

І. А. Жук,

к. е. н., с. н. с., старший науковий співробітник відділу соціальних проблем ринку праці,
Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, м. Київ

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИМІРЮВАННЯ НЕВІДПОВІДНОСТІ КВАЛІФІКАЦІЇ

I. Zhuk,

Ph.D. in economics, senior researcher, senior research worker of department of social problems of labour-market,
Institute of demography and social survey in the name of M.V. Ptukha NAS of Ukraine, Kyiv

METHODOLOGICAL APPROACHES TO MEASURING SKILL MISMATCH

Дана стаття присвячена аналізу методичних підходів до оцінювання відповідності професійних навичок і кваліфікацій вимогам ринку праці, визначенню основних проблем та напрямів удосконалення системи професійного навчання з метою забезпечення можливостей безперервного розвитку навичок протягом життя в Україні.

У межах представленого дослідження увага акцентується на методологічних аспектах вимірювання невідповідності кваліфікацій (навичок), вказується шлях підвищення результативності та дієздатності останніх.

This paper focuses on the analysis of systematic approaches to conformity assessment skills and qualifications with labor market requirements, defining the main problems and areas of improvement of professional training opportunities in order to ensure continuous development of skills for life in Ukraine.

Within the present study focuses on the methodological aspects of measurement inconsistencies qualifications (skills), states way of improving the efficiency and capacity of the latter.

*Ключові слова: навички, кваліфікація, невідповідність кваліфікації, безробіття, професійне навчання.
Key words: skills, qualifications, skills mismatch, unemployment, job training.*

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Головне завдання, що стоїть перед людством на початку XXI століття, полягає в тому, щоб домогтися повної зайнятості і стійкого економічного зростання в умовах глобальної економіки і соціальної інтеграції. Останнім часом ця задача набула ще більш складного характеру. Зміни в економічній, соціальній і технологічній сферах набирають темпи і щоб скористатися можливостями світової економіки, що швидко інтегрується, необхідна безперервна адаптація політичних і організаційних систем. Все ширше визнається той факт, що ключ до економічного і соціального розвитку — це кваліфікація і компетентність населення, а також інвестиції в освіту і професійну підготовку. Наявність кваліфікації та професійна підготовка ведуть до зростання продуктивності праці і доходів, а також сприяють участі кожної людини в економічному і соціальному житті.

Невідповідність навичок негативно впливає на долі людей і економіку в цілому, призводить до зростання безробіття серед молоді і знижує конкурентоспроможність підприємств. Необхідні нові знання про те, як модернізувати систему освіти та професійної підготовки, щоб задовольнити потреби ринку праці.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Розробкою питань, пов'язаних з ринком праці, його змінами у процесі глобалізаційних перетворень економіки займаються багато видатних зарубіжних вчених, серед яких варто виділити Г. Беккера, Дж. Гелбрейта, А. Ерхарда,

Дж. Кейнса, А. Маршалла, які започаткували теорію формування й розвитку ринкової економіки і, зокрема, теорію трудових відносин у системі ринку праці.

Проблемами розбалансованості ринків праці та освіти займаються багато вітчизняних дослідників, серед яких виділимо С. Бандура, Т. Заяць, О. Котляра, Е. Лібанову, С. Пирожкова, В. Онікієнка. Проблеми управління трудовими ресурсами, їх рух і використання, а також удосконалення якості підготовки, як умови підвищення конкурентоспроможності, розглянуті в наукових працях В. Брича, Л. Ємельяненко, А. Лебединської, Ю. Туранського, М. Шапенко та ін.

МЕТА СТАТТІ

Мета написання статті полягає у визначенні основних проблем та напрямів удосконалення системи професійного навчання, можливостей безперервного розвитку навичок протягом життя на основі аналізу методичних підходів до оцінювання відповідності професійних навичок і кваліфікацій вимогам ринку праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Здійснення політики, орієнтованої на підвищення рівня зайнятості та економічне зростання, що приділяє першочергову увагу освіті і професійній підготовці, поєднане з неімовірними труднощами.

