсерваторіями», використовуються регіональними органами влади і структурами професійної освіти для розроблення нових траєкторій навчання та закриття напрямів, що не відповідають сучасним потребам [10].

В Бельгії програма стратегічних досліджень ринку праці була розгорнута в 1993 р. після укладання угоди між урядом і соціальними партнерами про початок відповідної програми. Проект по виявленню перспективних профілів професій здійснюється з 1997 р. Механізм реалізації проекту передбачає опитування експертів, конференції представників галузей/секторів економіки для обговорення проекту документа та заключну конференцію за участю представників освітніх установ для затвердження отриманих результатів. Затверджені профілі професій використовуються для розроблення стандартів. У рамках проекту щорічно готується ряд звітів, які містять необхідну інформацію про економічну і соціальну ситуацію в країні, визначення особливостей тієї чи іншої професії або групи професій [7].

В Данії моніторинг ринку праці і зайнятості здійснюють два міністерства: Міністерство праці та Міністерство бізнесу та промисловості. Міністерство праці проводить аналіз ситуації з погляду «пропозиції», тоді як Міністерство бізнесу і промисловості аналізує тенденції та потреби в кваліфікованих робітниках з погляду попиту на ринку праці. Міністерство бізнесу та промисловості з 1993 р. видає щорічні докладні комплексні огляди розвитку промисловості, де узагальнюються проблеми у сфері зайнятості. У цих оглядах міститься аналіз впливу глобалізації на економіку Данії, структурних проблем економіки, використання інформаційних технологій в контексті конкурентоспроможності та перспективи зайнятості тощо. Проблемами моніторингу та прогнозів, в свою чергу, займаються такі структури як Центральне статистичне бюро Данії, Датський технологічний інститут (зміни ситуації у сфері зайнятості, затребуваності професій і професійному навчанні), Датська економічна рада (комплексний аналіз економіки, зміна структури заробітної плати тощо), Економічна рада з питань

робочого руху, деякі вищі навчальні заклади. Значну роботу з моніторингу й прогнозування потреби в уміннях і компетенціях проводять регіональні Ради з питань ринку праці. В своєму аналізі вони використовують методи кількісного і якісного аналізу та вивчають ситуацію з погляду як попиту, так і пропозиції робочої сили. Також аналізується рівень освіти і зайнятість потенційних працівників, на підставі чого приймається рішення про необхідні ініціативи у сфері навчання [10].

В Ірландії аналіз попиту на професії і розроблення пропозицій щодо задоволення цього попиту за участю широкого кола учасників, включаючи представників бізнесу, сфери освіти, профспілок, а також держави проводить Експертна група з вивчення перспективного попиту на професійні навички (EGFSN). Таким чином виявляють зміни в структурі професій у галузях, а також динаміку попиту. Група визначає базові елементи, які повинні бути включені в майбутній портфель типових професійних навичок, навички спілкування (комунікативні та особистісні), понятійні/аналітичні (збір інформації, вирішення проблем планування і організації, інноваційні та творчі). Група дає рекомендації з підвищення рівня поінформованості здобувачів роботи про галузі, в яких є попит на відповідні професійні навички [10].

В Іспанії держава прагне наблизити чисельність учнів у сфері професійного навчання до середнього показника по інших європейських країнах, зменшити чисельність безробітної і готувати працівників для нових робочих місць у перспективних галузях. Здійснюються заходи, спрямовані на підвищення зацікавленості професійним навчанням наданням освітніх грантів, удосконалення системи навчання шляхом залучення підприємців та виробників. Всі заходи включені в державний План дій по прискоренню реформи професійної освіти і збільшенню кількості кваліфікованих випускників. У чинному Законі «Про стійкість економіки» є розділ присвячений професійному навчання, спрямований на запобігання неузгодженості набутих кваліфікацій з потребами ринку праці [10].

