

## ФАКТОРИ ЕФЕКТИВНОГО ДЕРЖАВНО-ПРИВАТНОГО ТА СОЦІАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ОСВІТІ

*Сергій Охременко,*

доктор філософії в галузі освіти  
директор ТОВ «ДРБП «Новобудова»

<http://orcid.org/0000-0002-5916-1736>

**Анотація.** У статті порушується проблема нормативного стимулювання підприємців до ефективної взаємодії із закладами професійної освіти на основі державно-приватного та соціального партнерства шляхом прийняття законів «Про справедливість на ринку праці» та «Про саморегульовні організації», які створять передумови розроблення та впровадження стандартів професійної діяльності та професійних стандартів як інструментів вимірювання та стимулювання до ефективності освіти та праці усіх працівників, підприємств і закладів освіти.

**Ключові слова:** державно-приватне і соціальне партнерство, професійна освіта і ринок праці.

## FACTORS OF EFFECTIVE PUBLIC-PRIVATE AND SOCIAL PARTNERSHIP IN EDUCATION

*Serhii Okhremenko*

doctor of philosophy in the field of education  
director of DRBP Novobudova LLC

**Abstract.** The article raises the issue of regulatory stimulation of entrepreneurs to effectively interact with vocational education institutions on the basis of public-private and social partnership through the adoption of the laws "On fairness at work" and "On self-regulatory organizations", which will create prerequisites for the development and implementation of standards of professional activity and professional standards as tools for measuring and stimulating the effectiveness of education and work of all employees, enterprises and educational institutions.

**Keywords:** public-private and social partnership, professional education and the labor market.

Низька ефективність економіки України є суттєвою загрозою її сталого розвитку та існування в майбутньому. Отже, показники продуктивності праці на людину- годину в Україні значно нижчі, ніж сусідів, а саме: в Україні - \$5, в Словаччині - \$44, в Угорщині - \$38, в Болгарії - \$26, у п'ятірки світових лідерів - від \$68 до \$103\$. Важливим фактором низької продуктивності праці є низька ефективність професійної освіти. Так, Україна витрачає на освіту 13,1 % ВВП, як і США та більше, ніж більшість країн ЄС, маючи вражаюче низькі показники якості професійної освіти, а саме: 70 % *роботодавців* незадоволені практичною підготовкою випускників (Світовий банк «Навички для сучасної України», 2017); 59% випускників працевлаштовуються у

перший рік за кваліфікацією (за даними МОН), а у ЕС – 85%, у Китаї – 91%; 50-80% працівників працюють не за фахом та мають оплату праці у 2-5 разів меншу, ніж у ЕС (Світовий банк «Навички для сучасної України», 2017).

Важливою причиною такого становища є невідповідність результатів навчання у закладах професійної освіти вимогам сучасного ринку праці, а навичок випускників потребам економіки (Кравець, 2022). Тому в Концепції реалізації державної політики у сфері професійної (професійно-технічної) освіти «Сучасна професійна (професійно-технічна) освіта» (2019) та відповідно конкретизовані у плані заходів визначальні наступні напрями реформування професійної освіти в Україні: децентралізація управління та фінансування; забезпечення якості; державно-приватне партнерство (ДПП) та взаємозв'язок із ринком праці.

Явище державно-приватного партнерства з набуттям актуальності все частіше розглядають вітчизняні та зарубіжні вчені, а саме: Єфименко Т.І., Черевиков Є.Л., Павлюк К.В., Близнюк В.В., Лет М., Лівшин А.Я., Молчанова О.П., Якимець В.Н., Яшев Г.А. ДПП в економіці знань згадується в дослідженнях – Дж. Гелбрейта, Е.Тоффлера та у інших. Що стосується освітньої сфери, то глибоких досліджень в цьому напрямі не здійснювалося, окрім досліджень О.С. Москвичової, С.Г Кравець та ін. Але поза увагою лишилися питання пошуку основних економічних та нормативно-правових факторів ефективної взаємодії ринку праці та системи професійної освіти шляхом державно-приватного і соціального партнерства закладів професійної освіти та підприємств.

Метою статті є обґрунтування нормативно-правових факторів стимулювання підприємців до ефективної взаємодії із закладами професійної освіти шляхом державно-приватного та соціального партнерства.

Механізми державно-приватного партнерства в сфері освіти виходять за інституційні рамки Закону України «Про державно-приватне партнерство» Вичерпні ознаки поняття державно-приватне партнерство надані у п.3. ст.1 цього Закону, де предметом партнерства визначено створення та/або будівництво об'єкта державної власності та/або управління ним. Цей Закон не надає механізмів ефективної взаємодії між системою освіти та ринком праці для визначення змісту професійної освіти та вимірювання її результатів. Більш того, сучасні інститути ринку праці в Україні не створюють економічні стимули для такої взаємодії.

