



НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ
Розвиток людських ресурсів

Навички для сучасної України

Ксімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір

Огляд

Навички для сучасної України

НАПРЯМКИ РОЗВИТКУ
Розвиток людських ресурсів

Огляд

Навички для сучасної України

Ксімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір



WORLD BANK GROUP

Цей буклет містить загальний огляд, а також зміст книжки «Навички для сучасної України»: 10.1596/978-1-4648-0890-6. Остаточний, повний текст цієї книжки у форматі PDF, щойно він буде оприлюднений, можна буде знайти на сайті <https://openknowledge.worldbank.org/>, а друкований примірник можна замовити на <http://Amazon.com>. Для цитування, відтворення й адаптації прохання користуватися остаточною версією книжки.

© 2017 Міжнародний банк реконструкції та розвитку / Світовий банк

1818 H Street NW, Washington DC 20433
Телефон: 202-473-1000; сайт: www.worldbank.org

Деякі права захищені

Ця робота вперше була опублікована Світовим банком англійською мовою під назвою Skills for a Modern Ukraine у 2016. У разі наявності будь-яких невідповідностей переважну силу матиме мова оригіналу.

Ця праця є результатом роботи співробітників Світового банку за участі зовнішніх експертів. Отримані результати, тлумачення та висновки, висловлені у цій праці, не обов'язково відбивають погляди Світового банку, його Ради виконавчих директорів чи урядів, яких вони представляють. Світовий банк не гарантує точності даних, уміщених у цій праці. Кордони, кольори та позначення, а також інша інформація, зображена на мапах у цій праці, жодним чином не відображають судження Світового банку стосовно юридичного статусу тих чи тих територій або схвалення чи прийняття таких кордонів.

Ніщо у цій праці не є і не може вважатися обмеженням чи відмовою від жодних привілеїв та імунітетів Світового банку, які зберігаються за ним безумовно та беззастережно.

Права та дозволи



Ця праця видана за ліцензією Creative Commons Attribution 3.0 IGO license (CC BY 3.0 IGO) <http://creativecommons.org/licenses/by/3.0/igo>. За умовами ліцензії Creative Commons Attribution цю працю можна вільно копіювати, поширювати, передавати та адаптувати, зокрема з комерційною метою, за таких умов:

Посилання—цитуючи цю працю, слід зазначити джерело таким чином: Ксімена Дель Карпіо, Ольга Купець, Ноель Мюллер і Анна Олефір. 2017. Навички для сучасної України. Огляд. World Bank, Washington, DC. License: Creative Commons Attribution CC BY 3.0 IGO

Переклади—здійснюючи переклад цієї праці, необхідно, окрім посилання на джерело, додавати таку відмову від відповідальності: «Цей переклад здійснений не Світовим банком, і його не слід вважати офіційним перекладом Світового банку. Світовий банк не несе відповідальності за зміст чи помилки у цьому перекладі».

Адаптації—якщо ви здійснюєте адаптацію цієї праці, то разом із зазначенням джерела слід додавати таку відмову від відповідальності: «Ця адаптація оригінальної праці Світового банку. Автори чи автор адаптації несуть повну відповідальність за погляди та висновки, висловлені у цій адаптації; відповідальність за них жодним чином не покладається на Світовий банк».

Зміст, право власності на який належить третій стороні,—Світовий банк не обов'язково має право власності на всі компоненти змісту цієї праці. Тому Світовий банк не гарантує, що використання певного уміщеного у цій праці компонента або частини, право власності на які належить третій стороні, не порушить права таких третіх сторін. Ризик позовів унаслідок такого порушення прав лежить виключно на вас. Якщо ви бажаєте повторно використати компонент цієї праці, то на вас покладається повна відповідальність за те, щоб встановити, чи необхідний дозвіл для такого повторного використання, та за отримання такого дозволу від власника авторських прав. Прикладами компонентів є, зокрема, таблиці, рисунки або фотографії.

Усі запити щодо прав та ліцензій слід надсилати за адресою: World Bank Publications, The World Bank Group, 1818 H Street NW, Washington, DC 20433, USA; fax: 202-522-2625; e-mail: pubrights@worldbank.org.