В Нідерландах проблема неузгодженості системи освіти і ринку праці була предметом обговорення протягом 80-х років ХХ сторіччя. На початку 90-х було розроблено нові підходи до аналізу ринку праці, що містять так звану «комбіновану модель» та метод, який отримав назву «формулювання ключових питань і базових проблем». «Комбінована модель» заснована на опитуванні великої групи випускників системи професійної освіти щодо поточної зайнятості та першого місця роботи після завершення навчання. Цей аналіз дозволяє виявити важливі тенденції в затребуваності базових професійних кваліфікацій. Ще одним елементом цього методу є опитування керівників середніх і великих підприємств, що використовують новітні технології та сучасні методи організації праці. Ці опитування формують уявлення про розвиток поточних тенденцій економіки, кадрову політику, зміни в організації праці тощо. Метод «формулювання ключових кваліфікацій і базових проблем» пропонує опитування працівників щодо основних проблем і ситуацій, які вимагають від них прийняття рішень і здійснення вибору. Використання цих методів дозволяє встановити тісний контакт професійної освіти із ринком праці та створити консультаційні структури, що дозволяють роботодавцям брати участь у вирішенні проблем. В розробленні профілів професій у кожному секторі беруть активну участь соціальні партнери, які, поряд із працівниками системи професійної освіти, відповідають за адаптацію кваліфікацій [7].

У Фінляндії Міністерство освіти здійснює розроблення структури системи професійної освіти, переліку програм навчання та ліцензує місцеві заклади, що реалізують програми навчання. Національна рада з освіти розробляє національні програми, що визначають завдання і базовий зміст із урахуванням рекомендацій представників галузей і професійних консультантів. Навчальні заклади, як державні, так і приватні, є незалежними організаціями, що самі приймають рішення щодо оптимальних шляхів організації та реалізації програм з урахуванням регіональних і місцевих умов. Акцент робиться на задоволенні потреб місцевих ринків праці

та населення. Стратегічне партнерство у сфері професійної освіти спрямоване на взаємодію суб`єктів в рамках регіональної і місцевої мережі; збір інформації про розвиток сфери трудових відносин; формування зв'язків із промисловістю та бачення майбутнього розвитку. У рамках стратегічного партнерства важливе значення має мережева взаємодія між навчальними закладами професійної освіти та організаціями регіонального розвитку, оскільки це дозволяє усунути дублювання підготовки і навчання за однаковими спеціальностями та «перевиробництво» фахівців. Ефективним механізмом взаємодії із промисловістю та іншими категоріями соціальних партнерів є спільні органи управління (ради, комісії тощо). Такі неформальні структури формуються у випадку введення нових спеціальностей навчання або у випадку змін у конкретному секторі економіки, коли потрібно внести зміни в програми навчання [11].

Визначення потреб у професіях і спеціальностях, оцінка системи підготовки кадрів, а також сертифікація та атестація в Австралії здійснюються за допомогою механізмів консультивання по потребам галузей у професійних навичках. Національна рада з якості встановлює промислові стандарти та консультує державні органи та робочі групи з розвитку професійних навичок, трудових ресурсів і кваліфікаційних вимог, до складу яких входять міністри регіонального та федерального рівнів. На федеральному і регіональному рівнях консультативні комітети разом з державними органами системи професійного навчання здійснюють нагляд за дотриманням правил і принципів підготовки спеціалістів, наданням освітніх послуг і фінансуванням. Їм надають підтримку галузеві комітети із професійного навчання, до складу яких входять представники корпорацій і професійних спілок. Ради з розвитку професійних навичок розробляють навчальні програми на основі кваліфікаційних вимог в 11-ти галузях економіки. Кожна рада опікується певною групою галузей та працює у взаємодії з асоціаціями ділових кіл [8].

