

2.7. Компаративний аналіз тенденцій освіти впродовж життя в контексті розвитку інноваційно-інтегрованих структур у світі

Важливим аспектом забезпечення конкурентоспроможності національної економіки в умовах посилення глобалізаційних процесів у світі є формування та розвиток інноваційно-інтегрованих структур різних типів, здатних сприяти прискоренню соціально-економічного розвитку країни та регіонів на інноваційних засадах шляхом досягнення синергетичного ефекту за рахунок ефективної співпраці, поєднання зусиль та наявного потенціалу учасників об'єднання.

До основних умов створення синергетичного ефекту від діяльності інноваційно-інтегрованих структур (кластерних об'єднань) можуть бути віднесені: вільне пересування інновацій у кластері; приріст грошового потоку за рахунок ефекту спільної діяльності підприємств, що входять у кластер; спільне використання інфраструктурних об'єктів; зниження витрат здійснення бізнес-документарних та інформаційних операцій [3].

Розвиток інноваційно-інтегрованих структур актуалізує питання кадрового забезпечення фахівцями з належним рівнем кваліфікації, висуває специфічні вимоги до формування навичок інноваційної діяльності та забезпечення професійного розвитку, невід'ємною складовою якого стає забезпечення «освіти впродовж життя».

Особливості організації професійного розвитку персоналу в умовах постіндустріальної економіки з розгалуженою мережею інноваційно-інтегрованих структур полягають у такому:

- професійна підготовка працівників передбачає навчання різноманітним навичкам, у тому числі навичкам міжособистісних відносин, адміністративним, технічним, із наданням пріоритету розвитку лідерських якостей;
- строки й межі підвищення кваліфікації визначаються не стандартними регламентованими рамками, а необхідністю гнучко реагувати на зміни й нововведення;
- заохочення усіх категорій робітників до безперервного навчання, самонавчання, обміну досвідом;
- переважання неформалізованих форм професійного навчання й отримання знань [1, с. 277].

Результати міжнародних експертних опитувань за країнами світу дозволяють констатувати наявність позитивного впливу різних форм освіти і навчання дорослих на продуктивність праці та зайнятість (рис. 2.18).

Так, у рамках звіту UNESCO «Third Global Report on Adult Learning and Education» у 2016 році 49% країн, що брали участь в опитуванні, відзначають важливість продовження професійної освіти та навчання, 45% країн підкреслюють значущість неформального навчання на робочому місці, 43% країн констатують актуальність вищої професійної освіти та корпоративно-

го навчання, 41% країн наголошують на доцільності самостійного навчання, 38% країн відзначають вплив сучасних форм організації професійного розвитку, таких як дистанційна освіта та електронне навчання.

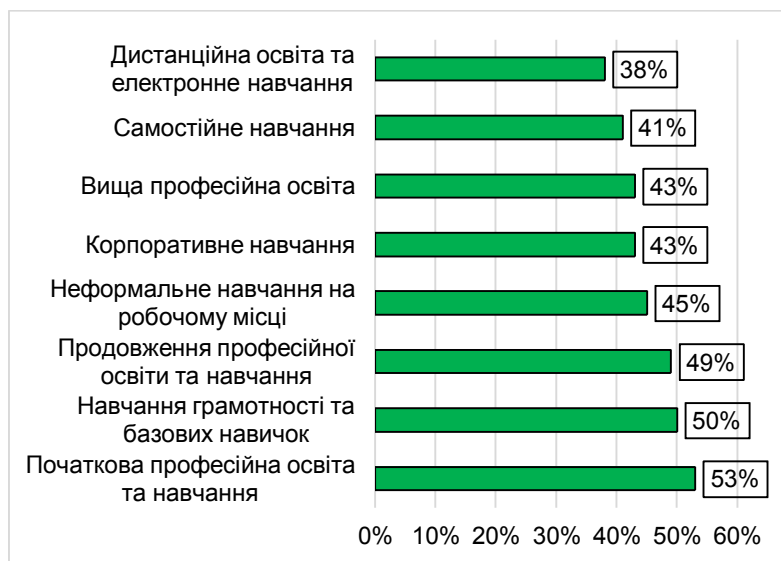


Рис. 2.18. Наявність позитивного впливу різних форм освіти і навчання дорослих на продуктивність праці та зайнятість (% країн, які були охоплені дослідженням)
Джерело: *Third Global Report on Adult Learning and Education (UNESCO, 2016)* [7, с. 95]

Рівень участі у неформальній освіті за країнами згідно зі звітом OECD «Education at a Glance 2016» коливається від 17% населення віком 25–64 роки у Росії й Туреччині до 64% у Новій Зеландії (рис. 2.19). При цьому в середньому за країнами-членами OECD даний показник становив 46%.