Одні країни — розвинені і ті, що швидко розвиваються (наприклад, Республіка Корея, Сінгапур та інші), вкладають

у свої людські ресурси величезні кошти. Інші, особливо бідні країни, не змогли підтримувати інвестиції на досить високому рівні, необхідному для задоволення своїх зростаючих потреб. Якщо останні за підтримки міжнародного співтовариства не зможуть здійснити ефективні та всеохоплюючі заходи і програми освіти та професійної підготовки для всього населення, то невідповідність між попитом на кваліфікованих фахівців та їх пропозицією швидше за все ще більше зросте. На думку МОП, загальна мета глобальної економіки має полягати в тому, щоб забезпечити всім людям можливості отримання гідної та продуктивної роботи в умовах свободи, рівності, безпеки та людської гідності. Для цього необхідно виконати чотири стратегічні завдання, що мають життєво важливе значення для соціального прогресу: створення робочих місць, супроводжуване зростанням ефективних інвестицій в розвиток людських ресурсів, освіту і професійну підготовку з метою підвищення шансів на працевлаштування, конкурентоспроможності, економічного зростання та соціальної інтеграції всього населення; сприяння дотриманню основоположних прав у сфері праці; поліпшення соціального захисту; та зміцнення соціального діалогу.

Значною проблемою є невідповідність попиту на роботу силу та її пропозиції в професійно-кваліфікаційному розрізі. Описані протиріччя говорять про нестиковку трьох систем. Перша — система освіти, яка, незважаючи на всі її зусилля, поставляє на ринок праці людський ресурс, що володіє, за великим рахунком, лише одним капіталом для кар'єрного старту: дипломом (свідомством придбаних знань) і "свіжістю розуму", потенційною готовністю до "підгонки" цих знань і вмінь вже на робочому місці.

Друга система — підприємства, яким така робоча сила безумовно потрібна, але які з явною недовірою дивляться на її стартовий капітал і, бажаючи мінімізувати ризики, охоче беруть на роботу більш досвідчених претендентів. Нарешті, третя система — молодь, позбавлена можливості довести свої знання і здібності інакше, ніж пред'явивши диплом, не розуміє, якої "якості" від неї очікують роботодавці і як цю якість можна підвищити самостійно. Крім того, в ситуації, що склалася, державі неминуче доводиться вкладати значні зусилля і ресурси в регулювання ринку праці — дотування робочих місць, перенавчання фахівців, виплату допомоги по безробіттю і т.д.

Тим часом у більшості розвинених економік (Євросоюз, США, Австралія, Канада, Японія, Корея та інші) вже відбувся перехід від загального ринку робочої сили до ринку конкретних кваліфікацій, де регулюється не загальна зайнятість, а кількість і якість кваліфікованих фахівців з конкретних видів діяльності. Причому система освіти і роботодавці в особі галузевих асоціацій є взаємозацікавленими гравцями на цьому ринку. Та й для самих працівників участь на ринку кваліфікацій є стимулом до розвитку своїх знань і компетенцій, щоб відповідати технологіям, стандартам і нормам роботи, що постійно ускладнюються.

Європейським фондом освіти були проаналізовані різноманітні методи, за допомогою яких можливо вимірювати та досліджувати невідповідність навичок (кваліфікації).

Коефіцієнт варіації. Коефіцієнт варіації (Coefficient of variation) — це відношення стандартного відхилення до середнього арифметичного, виражене у відсотках. Коефіцієнт варіації — це показник відносної мінливості змінної.

На основі характеристик варіації оцінюється інтенсивність структурних зрушень, щільність взаємозв'язків соціально-економічних явищ, точність результатів вибіркового обстеження.

Коефіцієнт варіації має сенс тільки у випадку, коли змінну вимірюють по відносній шкалі.