Служба з розвитку людських ресурсів і професійних навичок Канади (HRSDC) надає учням, працівникам і роботодавцям інформацію про перспективні потреби у професійних навичках. В країні функціонує онлайн - ресурс із питань середньої фахової освіти (CanLearn), що надає інформацію про можливості у сфері освіти та професійного навчання та методи оцінки відповідності цих можливостей очікуванням працівників а також інформацію про форми фінансової підтримки бажаючих одержати освіту або підвищити кваліфікацію у формі безперервного навчання. Діюча стратегія зайнятості молоді допомагає учням і випускникам середніх шкіл отримати професії та досвід роботи, необхідний для успішного працевлаштування. З метою надання допомоги роботодавцям у збереженні висококваліфікованих працівників в період економічних криз реалізується «Програма по розподілу роботи в умовах зниження завантаження», яка передбачає додаткові виплати до заробітної плати для працівників, які працюють неповний робочий тиждень [10].

Агентство трудової статистики США протягом більш ніж п'ятдесяти років проводить дослідження з потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Потреба в кадрах визначається шляхом моделювання, та опитуванням роботодавців, представників промисловості, приватних організацій, професійних і торговельних об'єднань, експертів по підготовці кадрів і працівників освіти. Для деяких професій кількість фахівців визначена і регулюється юридично та законодавчо [12]. Департамент праці США проводить прогнозування зайнятості в рамках шести взаємозалежних етапів, на яких прогнозуються шість взаємопов'язаних елементів: стан ринку робочої сили; макроекономічні показники; особисте споживання; економічна активність; зайнятість у галузях економіки; сукупна зайнятість за видами економічної діяльності. Прогнози потреб економіки у кваліфікованих кадрах формуються на різні часові перспективи. Головним є середньостроковий прогноз терміном на 10 років. Розроблена і успішно застосовується методика

переоцінки та коригування прогнозів відповідно до вимог часу. Щорічно публікуються звіти з аналізом похибок у прогнозах [13].

Висновки. З досвіду розвинених країн світу випливає, що досягнення збалансованості між системою освіти і потребами економіки може бути досягнуто лише за умов тісної співпраці усіх зацікавлених сторін: державних органів, системи професійної освіти і навчання, консультативних органів, роботодавців та працівників. Важливою складовою стратегії у сфері професійної підготовки має стати тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. Для цього потрібна різнобічна інформація про зміни попиту на професійні навички, оперативне реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві. Дієвість стратегічних ініціатив у цих сферах визначається ступенем їхнього зв'язку із завданнями, на вирішення яких спрямована здійснювана економічна і соціальна політика. Ефективність забезпечення затребуваності підготовлених системою професійної освіти фахівців на ринку праці вимагає вирішення таких завдань: створення структур, відповідальних за стратегічне прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці як на національному, так і на регіональних рівнях; розроблення та запровадження ефективних для України сучасних методик стратегічного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці; розширення аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному і місцевому рівні та навіть на рівні підприємств; приведення ринку освітніх послуг у відповідність до потреб розвитку ринку праці шляхом визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно із потребами національної та регіональних економік; широке залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях процесу: планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування по закінченні навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у процесі професійної діяльності; забезпечення ринку праці регулярною і своєчасною інформацією про попит на професії та

кваліфікації, включаючи раннє виявлення тенденцій у галузях і змін у технологіях і професіях, створення системи інформування закладів професійного навчання, консультативних структур та служби зайнятості щодо ситуації та прогнозів на ринку праці для коригування навчального процесу з урахуванням ф`ючерсного попиту.