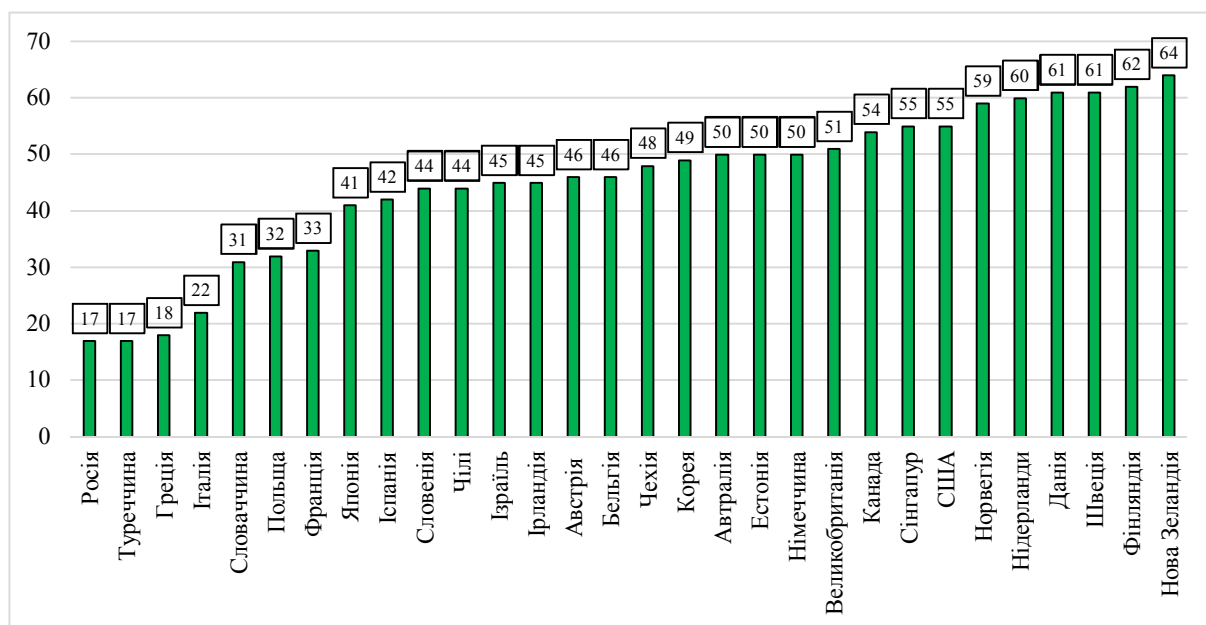


Рис. 2.19. Рівень участі у неформальній освіті за країнами світу, % населення у віці 25–64 роки
Джерело: *Education at a Glance 2016 (OECD)* [4, с. 378]

При цьому середня кількість годин, витрачених на неформальну освіту упродовж року, варіюється від 72 годин у Чехії до 248 годин у Кореї (рис. 2.20), складаючи в цілому за країнами OECD 121 годину на рік.