Бізнес в Україні не залежить від продуктивності, а тому й від професійної компетентності своїх працівників внаслідок економічних чинників, а саме:

1) великі корпорації використовують монопольне (олігопольне) становище та взаємодію з чиновниками, які мають відповідну ринкову владу, тому їх відносини з закладами освіти – це, переважно, демонстрація соціальної відповідальності задля політичних та економічних цілей;

2) малі та середні підприємства (МСП) хоча й знаходиться у конкурентному середовищі, але нерозвинутість ринкової інфраструктури та

інституції ставлять їх успіх залежним від чиновників державної, місцевої влади або відповідного приватного монополіста, а тому їхні відносини із закладами освіти це, переважно, система просування своєї продукції;

3) мікропідприємства та фрілансери, успіх яких на ринку залежать від продуктивності праці та компетентності, але при відсутності чітких критеріїв якості послуг, сталість їх бізнесу більше залежить від контролюючих осіб.

Відсутність гармонійних ринкових відносин влади та бізнесу створюють сприятливі умови для взаємодії чиновників держави та клерків великого бізнесу, тобто створюють негативний екстернальний ефект, де суттєво страждає економіка та громадяни, які не є учасниками їхніх відносин. Чиновники системи освіти на свій розсуд визначають (погоджують) зміст освіти та показники якості її результатів, напрями та суми фінансування, а відповідальність за їхні рішення несе лише громада. Тому неможливо вирішити проблему ефективності професійної освіти на тому самому рівні, на якому вона виникла, тобто в системі освіти. Вирішити цю проблему можуть, з нашої точки зору, представники громадянського суспільства шляхом ініціювання законопроекту «Про справедливість на ринку праці» для створення інституцій (правил гри), що забезпечують рівні права громадян у відносинах з підприємствами та організаціями усіх форм власності, а саме: при відборі та прийнятті на роботу; при оцінці результатів, якості та оплаті їх праці; при відборі для / та організації навчання; при кар'єрному просуванні та / або збереженні на роботі.

Аналогічний законопроект був прийнятий у США в 1964 році (Мучински, 2005), який надав суттєвий поштовх до розвитку ринку праці, освіти, соціального партнерства та продуктивності праці, а тому й ефективності економіки. Такий закон в Україні зможе спонукати роботодавців підприємств усіх форм власності ефективно використовувати людський капітал громади – основного ресурсу та цілі соціальної економіки. Для забезпечення ефективного використання цього концептуального закону задля підвищення загальної ефективності та продуктивності праці в Україні необхідні відповідні інститути (правила гри) ринку праці та інструменти вимірювання та оцінювання результатів праці – стандарти професійної діяльності і професійної компетентності – професійні стандарти. Саме ці стандарти нададуть можливість впровадити справедливість у трудовій сфері, мінімізувати залежність від осіб, які приймають кадрові рішення на підприємстві або тих, які контролюють діяльність фрілансерів.

Стандарти професійної діяльності, які визначають її зміст, склад та індикатори якості, нададуть можливість працівникам як фрілансерам, продавати роботодавцям не свій час роботи, а результати своєї праці, які визначаються згідно з відповідними стандартами. Ці закони, стандарти та інформаційна інфраструктура ринку праці створять умови для подолання існуючої асиметрії у відносинах працівників та роботодавців (Дегтярева, & Яковлева, 2009). Роботодавцям, їх власникам та/або інвесторам підприємств

вони нададуть можливість здійснювати ефективне використання та розвиток людського капіталу як основного ресурсу їх сталого розвитку.

Таким чином, прийняття законопроекту про трудові права громадян, відповідні інститути ринку праці та стандарти професійної діяльності створять передумови для: розроблення відповідних професійних та освітніх стандартів, які відповідають актуальним стандартам професійної діяльності, тобто актуальним вимогам ринку праці та послуг; мотивації працівників до безперервної та/або спонтанної освіти; вимірювання й оцінювання результатів професійного навчання, що надасть можливість закладам професійної освіти стати не соціальним реципієнтом, а привабливим для інвестицій об'єктом; підвищення загальної продуктивності та ефективності економіки України при умові реалізації вищесказаного.