Дизайн обкладинки: Дебра Нейлор (Debra Naylor), Naylor Design, Inc.

Фото на обкладинці: © Аек та Ваоне (цікаві казки). Використано з дозволу автора. Для передруку потрібний додатковий дозвіл.

Зміст звіту “Навички для сучасної України”

Резюме

Загальний огляд

Глава 1	Вступ
Глава 2	Навички робочої сили та їхня роль на ринку праці
Глава 3	Попит роботодавців на навички та працю
Глава 4	Інституційні питання щодо створення робочих місць та навичок
Глава 5	Визначення основних навичок для ринку праці і рекомендації з розробки політики
Додаток 1	Опис обстеження домогосподарств та оцінка навичок дорослих у рамках українського дослідження ULMS-STEP 2012
Додаток 2	Опис обстеження роботодавців в Україні (STEP), 2014.
Додаток 3	Класифікація професій за даними обстеження роботодавців в Україні в рамках дослідження STEP
Додаток 4	Методи оцінки системи розвитку робочої сили (SABER-WfD)
Додаток 5	SABER: Розподіл коштів на початкову професійну освіту, безперервну професійну освіту та програми активної політики на ринку праці
Додаток 6	Кваліфікаційні вимоги щодо освіти і досвіду роботи кандидатів на зайняття вакантних посад
Додаток 7	Посадові вимоги до професійних сфер на порталі вакансій HeadHunter

Резюме

Розвиток навичок для сучасної України

З початку перехідного періоду в 1991 році економічний розвиток в Україні проходив нерівно. Частково причиною цього було **повільне впровадження ринково орієнтованих реформ** (зокрема, у сфері трудового законодавства, освіти тощо), що обмежувало зростання **продуктивності** — важеля економічного добробуту. Одним із виявів низької продуктивності є **неефективний розподіл робочої сили**: половина робочих місць припадає на низькопродуктивні галузі; кожен п'ятий працівник зайнятий у неформальному секторі; неповна зайнятість набула великих масштабів; рівень неактивності населення старшого віку є одним з найвищих у Європі. Демографічні фактори, зокрема **низька мобільність населення, швидке старіння та зменшення чисельності населення**, лише погіршують ситуацію. А теперішній **конфлікт на Сході країни та економічний спад** роблять її украй гострою.

Одним із ключових факторів, які обмежують збільшення продуктивності, та якому присвячено цей звіт, є **невідповідність навичок робочої сили**. Рівень навичок людини не обов'язково пов'язаний з освітою; інакше кажучи, наявність диплому в Україні далеко не завжди є гарантією наявності відповідних навичок та можливості якісно їх застосовувати на роботі. Тому прямий аналіз навичок особи — сформованих в навчальних закладах та поза ними — надає чіткіше уявлення про людський капітал. Важливість навичок, в додаток до рівня формальної освіти, для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності підтверджено великою кількістю емпіричних досліджень у всьому світі. Розвиток навичок розширює можливості працевлаштування, дає працівникам змогу ефективніше виконувати свою роботу, використовувати новітні технології та впроваджувати інновації, а також допомагає фірмам зайняти вигідніше місце в ланцюзі створення вартості відповідної галузі промисловості. І навпаки, невідповідність навичок негативно впливає на результати діяльності фірм.

Це дослідження має на меті надання відповідальним особам в Україні **нових даних та фактів** для **розробки та імплементації державної політики** у сферах професійної освіти, посередництва та інформації на ринку праці, а також політики зайнятості. З цією метою у звіті досліджено **природу навичок**, необхідних на сучасному ринку праці в Україні, визначено, яких **навичок бракує роботодавцям**, проаналізовано **інші фактори, які перешкоджають** роботі фірм,

розглянуто вплив **інституцій** на інвестиції у навички, а також надано рекомендації щодо можливих **заходів політики**. Важливою характеристикою цього звіту є те, що він надає емпіричні факти, сформульовані на основі ретельного аналізу оригінальних даних – вибіркового обстеження домогосподарств та фірм з питань навичок, баз даних вакансій, представлених на кадрових онлайн-порталах, та оцінки діяльності інституцій з розвитку робочої сили.