За допомогою цієї методики можливо порівняти розподіл навичок у різних групах, і різницю цих навичок між різними групами. Наприклад, навички зайнятих людей можна порівняти з навичками безробітних. Чим вище отримане значення, тим більша різниця між навичками, які властиві зайнятим на ринку праці і навичкам безробітних. Коефіцієнт варіації (CVAR) може бути виражений наступною формулою:

$$CVAR = \frac{\sqrt{\sum \left[\frac{w_i \left(\frac{e_i}{p_i} - \frac{e_0}{p_0} \right)^2 \right]}{\left(\frac{e_0}{p_0} \right)}}}{\left(\frac{e_0}{p_0} \right)} \quad (1);$$

$$e_a = \sum e_i \text{ and } p_a = \sum p_i \quad (2).$$

Для того, щоб дослідити невідповідність навичок, може бути проведено розподіл навичок серед зайнятого населення в порівнянні з навичками економічно активного населення. Обидві вибірки будуть оцінюватися за рівнем освіти. Коефіцієнт варіації порівнює ступінь відхилення однієї серії даних від іншої, навіть якщо вони значно відрізняються одна від одної. Теоретично, рівень освіти можна розділити на будь-яку кількість груп, на практиці — рівні зазвичай розділені на три групи зважених — низький, середній і високий рівень, і складаються з початкової школи, неповної середньої школи (відповідно Міжнародної стандартної класифікації освіти) — ISCED 1-2; середньої-професійної освіти — ISCED 3-4; і вищої — ISCED 5-6. Зазвичай ці дослідження проводяться для працездатного населення, а також для населення у віці від 25 до 64 років. Невідповідність може істотно розрізнятися для різних вікових груп, бо на різні групи протягом довгого часу впливали різні характеристики освіти. Тому було б цікавим для вимірювання коефіцієнта варіації використовувати дані з розбивкою за віком.

Крива Беверіджа. Крива Беверіджа демонструє обернену залежність між рівнем пропозиції вакансій і рівнем безробіття, виявлену емпіричним шляхом. Під час спаду пропозиція вакансій знижується, а безробіття росте. За умови узгодженості цих показників єдиному значенню крива Беверіджа наближатиметься до початку координат (рис. 1).

Під час спаду на пропозиції робочих місць підприємствами скорочується і безробіття збільшується. Зі зниженням норми вакансій рівень безробіття зростає, і економіка зміщується вниз по кривій Беверіджа. Положення кривої відбиває ефективність процесу узгодження. Ефективне узгодження означає, що вакансії, які з'являються, швидко заповнюються робітниками, в результаті чого крива розташовується близько до початку координат. Дійсно, високий рівень пропозиції вакансій на тлі високого рівня безробіття (крива Беверіджа знаходиться далеко від початку координат) свідчить про відсутність у працівників інформації щодо наявності вакансій, їх низьку мобільність, кваліфікації чи відсутність бажання адаптуватися до ситуації, що змінюється.

Для побудови кривої Беверіджа для конкретної країни необхідні дані щодо рівнів безробіття і вакансій. У той час як інформація щодо безробіття є загальнодоступною, дані про вакансії часто є недоступними чи обмеженими. Вакансії в неформальному секторі економіки не підлягають реєстрації, що в свою чергу спричиняє перепони для їх обліку.

На практиці спостерігаються різноманітні варіанти кривої Беверіджа. Для зсуву кривої Беверіджа до початку координат і скорочення рівноважного безробіття необхідні заходи щодо підвищення відповідності рівня пропозиції вакансій рівню безробіття. Одним із засобів цього є інформування населення про наявність вільних вакансій через розширення мережі агентств з працевлаштування. Інший шлях — підвищення професійної мобільності працівників шляхом реалізації програм з перекваліфікації. Також доцільним є підвищення територіальної мобільності працівників, наприклад, шляхом забезпечення житлом або через видачу субсидій фірмам, що збираються змінити місце розміщення виробництва.

Незважаючи на те, що рівень пропозиції вакансій відповідно до визначної в кривій Беверіджа залежності має бути обернено пропорційним нормі безробіття, ця залежність надзвичайно слабка в українських умовах. На практиці нею можна взагалі нехтувати. Це пояснюється прихованим безробіттям, розповсюдженням тінювих форм зайнятості та недостатньою еластичністю до ринкової кон'юнктури основної маси підприємств. Відсутність належної системи професійної освіти, яка б відповідала динаміці попиту на роботу силу нерідко призводить до значної розбіжності між галузевою приналежністю підготовлених фахівців та існуючими на ринку праці вакансіями.