Розроблення та осучаснення стандартів професійної діяльності та відповідних професійних стандартів для сталих і нових професій – це дуже наукомістка та трудомістка діяльність, яка не під силу окремим навіть великим підприємствам. Цю діяльність можуть здійснити їх об'єднання та/або відповідні об'єднання професіоналів. Так, розробленням та осучасненням таких стандартів та процедури сертифікації фахівців у країнах з розвинутою економікою здійснюють неурядові неприбуткові організації (Короткова, Лук'яненко, Лук'янова, Мельник, & Савченко, 2011). Такими організаціями, наприклад, у Німеччині є відповідні професійні палати при торговельно-промислових палатах, а у США – професійні асоціації, які несуть репутаційну та майнову відповідальність за якість робіт (послуг) своїх фахівців. Такі організації надають можливість фахівцям знайти потік замовлень їх послуг та вигідно реалізувати свою компетентність, а роботодавцям та/або замовникам їх послуг мати гарантії їхньої якості (Охременко, 2016). Отже, громадянське суспільство в особі саморегулювальних організацій (СРО), фахівців може стати четвертою стороною соціального партнерства разом з об'єднаннями роботодавців, працівників та представників держави.

Нині в Україні немає загального закону про СРО, а створені СРО діють за окремими профільними законами та, по суті, виконують функції державних органів з монопольної сертифікації відповідних фахівців на платній основі, але як громадські організації не несуть матеріальної та репутаційної відповідальності за їхню діяльність. Ініціатором прийняття відповідних законів про СРО та про справедливість й ефективність на ринку праці можуть стати, разом з громадянським суспільством, представники закладів професійної освіти, тому що імплементація цих законів надасть можливість отримання замовлень та достойних робочих місць їх випускникам, а це створить попит на послуги початкової та безперервної професійної освіти й на науково-дослідницькі послуги (Охременко, & Костюченко, 2015).

Таким чином, ефективність системи освіти, її відповідність вимогам ринку праці залежить від ефективності інституцій ринку праці та послуг, в

яких зацікавлене громадянське суспільство, в тому числі, представники професійної освіти. Першими кроками до створення відповідних інститутів ринку праці можуть стати ініціативи з прийняття Законів «Про справедливість на ринку праці» та «Про СРО», але цю суттєву реформу економіки України необхідно здійснювати згідно відповідних результатів досліджень зі стратегії інституційних реформ (Полтерович, 2006).

Суттєвими факторами загальної ефективності економіки, професійної освіти та їх ефективної взаємодії є нормативно-правове регулювання ринку праці України шляхом прийняття та імплементації Закону «Про справедливість на ринку праці», який для усіх підприємств забезпечує справедливість у прийомі на роботу, при оцінці та оплаті праці, у навчанні та кар'єрному зростанні. Ці закони створять передумови для стимулювання до розроблення та впровадження стандартів професійної діяльності, професійних стандартів, схем сертифікації осіб як інструментів вимірювання та стимулювання до ефективності усіх працівників, фрілансерів, підприємств та закладів освіти. Все це створить необхідні умови для ефективної взаємодії підприємців із закладами професійної освіти на основі соціального та державно-приватного партнерства задля загальної ефективності економіки.

#### Список посилань

Дель Карпіо, К., Купець, О., Мюллер, Н., & Олефір, А. (2017). *Навички для сучасної України: огляд*. Washington: WORLD BANK GROUP. <https://openknowledge.worldbank.org/server/api/core/bitstreams/7d90ba89-7d76-56a3-aaa2-4bca48cf5879/content>

Кравець, С. Г. (2022). Державно-приватне партнерство у сфері професійної (професійно-технічної) освіти: орієнтація на європейський досвід. *Інноваційна професійна освіта. Випуск 1(2): Науково-методичне забезпечення професійної освіти і навчання: матеріали XVI Всеукраїнської науково-практичної конференції (звітної) Інституту професійної освіти НАПН України (29 квітня, 17-20 травня 2022 р.)*, 136-139.

Мучински, П. (2004). *Психология. Профессия. Карьера*. СПб: Питер.

Дегтярева, И. В., & Яковлева, Т. Н. (2009) Теоретические проблемы рынка труда и их прикладное значение. *Вестник УГАТУ*, т.12, 3(32), 3-10.

Короткова, Л. І., Лук'яненко, Г. І., Лук'янова, Л. Б., Мельник, С. В., & Савченко, І. М. (2011). *Професійні стандарти: теорія і практика розроблення: монографія*. Київ: Педагогічна думка.

Охременко, С. В. (2016). О сертификации компетентностей специалистов на рынке труда и услуг. *Економіка, наука, освіта: інтеграція та синергія: тези міжнародної конференції (Братислава)*, 25-26.

Охременко, С. В., & Костюченко, М. П. (2015) Ринкова стратегія розвитку вищих технічних навчальних закладів України. *Наукові праці ВНЗ «ДонНТУ»*. Серія: Педагогіка, психологія і соціологія, 2(17), 97-107.

Полтерович, В. М. (2006). Стратегии институциональных реформ. Перспективные траектории. *Економіка и математические методы*, 1(42), 3-18.