Дослідження містить п'ять ключових тез:

1. Незалежно від професії та галузі, **працівники мають володіти передовими когнітивними, соціоемоційними та технічними навичками**, для того щоб мати успіх на ринку праці.
2. **Система розвитку навичок** в Україні має деякі **позитивні риси**, які виражаються у високому рівні базових когнітивних навичок та значній кількості осіб з вищою освітою, але їй **бракує якості та відповідності** потребам сучасного ринку праці.
3. **Критичні інституційні фактори** перешкоджають ефективному розподілу робочої сили та розвитку навичок в Україні.
4. **Невідповідність навичок** не є найбільшою перешкодою в діяльності фірм, проте вона **обмежує ефективність та продуктивність їхньої роботи**.
5. Для **покращення розвитку та використання навичок** слід реалізовувати **різні заходи політики**. Такі заходи політики можуть зачіпати різноманітні сфери, як-от зміни у структурі управління професійною освітою, удосконалення змісту освітніх і навчальних програм, розвиток інформаційної системи про ситуацію на ринку праці і навчальні програми, удосконалення трудового законодавства тощо.

Теза № 1: Працівники мають володіти різними навичками

Навички — це **гнучка здатність людини виконувати поставлені завдання та реагувати на ситуації**. Навички включають компетенції, установки, переконання та поведінку, які здатні змінюватися у процесі розвитку індивіда та піддаються вдосконаленню в рамках спеціальних програм і політик. Індивідуальні навички можна розподілити на **три великі категорії**: когнітивні, соціоемоційні та технічні навички:

- **Когнітивні навички** — це інтелект або розумові здібності; до них належать базові навички (наприклад грамотність) і складніше мислення (як-от критичне мислення або вирішення проблем).
- **Соціоемоційні навички** — це поведінка, установки та особистісні якості, які допомагають людям ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (як-от керування емоціями, робота в колективі).
- **Технічні навички**, які деколи розглядаються у складі когнітивних — це спеціальні знання та навички, потрібні для виконання певної роботи (наприклад для ремонту електронного обладнання або проектування), а також психомоторна та мануальна спритність.

Незалежно від використаного джерела даних та методології, проведений аналіз доводить: щоб мати успіх на ринку праці, **працівники мають володіти передовими когнітивними, соціоемоційними та технічними навичками**. І це підтверджується даними з усього світу. Найцінніші навички **майже не відрізняються за секторами та професіями**. Такий висновок зроблено на основі вимог, зазначених фірмами в онлайн-вакансіях та під час вибіркового обстеження у чотирьох секторах, а також за результатами аналізу умовного кореляційного зв'язку між навичками та результатами на ринку праці на основі даних обстеження домогосподарств з питань навичок.

Основний набір навичок, які найбільше цінуються в Україні

<i>Передові когнітивні</i>	<i>Соціоемоційні</i>	<i>Технічні</i>
Вирішення проблем	<i>Контроль (Самоорганізація)</i>	Комп'ютерні навички та програмування
Комунікабельність	<i>Стійкість (Стресостійкість і наполегливість)</i>	Знання ринків і законодавства
Креативне та критичне мислення	Етика	Уміння продавати
Організація робочого часу	<i>Мотивація досягнень (Цілеспрямованість і бажання вчитися)</i>	Проектування
Здатність до навчання	Командна робота	Керування автомобілем

Джерела: висновки авторів на основі результатів обстеження домогосподарств ULMS-STEP 2012 року, результатів обстеження роботодавців STEP 2014 року та аналізу даних веб-порталу HeadHunter 2015 року.

Теза № 2: Професійна освіта не відповідає сучасним стандартам

Українці демонструють **високий рівень базових когнітивних навичок**: доросле міське населення має рівень функціональної грамотності (за вмінням читати і розуміти тексти) співставний з країнами ОЕСР, а кількість людей з **вищою освітою є великою за світовими стандартами**. Однак, **вища освіта та система професійного навчання не завжди формує і розвиває навички, потрібні на сучасному ринку праці**. Йдеться, насамперед, про передові когнітивні (вирішення проблем та комунікабельність), соціоемоційні (самоорганізація та стійкість) та технічні (комп'ютерні навички та спеціалізовані галузеві знання) навички. Українські фірми у ключових секторах повідомляють, що брак відповідних навичок серед претендентів — одна з найбільших перешкод при прийомі на роботу. Більшість опитаних роботодавців також вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом або рівнем навичок чи актуальними знаннями.