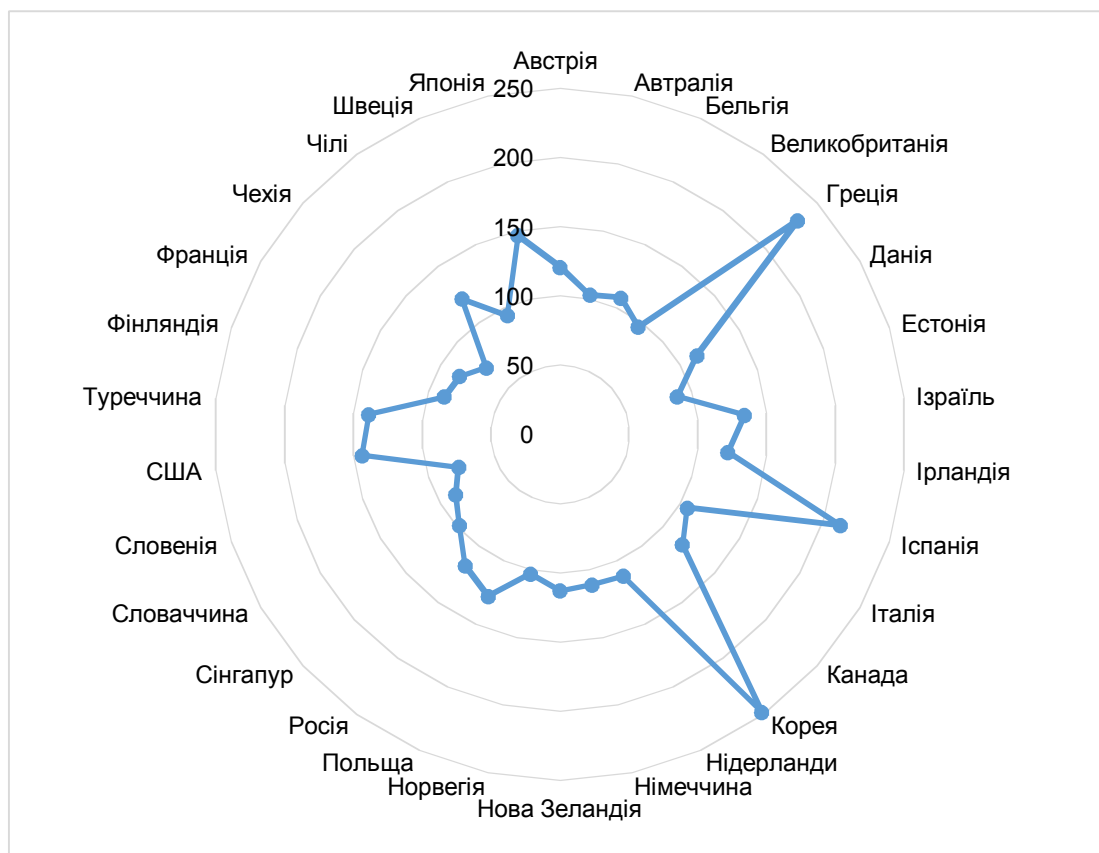


Рис. 2.20. Середня кількість годин, витрачених на неформальну освіту, за країнами світу
Джерело: *Education at a Glance 2016 (OECD)* [4, с. 378]

В Україні, відповідно до Національної доповіді «Цілі сталого розвитку: Україна», оприлюдненої Міністерством економічного розвитку і торгівлі України у 2017 році, рівень участі населення віком до 70 років у формальних та неформальних видах навчання та професійної підготовки становить близько 9% [2, с. 36], а отже, є набагато нижчим за показники розвинених країн світу.

Крім того, за такими індикаторами індексу глобальної конкурентоспроможності («The Global Competitiveness Report 2016–2017», World Economic Forum), як оцінка обсягів професійної підготовки персоналу та наявності спеціалізованих навчальних послуг на місцевому рівні за країнами світу (рис. 2.21), Україна отримала оцінки 3,7 та 4,2 бали, відповідно (за шкалою оцінки від 0 до 7 балів). Нижчі порівняно з Україною значення за показником оцінки обсягів професійної підготовки персоналу із сукупності досліджуваних країн мали місце лише в Італії (3,4 бали) та Туреччині (3,5 бали), а максимальні значення – в Норвегії, Швеції, Сінгапурі (5,5 бали), Фінляндії, Нідерландах (5,4 бали), Японії (5,3 бали), Бельгії, Данії, Австрії та Німеччині (5,2 бали). За показником наявності спеці-

алізованих навчальних послуг на місцевому рівні значення, нижчі у порівнянні з Україною, зафіксовано у Словаччині (4,1 бали), Туреччині (4,0 бали) та Греції (3,8 бали), а лідерами за даним показником серед досліджуваних країн є Бельгія (6,2 бали), Нідерланди (6,1 бали), Сінгапур, Фінляндія, Великобританія (6,0 бали), Австрія, Данія (5,9 бали).