Враховуючи ці обставини, криву Беверіджа не доцільно використовувати в якості основного підходу дослідження, особливо в країнах з мізерними даними про вакансії. Скоріше це додатковий метод, який в тандемі з іншими, більш визначеними індикаторами, може бути більш інформативним.

Систематична оцінка рівня кваліфікації. Систематична оцінка рівня кваліфікації — метод, за допомогою якого визначається рівень кваліфікації, необхідний для виконання певної роботи. Він зумовлений теоретичними міркуваннями

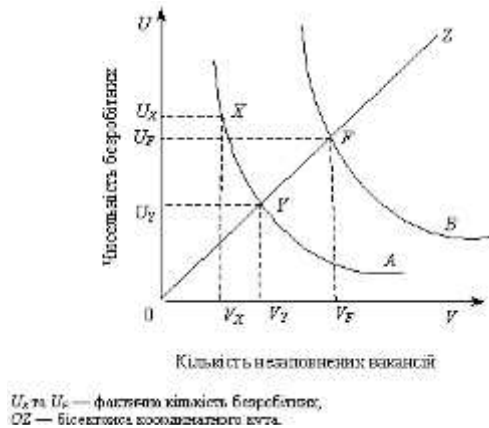


Рис. 1. Крива Беверіджа

ми: щоб виконати роботу А, необхідно мати кваліфікацію В. Іншими словами, необхідно, щоб певний рівень освіти відповідав кожному виду робіт. Як тільки цей зв'язок буде встановлено, з'явиться можливість проводити дослідження — чи мають працівники кваліфікацію, яка відповідає їх робочим місцям. Необхідно враховувати, що відповідний освітній рівень може змінюватися протягом часу. Велими поширена тенденція необхідності безперервного підвищення рівня кваліфікації для окремих робіт.

Одним з інструментів ринку кваліфікацій є система професійних стандартів. Це документи, що детально описують і встановлюють єдині для всіх учасників ринку вимоги до компетентності, якими повинен володіти фахівець. Завдання професійних стандартів — створити у молодих людей, що обирають навчальний заклад або вже здобувають освіту в ньому, образ їхньої майбутньої професії, дати розуміння, які конкретні завдання їм доведеться вирішувати на робочому місці, які знання, вміння та компетенції для цього у них вже є, а над якими потрібно ще попрацювати. Таким чином, підвищується мотивація студентів до навчання, а знання, які вони набувають, перестають бути абстракцією. Це — один з ключів до гармонізації взаємовідносин між роботодавцями і кадрами. Адаже за наявності системи професійних стандартів (розроблених самими роботодавцями), а також організацій, де можна пройти тестування і підтвердити відповідність цим стандартам, знімається питання про "завищені вимоги" бізнесу до працівників. З іншого боку, ці документи чітко встановлюють для кожного працівника рамки його компетенції, окреслюють сферу відповідальності, перспективи кар'єрного зростання.

Країни, що знаходяться в процесі розробки або впровадження професійних стандартів, стикаються з низкою проблем: у роботодавців відсутні інструменти для відбору "правильних" кандидатів, для визначення потреб у підвищенні кваліфікації співробітників, оцінки ефективності навчальних програм; у працівників відсутня інформація про критерії оцінки їх розвитку, працівник не розуміє, що впливає на його подальший кар'єрний розвиток.

При застосуванні професійних стандартів у країн виникає можливість кваліфіковано скласти програми навчання і запропонувати оптимальні форми навчання; проводити ротацию кадрів і створювати кадрові резерви. Також систематична оцінка підготовку працівників до професійного вдосконалення та кар'єрного зростання, визначає місце і роль кожного працівника на ринку праці. Зрозуміло, що перехід до ринку кваліфікацій не може відбуватися відразу. Але прагнути цього потрібно, якщо реальна економіка відчуває гострий попит на кваліфіковані кадри, а держава дійсно націлена на усунення їх дефіциту.

Самооцінка працівника. Ще одним суб'єктивним методом, за допомогою якого можна виміряти невідповідність між попитом та пропозицією у сфері професійної підготовки, є метод прямого опитування співробітників щодо ступеня застосування їхніх навичок і отриманих знань у роботі.