Теза № 3: Інституційна неефективність стримує використання і розвиток навичок

Критичні інституційні фактори **перешкоджають ефективному розподілу робочої сили та розвитку навичок**. По-перше, **система формальної освіти та навчання не розвиває у студентів необхідних роботодавцям навичок і страждає**

від неефективного управління (браку чіткого спрямування на розробку та імплементацію політики внаслідок роздробленості сфер відповідальності) та **недостатнього фінансування**. По-друге, **можливості професійного навчання поза межами системи формальної освіти** є досить обмеженими в Україні. Окрім цього, партнерство між фірмами та навчальними закладами — рідкісне явище: лише одна п'ята фірм у ключових секторах має налагоджені зв'язки з навчальними закладами. По-третє, роботодавці вважають, що **податки на фонд заробітної плати та соціальні внески** суттєво обмежують їхню господарську діяльність і зростання.¹ По-четверте, **бракує надійної інформації про поточні та майбутні потреби у навичках**, необхідної для прийняття правильних рішень студентами та пристосування навчальних програм до умов ринку праці навчальними закладами. Насамкінець, незважаючи на нещодавні зміни, чинний **Кодекс законів про працю та інші інститути на ринку праці** не закладають правових основ для забезпечення **адаптивності ринку праці** або умов, які б сприяли створенню більшої кількості якісніших робочих місць.

Теза №4: Невідповідність навичок обмежує ефективність фірм та загальну продуктивність

Невідповідність навичок істотно обмежує ефективність роботи фірм в Україні. Так, 4 з 10 фірм у чотирьох ключових секторах повідомили про значний розрив між тими навичками, якими володіють їхні працівники, і тими, які потрібні фірмам для досягнення бізнес-цілей.² Невідповідність навичок не є найбільшою перешкодою в діяльності фірм, проте вона обмежує ефективність їхньої роботи, якість послуг і здатність утримувати та розширювати клієнтуру. Крім того, невідповідність навичок значно ускладнює підбір персоналу та укомплектування вакансій.

Теза № 5: Підтримка працівників у набутті та використанні навичок на сучасному робочому місці вимагає застосування коротко-, середньо- та довгострокової політики

Можливі інструменти політики можна згрупувати у три напрямки:

1. Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці;
2. Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників;
3. Удосконалення інституційного середовища для полегшення використання навичок.

Кожен інструмент політики за цими напрямками можна реалізовувати у короткостроковому (протягом трьох місяців), середньостроковому (6–12 місяців) або довгострокового періодах (понад 12 місяців). Короткий опис та класифікація відповідних політичних інструментів за строком їх реалізації та виконавцями наведено нижче.

Напрямок 1: Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці

Формування навичок є кумулятивним процесом, тому відповідні заходи мають впроваджуватися у комплексному вигляді протягом усього життя особи. Сімейна обстановка і домашнє навчальне середовище відіграють значну роль у процесі формування когнітивних і соціоемоційних навичок. Навички, які цінуються на ринку, розвиваються у процесі неформального та формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. **Майбутнім працівникам необхідно здобути належні базові навички, щоб краще вчитися і досягати успіхів у навчанні та на ринку праці, здобути більш передові навички (у тому числі технічні), а також уміти адаптуватися до швидкої зміни потреб ринку праці.** Віддача від інвестицій в людський капітал залежить від загального рівня навичок людини.

Соціоемоційні навички можна розвивати за допомогою різноманітних заходів, які відрізняються специфічними цілями і спрямуванням на різні вікові групи — дошкільнят, школярів, молодь або дорослих, а також різним місцем проведення — у навчальних закладах, на робочому місці або у спеціальних центрах. Заходи, спрямовані на розвиток соціоемоційних навичок, **мають проводитися протягом періодів, найбільш оптимальних** для розвитку ключових навичок, зважаючи на біологічну та соціальну готовність індивідів.