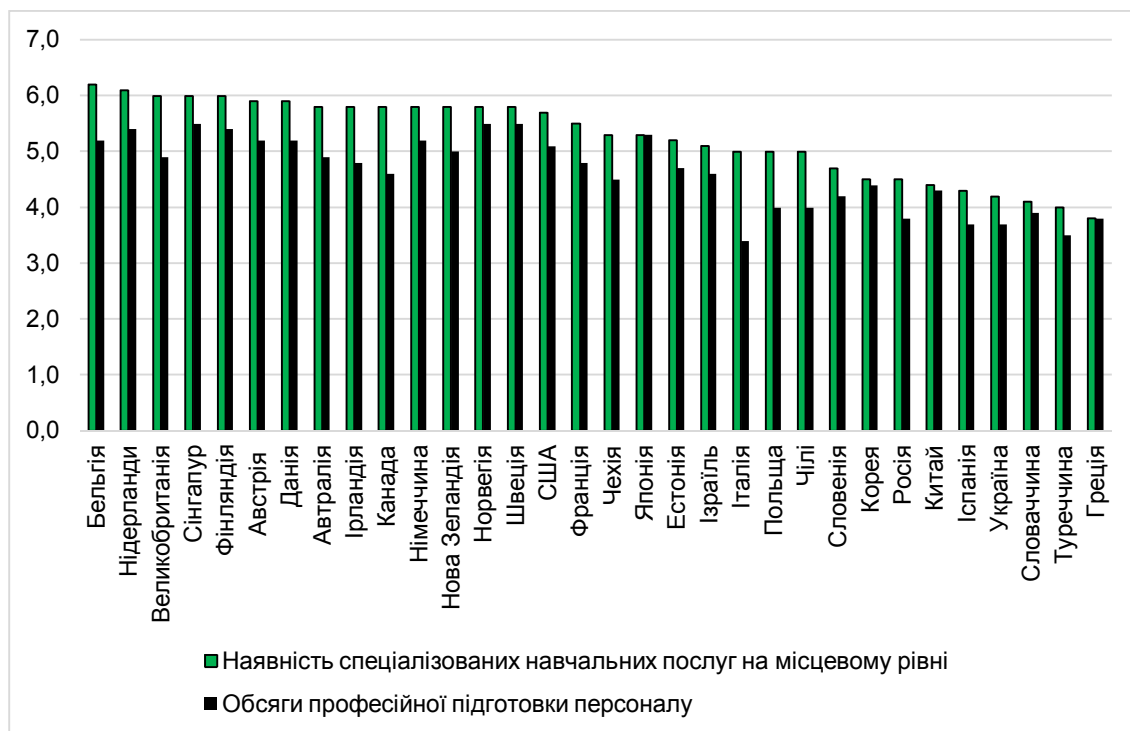


Рис. 2.21. Оцінка обсягів професійної підготовки персоналу та наявності спеціалізованих навчальних послуг на місцевому рівні за країнами світу (за шкалою від 0 до 7 балів)

Джерело: *The Global Competitiveness Report 2016–2017*
(World Economic Forum) [5, с. 102–356]

Необхідно констатувати, що за показником Валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення серед сукупності досліджуваних країн Україна знаходиться на найнижчому рівні – 2125,4 дол. США (рис. 2.22), що в 4,3 рази менше, ніж у Росії, у 4,4 рази менше, ніж у Туреччині, в 5,9 рази менше, ніж у Польщі, та в десятки разів нижче порівняно з розвиненими країнами Європи і світу.

У той же час, за такою складовою Глобального інноваційного індексу («The Global Innovation Index 2017», INSEAD), як рівень працевлаштування у сфері інтенсивного застосування знань, Україна характеризується показником (37,6%), що співставний зі США (38,0%), Польщею (37,6%), Чехією (37,6%) та лише в 1,3–1,4 рази нижчий за значення країн-лідерів – Швеції (50,4%), Норвегії (51,7%), Сінгапуру (54,3%). Однак, унаслідок низької продуктивності праці в Україні та дії низки негативних чинників економічного оточення достатньо високий рівень працевлаштування у сфері інтенсивного застосування знань так і не став каталізатором розвитку вітчизняної економіки та підвищення її інноваційності.