Передбачається, що кожен працівник добре знає власні навички та вимоги, які ставляться до роботи, тому цей метод теоретично здатний забезпечити точну оцінку ступеня невідповідності освіти і кваліфікації на індивідуальному рівні. Огляди підприємств можуть використовуватися для отримання оцінки придатності навичок співробітника кваліфікаційним вимогами.

Пріоритети сучасної освітньої політики дозволяють конкретизувати зміст тих професійних знань, які перевищують вимоги стандарту, і вирішувати актуальні завдання системи освіти. Дані можуть бути зібрані завдяки проведенню анкетування, що включає питання наступного змісту: Який рівень освіти необхідний для Вашої роботи? Який рівень освіти Ви маєте? Чи відповідає виконувана робота освітньому рівню? Але існують певні проблеми щодо порівняння даних, отриманих у різний час і в різних країнах щодо самооцінки працівниками ступеня застосування їх навичок і отриманих знань у роботі.

По-перше, професійні знання і установки були отримані в різних соціокультурних та соціоекономічних умовах. Однак у суспільстві безперервно відбуваються соціальні, культурні, економічні та інші зміни, які вимагають відповіді з боку системи освіти. Тому важливо визначити, як сучасний стан суспільства, і яка якість освіти відповідає потребам ринку.

По-друге, безперервно оновлюється нормативно-правова база розвитку системи освіти, що потребує знань про вимоги до якості освіти, визначені на державному рівні.

По-третє, створюються наукові знання про людину, її розвиток, управління системами освіти, що дозволяє визначити потенційні можливості досягнення певної якості освіти.

Усі ці знання необхідні, щоб зорієнтуватися в реальній ситуації, виявити проблеми, пов'язані з недосягненням необхідного, очікуваного і можливого рівня якості освіти, виявити причини проблем, обґрунтувати програму вирішення проблеми, що включає мету, етапи, способи, засоби вирішення, визначення соціальних партнерів, оцінку можливих ризиків, ефективності рішення, механізм оцінки досягнення мети (діагностика, моніторинг), оцінку соціальних ефектів і наслідків.

Невідповідність рівня освіти і займаної посади. Останнім часом у більшості розвинених в індустріальному плані країн дедалі більше відчувається розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним або взагалі незатребуваним на ринку праці. Ідеться, по-перше, про феномен "надлишкової освіти", коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або про нераціональне використання праці; по-друге, про працю не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих щаблях професійно-кваліфікаційної ієрархії [3, с. 87].

Причому, це проблема всіх країн. Так, у Швеції за одержаною спеціальністю працюють 61% чоловіків і 71% жінок із вищою освітою, у США — 55% працівників, у Росії — 50%. В Україні за спеціальністю працює лише 30% осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних та технічних наук, 54% — біологічних, агрономічних та медичних наук, 24% — прикладних наук і техніки [1].

За допомогою цього метода ми можемо кількісно виміряти невідповідність між попитом і пропозицією робочої сили з різними освітніми рівнями. В Україні є надлишок випускників із вищою освітою порівняно із середньою освітою. Попит на кваліфікованих випускників із професійно-технічною освітою зараз особливо великий. Це призводить до ситуації, коли чимало осіб із вищою освітою виконують низькокваліфіковану роботу.

Україна також потерпає від невідповідності між попитом і пропозицією на рівні спеціальностей: "перевиробництво" дипломованих економістів, юристів і випускників гуманітарних дисциплін порівняно з кількістю робочих місць, які потребують таких кваліфікацій. Водночас є недостача кваліфікованих працівників у інших сферах, зокрема, технічних, сфері ІТ.

Аналіз проблематики цього питання буде неповний без урахування зовнішніх чинників, які впливають на взаємозв'язок освіти та ринку праці. Зокрема попит на освіту великою мірою залежить від очікуваних доходів. Нижча оплата праці в Україні порівняно з країнами Західної Європи та Північної Америки сприяє відпливу умів і навичок. Неконкурентна оплата праці певних професій, наприклад, вчителів, створює проблему, коли за наявності попиту на ринку праці та відповідного державного замовлення існує дефіцит педагогічних кадрів. Чимала кількість студентів здобуває вищу педагогічну освіту коштом держави задля диплому, не плануючи працювати за спеціальністю.