Напрямок 2: Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників

Розбудова міцної структури управління професійною освітою (загальної стратегії та координації між зацікавленими сторонами) та запровадження **фінансування за результатами діяльності** — перспективні шляхи до покращення відповідності і якості професійної освіти.

Основним кроком у напрямку вдосконалення відповідності професійної освіти має стати розвиток **постійних зв'язків між навчальними закладами та підприємствами** з метою розробки **професійних стандартів та адаптації навчальних програм.**

Слід розглянути можливість запровадження **фінансових ініціатив** для фірм, щоб **стимулювати професійне навчання на робочому місці** — ефективний спосіб розвитку навичок працівників і нових учасників ринку праці. Фінансове заохочення може надаватися на основі критеріїв результативності та механізмів забезпечення відповідності обсягу фінансування для запобігання зловживанням. Але надання фінансової підтримки потрібно ретельно контролювати та оцінювати.

Щоб підвищити ефективність інвестицій у формування навичок та визначення потреб у навичках, необхідно вдосконалити **інформаційну систему ринку праці.** Студенти, їхні родини та особи, які шукають роботу, повинні мати доступ до достовірної інформації про можливості працевлаштування за спеціальностями (професіями) і навчальними закладами, а також про **вимоги та характеристики** робочих місць (навички та спеціальності, які користуються попитом, рівень заробітної плати тощо).³

Напряг 3: Удосконалення інституційного середовища для полегшення використання навичок

Інструменти політики в рамках цього напряму мають на меті покращення інституційного середовища, яке стимулює працевлаштування, полегшує підбір персоналу та сприяє мобільності працівників у межах країни.

Створення нових робочих місць можна стимулювати шляхом реформування трудового законодавства з одночасним забезпеченням достатнього рівня соціального захисту працівників. **Потрібно сприяти скороченню витрат на оплату праці та диверсифікації контрактів, переходячи до моделі флексік'юриті, що забезпечує збалансованість гарантій зайнятості та гнучкості ринку праці** (на основі підтримки доходів або економічної активності замість жорсткого захисту робочих місць). Створення робочих місць можна прискорити, **заохочуючи підприємництво** за допомогою навчання, надання доступу до фінансування, консультативних послуг та допомоги у налагодженні ділових зв'язків.

Посередницькі послуги з працевлаштування, які надаються Державною службою зайнятості, можуть бути покращені. Це може досягатися шляхом надання вичерпної **інформації про попит на працю** (вакансії), а також створення **інструменту статистичного профілювання** для врахування повного спектру перешкод на ринку праці, з якими стикаються різномірні соціально незахищені групи населення (зокрема довгостроково безробітні, молодь, неформально зайняті працівники).

Усунення перешкод до внутрішньої міграції розширить можливості працевлаштування та дасть працівникам змогу використовувати свої навички у повному обсязі. Низький, порівняно з міжнародними стандартами, рівень внутрішньої мобільності в Україні спричинений переважно недоліками нормативно-правової бази. Внутрішній міграції працівників сприятиме забезпечення можливості переведення соціальних пільг у разі переміщення з однієї області в іншу, а також перегляд адміністративних процедур, які вимагають офіційної реєстрації осіб за місцем проживання.

Огляд пропозицій щодо заходів політики

<i>Напряг політики</i>	<i>Складові</i>
Розвиток базових навичок	Інтеграція соціоемоційного розвитку в традиційне навчання Розробка стратегії неперервного розвитку навичок
Сприяння розвитку передових навичок	Створення та оновлення освітніх та професійних стандартів Запровадження фінансового заохочення для фірм для активізації професійного навчання на робочому місці Встановлення інформаційної системи ринку праці Розбудова міцнішої структури управління вищою освітою Перехід на фінансування закладів професійної освіти та навчання на основі досягнутих результатів

Продовження таблиці на наступній сторінці.