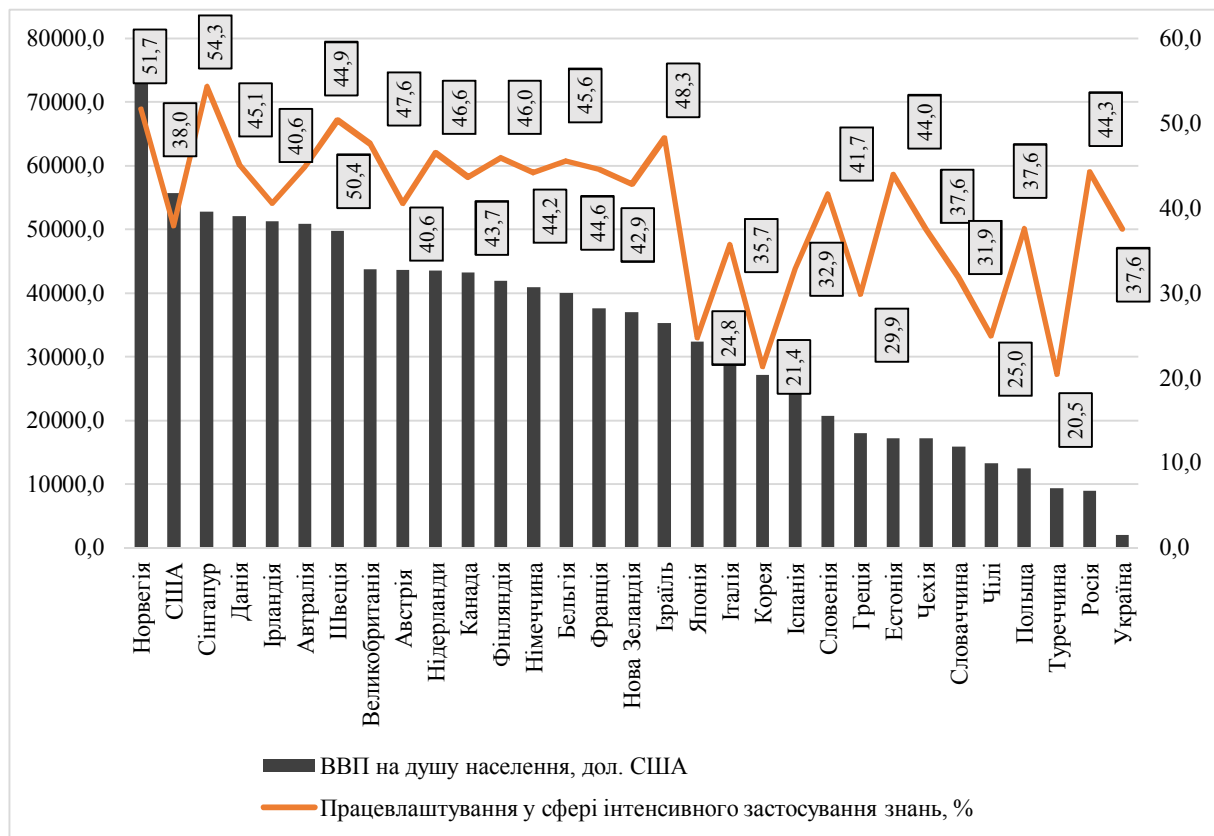


Рис. 2.22. Рівень ВВП на душу населення та працевлаштування у сфері інтенсивного застосування знань за країнами світу

Джерело: *The Global Competitiveness Report 2016–2017* (World Economic Forum); *The Global Innovation Index 2017* (INSEAD) [5, с. 102–356; 6, с. 189–306]

Отже, порівняльний аналіз тенденцій розвитку освіти упродовж життя за країнами світу дозволяє зробити висновок про доцільність запровадження дієвих механізмів, спрямованих на підвищення кількісних і якісних результатів безперервного професійного розвитку в Україні, що здатні забезпечити ряд переваг як на рівні економіки і суспільства в цілому, так і на мікроекономічному та індивідуальному рівнях (табл. 2.27).

Ключові відмінності щодо організації безперервного професійного розвитку персоналу в контексті забезпечення ефективного функціонування інноваційно-інтегрованих структур пов'язані зі зміною вимог до професійної спеціалізації. Так, на відміну від вузької спеціалізації, що передбачає формування знань, навичок і компетенції у конкретній галузі чи сфері економічної діяльності, кадровий склад об'єднаних структур інноваційного типу значно більшою мірою повинен мати здатність до ефективної праці в умовах прискорених змін внутрішнього та зовнішнього середовища, володіти багатофункціональними міждисциплінарними навичками, здібностями до генерування і впровадження інновацій, бути адаптованим до зміни професії чи виду діяльності, виконання професійних обов'язків в організаційних структурах різних типів (включаючи проектні, матричні структури).

Основні переваги та результати освіти упродовж життя

Індивідуальний рівень	Мікрорівень (підприємства, організації)	Макрорівень (економіка і суспільство)
Зростання рівня заробітку	Зростання рівня продуктивності	Зростання рівня продуктивності
Підвищення можливостей для працевлаштування	Забезпечення стабільності робочої сили	Підвищення рівня економічної активності
Наявність доступу до виходу на ринок праці для широких верств населення	Підвищення лояльності працівників та відданості роботі	Подовження вікових меж участі населення у трудовій діяльності
Збільшення шансів кар'єрного зростання	Збільшення рівня адаптованості працівників до різних типів інновацій	Збільшення податкових надходжень
Підвищення здатності до зміни місця роботи або професії	Підвищення ініціативності та відповідальності працівників	Забезпечення гнучкості ринку праці за рахунок вищої мобільності робочої сили
Зростання рівня задоволеності працею	Здатність до генерування нових знань	Зростання підприємницької активності
Поліпшення здоров'я та відчуття благополуччя	Поліпшення соціально-психологічного клімату в колективі	Досягнення соціальної згуртованості у суспільстві

Джерело: складено та доповнено автором на основі [7, с. 69, 89].