Крім забезпечення максимально ефективного випереджувального прогнозування потреб ринку праці, експертна оцінка свідчить: жодне прогнозування не здатне гарантувати ідеальне співвідношення між кількістю та якістю випускників і потребами ринку. Неможливо передбачити, яких працівників ринок потребуватиме через чотири — шість років — час, необхідний для отримання кваліфікації бакалавра чи магістра. Експерти наголошують на необхідності здобуття знань, вмінь і навичок таких, як адаптація до мінливого середовища, робота в команді, вміння аналізувати та робити висновки, здатність до навчання впродовж життя тощо.

Результати від інвестицій в освіту. Зв'язок між ринком праці та освітньою системою опосередкований споживачами освіти — населенням, що формує попит на освітні послуги, визначальними різномірними факторами: затребуваність, заробітна плата фахівців різних професій на ринку праці, цінність освіти в суспільстві, вартість послуг освіти та механізм забезпечення доступності. В той же час в силу наявності значного лагу (4—6 років для вищої освіти) між формуванням попиту на той чи інший вид освіти і можливістю пред'явити отриманий диплом на ринку праці може виникнути і виникає значний дисбаланс між попитом на фахівців і випуском їх системою освіти [5, с. 38].

Вимоги до освітньої системи з боку населення і з боку ринку праці можуть не збігатися. Це викликає потребу у вивченні тих характеристик освіти, які важливі для роботодавців.

Зв'язок між рівнем освіти і продуктивністю існує не завжди, а якщо він існує, то вкрай нестійкий і його важко сформулювати. Тому і розробка відповідної шкали заробітної плати стає проблематичною.

Проблематичним є і питання про наявність зручної шкали рівня освіти для того, щоб роботодавець міг визначити, який рівень професійних знань, професійної кваліфікації відповідає кількості років навчання, освітньому рівню. На даний момент в Україні можливий вибір між чотирма, п'ятьма і шістьма роками навчання у вузі (з урахуванням того, що випускаються бакалаври, спеціалісти, магістри). Але сказати, який рівень освіти є максимально зручним для визначення якості підготовки, який рівень служить "рівнем відсікання", поки не можна.

Відсутність чіткої різниці в рівні заробітної плати не дозволяє однозначно відстежити віддачу (прибуток) від інвестицій в освіту. По суті, весь вигреш, який може отримати випускник вузу, розпадається на дві частини: переваги при вирішенні питання про наймання і переваги при вирішенні питання про рівень первинної оплати праці. Але відмінності в заробітній платі впливають на вибір майбутньої професії і, отже, навчального закладу. Продовження освіти — це можливість гарного працевлаштування, перспектива високих заробітків і кар'єрне зростання.

Залежність розміру заробітної плати від рівня освіти. Найвищий рівень освіти населення впливає на диференціацію доходів через механізм віддачі від людського капіталу. Заробітна плата навіть у недосконалому ринковій економіці тяжіє до точки перетину попиту і пропозиції, тим самим відображаючи потребу роботодавців [6, с. 54].

Аналіз цього впливу можна провести, вивчивши залежність доходів населення від рівня освіти. А оскільки заробітна плата є визначальним компонентом структури доходів, то можна передбачити, що доходи є найбільш надійним провідником зв'язку "ринку освітніх послуг — ринок праці", який у даному контексті проявляється як зв'язок "рівень освіти, кваліфікації — рівень доходів".

Метою використання цього методу є перевірка наявності залежності між рівнем освіти та рівнем заробітної плати. Для досягнення поставленої мети необхідно:

- визначити динаміку реальних доходів населення і частки населення з доходами нижче прожиткового мінімуму;
- визначити динаміку рівня освіти населення за видами;

- провести групування за рівнем формальної освіти і розрахунок середньої заробітної плати в кожній виділеній групі;

- визначити ступінь еластичності доходів від комплексу різних факторів (вік, кількість жителів у населених пунктах, накопичена освіта, стаж роботи, тривалість роботи на останньому місці, середня кількість відпрацьованих годин на тиждень).