<i>Напрямок політики</i>	<i>Складові</i>
Удосконалення інституційного середовища	Реформа КЗПП у розрізі витрат на оплату праці, типів контрактів та захисту працівників Створення інструменту статистичного профілювання для служб зайнятості Усунення перешкод до внутрішньої міграції

Примітки

1. Серед інших суттєвих перешкод: економічна та фінансова невпевненість, політична нестабільність, корупція та злочинність.
2. Така ситуація спостерігається приблизно в половині фірм у галузях агропереробки та інформаційних технологій (ІТ), де отримують роботу переважно люди з професійною (післяшкільною) освітою.
3. Під час підготовки цього звіту було випробувано методологію, яка включала збір даних про вакансії та визначення вимог до кандидатів. Державна служба зайнятості України спільно з представниками приватного сектору можуть продовжити застосовувати цю практику та постійно оновлювати відповідні дані.

Огляд

Непростий перехід від радянської моделі до сучасної процвітаючої економіки

З моменту здобуття незалежності в 1991 році багатообіцяючий економічний потенціал України так і не трансформувався у всеосяжне економічне процвітання. В Україні наявні запаси різноманітних природних ресурсів, низка галузей промисловості та трудові ресурси з відносно високим рівнем освіти. Усе це дісталось їй у спадок від Радянського Союзу. На початку 90-х років рівень валового внутрішнього продукту (ВВП) на душу населення в Україні наближався до відповідних показників у таких країнах із середнім рівнем доходу, як Бразилія, Польща або Туреччина. На сьогоднішній день Україна характеризується відносно високим рівнем грамотності населення, значною кількістю студентів і випускників університетів, що сприяє науково-промисловому прогресу (Світовий банк, 2011). Водночас, спостерігається слабкий розвиток економіки та низький рівень продуктивності праці порівняно з іншими країнами відповідної групи, а рівень життя середньостатистичних українців у 2015 році є гіршим, ніж 25 років тому.

Однією з основних причин таких незадовільних економічних результатів є відсутність або повільний темп реформ, особливо у сфері політики регулювання ринків праці та діяльності навчальних закладів. Кодекс законів про працю містить багато застарілих положень, оскільки з часу розробки (1971 р.) до нього вносилися відносно незначні зміни. Відсутність змін до трудового законодавства не заохочує фірми до найму працівників та зростання, що призводить до виникнення таких негативних явищ, як неформальна зайнятість, неповна зайнятість і заборгованість із виплати заробітної плати. Водночас, стагнація у сфері професійно-технічної та вищої освіти не дає змоги навчальним закладам своєчасно реагувати на швидку зміну потреб ринку праці. Дефіцит фінансування та обмежені технічні можливості зацікавлених сторін перешкоджають впровадженню ухвалених реформ, тому їхня ефективність знаходиться під сумнівом. Крім того, існують такі додаткові структурні проблеми, як стрімке скорочення економічно

активного населення і його низька внутрішня мобільність. Внаслідок впливу вказаних факторів Україна плететься у хвості рейтингу легкості ведення бізнесу, відстаючи від більшості країн Східної Європи та Центральної Азії — 96-е місце зі 189 країн у 2014 році (Світовий банк, 2014).

На додачу до структурних проблем, на розвиток ринку праці та економічну ефективність негативно впливають конфлікт у східних областях і економічний спад. З часу початку конфлікту в лютому 2014 року спостерігається істотне скорочення зайнятості внаслідок втрати можливостей працевлаштування у Криму, а також майже повне припинення господарської діяльності на Донбасі, який є важливим гірничодобувним і промисловим регіоном країни. Лише на Донбасі станом на початок 2015 року було втрачено близько 800 тис. робочих місць. Протягом зазначеного періоду понад мільйон людей переїхали до інших областей України, отримавши статус внутрішньо переміщених осіб (ВПО), або до сусідніх країн. Значною мірою пристосування зайнятості також відбулося всередині фірм шляхом скорочення робочого часу, надання неоплачуваних адміністративних відпусток і затримки виплати заробітної плати (або накопичення заборгованості)¹.