Література

1. Growth, competitiveness, employment, the challenges and the ways forward into the 21st century. White paper // Luxemburg, 1994 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf

2. Шевченко Л. Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання – 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm

3. Кочемировська О. Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України: аналіт. доп. // К.: НІСД, 2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.niss.gov.ua/public/File/2013_nauk_an_rozrobku/trud_potenc.pdf

4. Про участь центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти 21 грудня 2011 року // редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов, Є. В. Красняков та ін.; за заг. ред. В. П. Головінова. — К.: Парламентське вид-во, 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883>

5. Кириченко І. Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? // Дзеркало тижня. Україна. – 2012. – № 38 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan_maybutne_krayini.html

6. Кириченко І. Битва за професіоналізм // Дзеркало тижня. – 2012. - № 33 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html

7. Олейникова О., Муравьева А. Прогнозы потребности в умениях и профессиональное образование и обучение – опыт ЕС // Центр изучения проблем профессионального образования [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf>

8. Гуртов В., Кекконен А. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры // Кадровик. Рекрутинг для кадровика, 2010, № 4. – С. 58–66 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://openbudgetrf.ru/download_mssql.php?id=80

9. Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter. Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE [Електронний ресурс] // GWS Discussion paper 2003/2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf>

10. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy // International Labour Office – Geneva, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/integration/documents/publication/wcms_151966.pdf

11. Олейникова О. Социальное партнерство в сфере профессионального образования Финляндии // Центр изучения проблем профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cvets.ru/SPart/SP-Finn.pdf>

12. Ишкова А. Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет -конференции (22–23 октября 2008 г.). Кн. I. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. – С. 115–132.

13. Bureau of Labor Statistics. Handbook of Methods Contents [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bls.gov/opub/hom/>

Literatura

1. Growth, competitiveness, employment, the challenges and the ways forward into the 21st century. White paper // Luxemburg, 1994 [Elektronnyj resurs] . – Rezhim dostupu: http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf

2. Shevchenko L. Disbalans profesiynoyi osviti i rinku pratsi: sutnist, prichini, shlyahi podolannya – 2010 [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc

3. Kochemy`rovs`ka O. Napryamy optymizaciyi derzhavnoyi polityky v sferi rozvytku trudovogo potencialu Ukrayiny: analit. dop. // K.: NISD, 2013 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.niss.gov.ua/public/File/2013_nauk_an_rozrobku/trud_potenc.pdf

4. Pro uchast centralnyx ta regionalnyx organiv vykonavchoyi vlady, obyednan robotodavciv u formuvanni trudovogo potencialu derzhavy ta profesijnij pidgotovci kvalifikovanyx robitnykiv dlya suchasnoyi ekonomiky Ukrayiny: materialy sluxan u Komiteti Verhovnoyi Rady Ukrayiny z pytan nauky i osvity 21 grudnya 2011 roku // redkol. M. G. Luczkij (golova), V. P. Golovinov, Ye. V. Krasnyakov ta in.; za zag. red. V. P. Golovinova. — K.: Parlamentske vyd-vo, 2012 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883>

5. Kyrychenko I. Deprofesionalizaciya gromadyan – majbutnye krayiny? // Dzerkalo tyzhnya. Ukrayina. – 2012. – 38 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan_maybutne_krayini.html

6. Kyrychenko I. Bytva za profesionalizm // Dzerkalo tyzhnya. – 2012. - № 33 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html

7. Olejnykova O., Muraveva A. Prognozy potrebnosti v umenyyax y professyonalnoe obrazovanye y obuchenye – opit ES // Centr yzuchenyya problem professyonalnogo obrazovanyya [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf>

8. Gurtov V., Kekkonen A. Modely srednesrochnogo prognozyrovanyya sprosa ekonomyky na kvalyfyrovannye kadri // Kadrovyyk. Rekrutyng dlya kadrovyka, 2010, №4. – S. 58–66 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://openbudgetrf.ru/download_mssql.php?id=80

9. Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter. Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE] [Elektronnyj resurs] // GWS Discussion paper 2003/2 [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupu: <http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf>

10. A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy // International Labour Office – Geneva, 2010 [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/dgreports/integration/documents/publication/wcms_151966.pdf

11. Olejnykova O. Socyialnoe partnerstvo v sfere professyonal`nogo obrazovanyya Fy`nlyandy // Centr izuchenyya problem professyonalnogo obrazovanyya [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.cvets.ru/SPart/SP-Finn.pdf>

publication/wcms_151966.pdf

12. Ishkova A. Zarubezhnyj opyt y ocenka vozmozhnomy ego prymerenyya v prognozyrovanny potrebnostej rynka truda v Rossyy: Sb. dokladov po materyalam Pyatoj Vserossyjskoj nauchno-praktycheskoj Internet - konferencyu (22–23 oktyabrya 2008 g.). Kn. I. – Petrozavodsk: Izd-vo PetrGU, 2008. – S. 115–132.