На жаль, офіційна статистика не має даних щодо заробітних плат у розрізі професій, що було б достатньо достовірним свідченням про попит на них з боку роботодавців. Українське Міністерство соціальної політики щомісяця пуб-

лікує дані моніторингу показників заробітної плати залежно від галузі та регіону, але такі дані не дають можливості оцінити у формуванні заробітку українців вплив рівня освіти та віку. Проте, можна проаналізувати статистичні дані заробітної плати за галузями, і, натомість, є більш-менш репрезентативні огляди заробітних плат (огляди компенсації), які проводять консалтингові компанії та кадрові агентства.

ВИСНОВКИ

Таким чином, розробка заходів щодо попередження і усунення невідповідностей між попитом і пропозицією в області професійної підготовки дасть змогу:

- сформувати спільну стратегію розвитку ринку праці та системи освіти, втому числі спланувати різні індивідуальні траєкторії освіти, що призведуть до отримання конкретної кваліфікації, підвищення кваліфікаційного рівня, кар'єрного зростання;

- оцінити з єдиних позицій вимоги до кваліфікації працівників і випускників при розробці професійних і освітніх стандартів;

- розробити процедури оцінки результатів освіти та сертифікації кваліфікацій;

- формувати професійно-кваліфікаційну структуру залежно від потреб економіки, стимулювати попит на кваліфіковані кадри;

- створити реальні умови для формування системи оцінки якості професійної освіти.

Література:

1. Jens Johansen, Debora Gatelli. Measuring mismatch in ETF partner countries: a methodological note / ETF, February, 2012. — 27 p.
2. Аналітична довідка Інституту соціології НАН України від 25.12.2012 р. № 285/240 "Про практику вдосконалення професійних знань і навичок як поведінкової стратегії модернізаційного характеру".
3. Безперервна професійна освіта в контексті європейської інтеграції: теорія, досвід, прогноз: [зб. наук. ст. методол. семінару, 17 берез. 2010 р.: у 2 ч.]/ Нац. АПН України. — К.: Пед. думка, 2010.
4. Криклій А.С. Освіта і професійне навчання як чинники розвитку трудового потенціалу. — К.: Репрографіка, 2005. — 472 с.
5. Професійна освіта: ціннісні орієнтири сучасності: зб. наук. пр. / за заг. ред. І.А. Зязюна; М-во освіти і науки України, АПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К.; Х.: НТУ "КПІ", 2009. — 471 с.
6. Професійне навчання дорослого населення: теоретико-методологічні засади / Ничкало Н.Г. [та ін.]; НАПН України, Ін-т пед. освіти і освіти дорослих. — К.; Кіровоград: Імекс-АТД, 2013. — 263 с.
7. Мельник С. Зарубіжний та вітчизняний досвід розробки національних систем та рамок кваліфікацій: в схемах та таблицях. — Луганськ: ДУ НДІ СТВ, 2011. — 46 с.

References:

1. Johansen, J. Gatelli, D. (2012), Measuring mismatch in ETF partner countries: a methodological note / ETF.
2. Analytical reference Institute of Sociology of NAS of Ukraine (2012), "On the practice of improving professional knowledge and skills as a behavioral strategy for the modernization of character" (12.25.2012, № 285/240).
3. Continuing Professional Education in the Context of European Integration: Theory, Experience, forecast (2010), Coll. sciences. century. methodology. seminar, (17 March. 2010), Nat. APS of Ukraine.
4. Crickley, A.S. (2005), Education and training as factors of labor potential, Kiev, Reprohrafika.
5. Vocational training: the present value orientations (2009), Coll. sciences. av / by the Society. eds. IA Zyazyuna; M-in Education and Science of Ukraine Pedagogical Sciences of Ukraine, Institute of Pedagogy. education and adult education, Kiev, NTU "KPI".
6. Nychkalo, N.G. (2013), "Vocational training of adults: theoretical and methodological foundations", NAPS of Ukraine, Institute of Pedagogy. education and adult education pp.135—137.
7. Mel'nyk, S.(2011), Foreign and domestic experience in developing national systems and qualifications frameworks: in the schemes and tables, Lugansk, RC STV SRI.

Стаття надійшла до редакції 14.04.2014 р.