Розвиток навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності

Інвестування в розвиток навичок працівників допомагає підвищити продуктивність і відновити конкурентоспроможність, що у свою чергу стимулює економічне зростання та процвітання. Важливість навичок, в додаток до рівня формальної освіти, для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності підтверджено значною кількістю емпіричних досліджень, ініційованих на початку 2000-х років.² Розвиток навичок — гнучкої здатності людей виконувати завдання та реагувати на ситуацію — розширює можливості працевлаштування, дає змогу працівникам ефективніше виконувати свою роботу, використовувати новітні технології та впроваджувати інновації, водночас допомагаючи фірмам зайняти вигідніше місце в ланцюзі створення вартості відповідної галузі промисловості (Банерджі та ін., 2010; Аріас та ін., 2014). Вдосконалення стратегії розвитку навичок може вирішити структурні проблеми шляхом підвищення ефективності роботи фірм і продуктивності української економіки загалом.

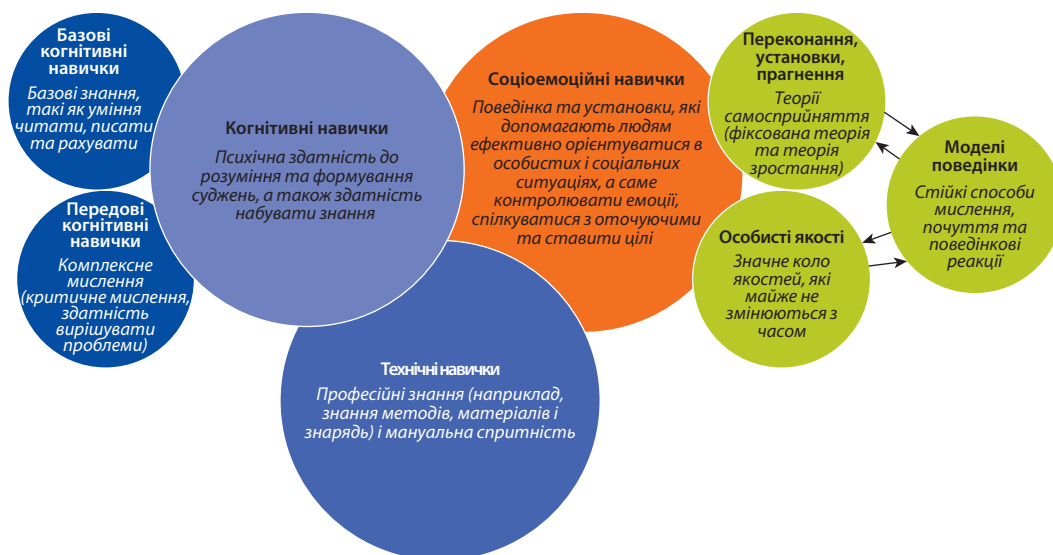
У широкому значенні навички можна визначити як індивідуальні характеристики, які піддаються трансформації через зміни у навчальному середовищі та інвестиції. Навчальні заклади — це основне, однак не єдине середовище формування навичок. На формування повного спектру індивідуальних навичок також впливають інші фактори: сімейна обстановка, робота, додаткові заняття та оточення. Під терміном «навички» часто мають на увазі «компетенції, установки, переконання та поведінку, які здатні змінюватися у процесі розвитку особистості та піддаються удосконаленню в рамках спеціальних програм і політик» (Гуерра та ін., 2014). Навички характеризуються багатогранністю та розподіляються на три

великі категорії: когнітивні, соціоемоційні та технічні навички, які стисло охарактеризовано нижче (Рисунок 1):

- *Когнітивні навички* — це інтелект або розумові здібності; до них належать базові навички (наприклад грамотність) і складніше мислення (як-от критичне мислення або вирішення проблем).
- *Соціоемоційні навички* — це поведінка, установки та особистісні якості, які допомагають людям ефективно орієнтуватися в особистих і соціальних ситуаціях (як-от керування емоціями, робота в колективі).
- *Технічні навички* — це спеціальні знання, потрібні для виконання певної роботи (наприклад, для ремонту електронного обладнання або проектування), а також психомоторна та мануальна спритність.

