

«парадокси» послаблюватимуть ринкові та конкурентні основи глобальної макрофінансової стабільності.

*Марія КРИМОВА*  
*Інститут демографії та соціальних досліджень*  
*імені М.В.Птухи НАН України*

## **ГАЛУЗЕВІ КВАЛІФІКАЦІЙНІ РАДИ: СУТНІСТЬ, ОСОБЛИВОСТІ, ФУНКЦІЇ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ**

Нестабільність економічної ситуації в Україні негативно відображається на всіх сферах економіки й зайнятості. Впродовж останніх років проблеми заповнення вакансій розглядаються вченими всього світу під принципово іншим кутом зору – невідповідності компетенцій вимогам робочих місць. Одним зі шляхів подолання дисбалансу на ринку праці є створення галузевих кваліфікаційних рад, що дозволить роботодавцям злагоджено формувати бачення розвитку галузі, своєчасно узгоджувати вимоги до змісту і якості праці працівників різних кваліфікаційних рівнів, формувати вимоги до змісту освітніх стандартів.

Питаннями становлення та розвитку національної системи кваліфікацій в Україні займалось широке коло науковців, серед яких: І.А. Войналович, О.А. Гришнова, Л.М. Ільч, Л.С. Лісогор, Л.В. Шаульська та інші., однак в своїх дослідженнях вони не приділяли достатньої уваги ролі та місцю кваліфікаційних галузевих рад в забезпеченні збалансування ринку праці.

Метою статті є дослідження функціонально-змістовних характеристик кваліфікаційних рад в країнах світу та оцінка можливостей та перспектив створення галузевих та міжгалузевих кваліфікаційних рад в Україні.

В Європейській практиці галузеві кваліфікаційні ради являють собою органи створені на партнерських засадах з метою організації безперервної взаємодії між ринком праці та системою професійної освіти та навчання для забезпечення відповідності системи освіти та навчання потребам відповідної галузі економіки, а також з метою стимулювання розвитку кваліфікацій в певній галузі економіки [1].

Практика створення галузевих рад існує в таких країнах, як: Франція, Словаччина, Хорватія, Нідерланди, Румунія, Великобританія, Іспанія, Португалія, Білорусь, Туреччина та інші.

За своєю структурою, у світовій практиці, до складу галузевих кваліфікаційних рад входять представники ринку праці, це: окремі роботодавці (підприємства), організацій роботодавців, бізнес асоціації, торгові палати, профспілки, професійні асоціації та інші. Державний сектор можуть представляти: державні органи влади (центральне галузеве міністерство або агентство), органи, що відповідають за освіту та навчання, органи які відповідають в країні за питання праці та зайнятості, навчальні заклади та навчальні центри [2].

Головними функціональними обов'язками які покладено на кваліфікаційні ради, є: визначення структурних змін у попиті на кваліфікації на ринку праці, в рамках певної галузі/підгалузі (здійснюється на основі проведення оцінки потреб роботодавців з використанням маркетингових та соціологічних підходів); здійснення поточної оцінки структури ринку праці за професіями та кваліфікаціями; оцінка можливостей системи освіти для підготовки необхідних кадрів; аналіз поточних та перспективних потреб в компетенція на галузевому та підгалузевому рівнях; підготовка рекомендацій або коментарів відносно необхідності розробки нових або актуалізації існуючих професійних стандартів та кваліфікацій в сфері освіти; участь у затвердженні змісту навчальних програм професійної підготовки; створення та забезпечення функціонування спеціалізованих рад з визнання

результатів неформального навчання; здійснення фінансування окремих програм навчання та підготовки кадрів.

Досвід країн Європи показує, що практика впровадження галузевих кваліфікаційних рад є дуже ефективною, вона дозволяє максимально наблизити підготовку кадрів до вимог ринку праці, забезпечують скорочення рівня безробіття, дозволяє підприємствам розвиватися більш сталими темпами. В Україні сьогодні уже існує певна практика організації галузевих рад (в металургії), але це є поодиноким випадком. В наявних умовах актуальним для України є створення цілої системи галузевих та міжгалузевих рад в сфері кваліфікацій, в цьому випадку в короткостроковому періоді необхідно: ініціювати створення робочої групи щодо забезпечення організації галузевих кваліфікаційних рад, визначення кола їх обов'язків, типу функціонування, рівнів відповідальності та органів, що входитимуть до його складу; створити національне агентство з розробки кваліфікацій, який виконував би функції координації злагодженої роботи усіх галузевих рад; ініціювати створення галузевих рад з наданням функцій управління відповідним галузевим об'єднанням роботодавців; опрацювати законодавчо встановлені вимоги до розробки процедури затвердження професійних стандартів в Україні; передбачити створення на базі галузевих рад, кваліфікаційних рад з питань визнання результатів неформального навчання.

Література:

1. Анализ существующих структур социального партнерства в сфере профессионального образования и обучения/ [Электронный ресурс] - [http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf/\(getAttachment\)/26D293E73F36A7CAC1257D74004CDEEF/\\$File/BLR\\_SSC\\_RU.pdf](http://www.etf.europa.eu/eventsmgmt.nsf/(getAttachment)/26D293E73F36A7CAC1257D74004CDEEF/$File/BLR_SSC_RU.pdf).

2. Лаборатория Восточной Европы по Отраслевым квалификационным советам / [Электронный ресурс] - [http://fedmet.org/files/Sector%20Skills%20Council/World%20Experiance/Conclusions%20SSCs%20Chisinau%20September%202013\\_RU.pdf](http://fedmet.org/files/Sector%20Skills%20Council/World%20Experiance/Conclusions%20SSCs%20Chisinau%20September%202013_RU.pdf).

*Галина ЛЕЩУК*

*Прикарпатський інститут ім. М. Грушевського  
Міжрегіональної академії управління персоналом*

## **ІНВЕСТИЦІЙНИЙ КЛІМАТ РЕГІОНУ: ОСОБЛИВОСТІ ТА ФАКТОРИ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ**

В сучасних фінансово-економічних умовах інвестиційний клімат регіону є визначальним критерієм соціально-економічного розвитку економіки, оскільки сприятливі умови інвестиційного клімату сприяють вирішенню соціальних проблем, підвищенню рівня зайнятості населення, впровадженню інноваційних проектів, покращенні економічних темпів розвитку тощо. Узагальнено вітчизняні науковці інтерпретують інвестиційний клімат як сукупність політичних, правових, організаційних, соціокультурних, економічних та соціальних умов, що забезпечують і сприяють інвестиційній діяльності вітчизняних та іноземних інвесторів в певну господарську систему (економіку країни, регіону, корпорації).

Зокрема, Демидов О.А. інвестиційний клімат регіону визначає як сукупність його об'єктивних і суб'єктивних характеристик, що впливають на результати інвестиційної діяльності й визначальне положення регіону в системі координат його інвестиційного простору [1, с. 7].

Слід відмітити, що структурні трансформації економіки країни загалом та регіонів зокрема не в повній мірі сприяють формуванню позитивного інвестиційного клімату регіонів, що відповідно пов'язано із впливом численної кількості негативних факторів мікро- та макросередовищ.

При цьому, поліпшення інвестиційного клімату пов'язується передусім з удосконаленням загального (податкового, земельного, корпоративного, митного) та спеціального законодавства, а також із фінансовим забезпеченням стратегічних