Таким чином, напрями поліпшення функціонування системи освіти впродовж життя в контексті розвитку інноваційно-інтегрованих структур в Україні включають:

- удосконалення Закону України «Про професійний розвиток працівників» відповідно до потреб інноваційного розвитку економіки;
- доопрацювання проекту та введення в дію Закону України «Про національну систему кваліфікацій»;
- сприяння впровадженню сучасних форм і методів організації професійного розвитку персоналу, включаючи дистанційну освіту та електронне навчання, дуальну та комбіновану системи навчання;
- розвиток соціального діалогу між органами державної влади й місцевого самоврядування, роботодавцями, професійними спілками, закладами професійної освіти, найманими працівниками й самозайнятими особами з питань впровадження системи освіти упродовж життя та розподілу відповідальності за результати навчання;
- впровадження сучасних моделей фінансування професійного розвитку персоналу з різних джерел;
- сприяння забезпеченню відповідності диференціації в оплаті праці результатам професійного розвитку і навчання персоналу;
- створення механізмів визнання результатів навчання поза межами формальної системи освіти;
- забезпечення відповідності кількісних та якісних параметрів професійної підготовки кадрів поточним і перспективним вимогам ринку праці в умовах становлення моделі економіки інноваційного типу.

Список використаних джерел

1. Інноваційний вимір розвитку вищої освіти України: сучасний стан та перспективи : монографія / за заг. ред. О. М. Левченка. – Кіровоград : Ексклюзив-Систем, 2016. – Ч. I. – 580 с.
2. Національна доповідь «Цілі сталого розвитку: Україна» / Міністерство економічного розвитку і торгівлі України, 2017. – 176 с.
3. Чупайленко О. А. Складові синергетичного ефекту в інноваційних кластерах / О. А. Чупайленко // Економіка і менеджмент культури. – 2013. – № 1. – С. 52–55.
4. Education at a Glance 2016: OECD Indicators [Електронний ресурс] / OECD Publishing, Paris, 2016. – 510 p. – Режим доступу: <http://dx.doi.org/10.187/eag-2016-en>.
5. The Global Competitiveness Report 2016–2017 [Електронний ресурс] / K. Schwab // World Economic Forum, 2016. – 400 p. – Режим доступу: www.weforum.org/gcr.
6. The Global Innovation Index 2017 [Електронний ресурс] / S. Dutta, B. Lanvin, S. Wunsch-Vincent // Cornell University, INSEAD, and WIPO, Ithaca, Fontainebleau, and Geneva, 2017. – 433 p. – Режим доступу: www.globalinnovationindex.org.
7. Third Global Report on Adult Learning and Education [Електронний ресурс] / UNESCO Institute for Lifelong Learning. – Hamburg, 2016. – 158 p. – Режим доступу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0024/002459/245913e.pdf>.

2.8. Особливості впливу монетарних інструментів провідних центральних банків на рівень зайнятості населення

За сучасних умов розвитку світової економіки для більшості центральних банків країн світу пріоритетною метою реалізації власної грошово-кредитної політики постає забезпечення зростання зайнятості на фоні стабільності цін. У статті 127 «Договору про функціонування Європейського союзу» наголошується: «Без шкоди для цілей стабільності цін, Євросистема також буде підтримувати загальні економічні політики Союзу. До них відносяться, зокрема, повна зайнятість і збалансоване економічне зростання» [1]. У свою чергу, Банк Англії наступним чином формулює цілі власної монетарної політики: «Метою грошово-кредитної політики є забезпечення цінової стабільності – низький рівень інфляції – і, з урахуванням цього, підтримка урядових економічних цілей, зокрема, зростання економічної активності та зайнятості» [2]. Крім того, Банк Японії, як центральний банк Японії, вирішує і здійснює грошово-кредитну політику з метою підтримки цінової стабільності. Стабільність цін є важливою, оскільки вона забезпечує основу для економічної активності країни (зокрема зростання зайнятості) [3].