13. Bureau of Labor Statistics. Handbook of Methods Contents [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu: <http://www.bls.gov/opub/hom/>

Валерий Байдулин,

младший научный сотрудник

лаборатории профессиональной карьеры

Института профессионально-технического

образования НАПН Украины

КОНСУЛЬТИРОВАНИЕ ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КАРЬЕРЫ БУДУЩИХ КВАЛИФИЦИРОВАННЫХ РАБОТНИКОВ В КОНТЕКСТЕ ПЕРСПЕКТИВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПЛАНИРОВАНИЯ ПОДГОТОВКИ ВОСТРЕБОВАННЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ

Аннотация. В статье обосновывается необходимость оперативного реагирования системы профессионального обучения и образования на структурные изменения в экономике и обществе, выявлены составляющие стратегии в области профессиональной подготовки будущих специалистов, обобщен опыт развитых стран в сфере обеспечения исследования и прогнозирования рынка труда и образования. Показано, что социально-экономические изменения, вхождение в международное образовательное пространство, структурные изменения экономики, обусловленные развитием науки, техники и технологий, актуализировали перед каждым человеком, который готовится вступить в трудовую жизнь, проблему выбора профессии а в дальнейшем, возможно, и ее изменения. Именно на решение этой проблемы и должна быть ориентирована система карьерного консультирования в условиях рыночной экономики. Выяснено, что современная учащаяся молодежь ориентируется на образ успешного человека, стремится повысить свой социальный статус и хочет иметь востребованные рынком профессиональные компетенции. Поэтому, приобретают актуальность проблемы повышения качества диагностики карьерных ориентаций, формирования готовности выпускников системы профессионального образования к успешной профессиональной деятельности, обеспечения профессионального консультирования по выбору и реализации учащейся молодежью профессиональной карьеры.

Ключевые слова: социально - экономические проблемы, система профессионального образования и обучения, карьерное консультирование, стратегия и прогнозы экономического развития, комплексный подход, рынок труда, кадровые проблемы.

Valerii Baidulin

Junior researcher of the Laboratory

of professional career Institute

of vocational education and training

of NAES of Ukraine

COUNSELING ON THE PROFESSIONAL CAREER OF FUTURE SKILLED WORKERS IN THE CONTEXT OF THE PROSPECTS FOR UKRAINE'S ECONOMIC DEVELOPMENT AND FOREIGN EXPERIENCE IN PLANNING THE TRAINING OF QUALIFIED SPECIALISTS.

Abstract. The article grounds the need to manage the need for prompt response of the system of vocational training and education to structural changes in the economy and society, revealed the components of strategy in the field of professional training of future specialists, generalized experience of developed countries in the field of research and forecasting of the labor and education market. It was shown that socioeconomic changes, entry into the international educational space, structural changes in the economy, due to the development of science, technology and technology, actualized for each person preparing to enter into working life, the problem of choosing a profession, and in the future, perhaps, the changes of it.

To solve this problem the system of career counseling in the market economy conditions should be oriented.

It's stated that modern student youth is oriented towards to image of a successful person, seeks to improve the social status and wants to have a market demanded professional competencies.

Therefore, the problems of improving the quality of career guidance diagnosis, the formation of the readiness of graduates of the system of vocational education for successful professional activities, providing of professional counseling on the selection and implementation of a student's professional career are becoming actual.

Keywords: social and economic problems, system of vocational education and training, career counseling, strategy and forecasts of economic development, integrated approach, labor market, personnel problems.