Незважаючи на очевидний вплив рівня навичок на зайнятість, продуктивність і рівень життя, до цього звіту в Україні майже не було актуальних та цілісних даних, які могли б стати основою для формування пріоритетів державної політики. З огляду на це, в основу аналізу, представленого у цьому звіті, лягли нові мікробазис даних, які містять детальну інформацію про розподіл когнітивних, технічних і соціоемоційних навичок серед працездатного населення, а також допомагають зрозуміти, які навички потрібні роботодавцям у країні. Вибіркові обстеження домогосподарств та фірм проводилися в рамках ініціативи STEP (*Навички на шляху до зайнятості та продуктивності*) Світового банку, що дозволяє порівняти результати для України з результатами в інших країнах,

Рисунок 1. Система когнітивних, соціоемоційних і технічних навичок



Джерела: розробка авторів на основі робіт: Алмlund та ін. (2011 р.); Борганс та ін. (2008 р.); Робертс (2009 р.); ОЕСР (2015 р.).

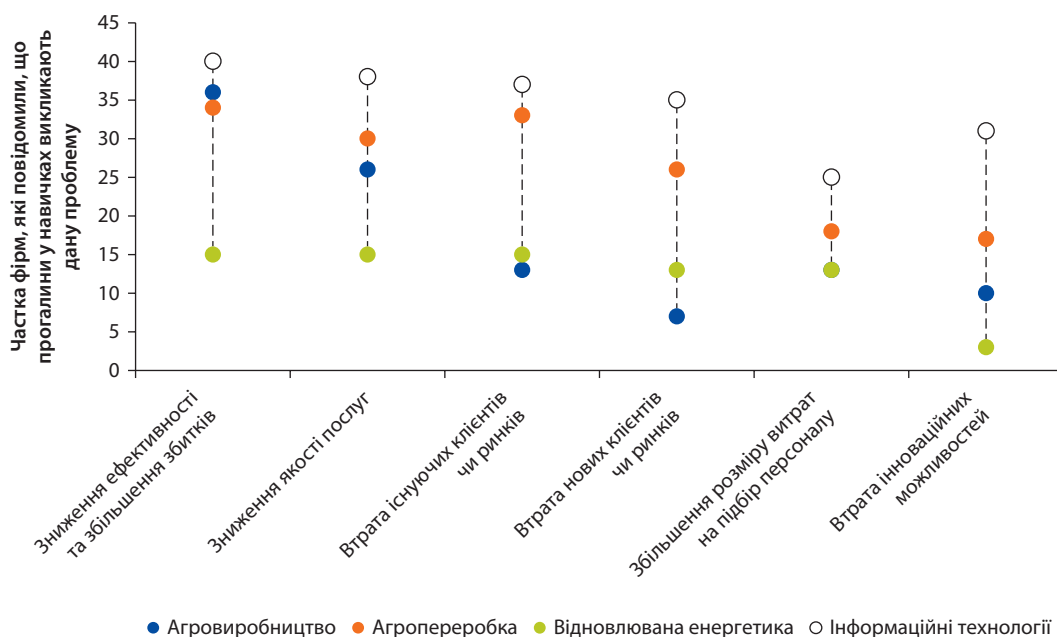
де також проводилися такі обстеження. У цій роботі також використовувалася унікальна база даних вакансій, розміщених на державних і приватних порталах, яка дала змогу визначити вимоги до кандидатів у ширшому колі галузей, ніж це дозволяє зробити обстеження фірм.

Роботодавцям потрібні передові когнітивні, соціоемоційні і технічні навички

Невідповідність навичок істотно обмежує ефективність роботи фірм в Україні. У 2014 році в ході дослідження чотирьох ключових секторів 4 з 10 фірм повідомили про істотну невідповідність тих навичок, якими володіють їхні працівники, і тих, які потрібні фірмам для досягнення бізнес-цілей. Така ситуація спостерігається приблизно в половині фірм у секторах агропереробки та інформаційних технологій (ІТ), де отримують роботу переважно люди з професійною (післяшкільною) освітою. Дефіцит необхідних навичок працівників менше відчувається в галузях відновлюваної енергетики та агровиробництва. Проте, в них про цю проблему повідомляє щонайменше одна фірма з п'яти. Невідповідність навичок обмежує ефективність роботи компаній, якість послуг і здатність утримувати та розширювати клієнтуру (Рисунок 2). Крім того, невідповідність навичок перешкоджає фірмам знайти потрібного кандидата на посаду в процесі

Рисунок 2. Наслідки невідповідності навичок для фірм у чотирьох ключових секторах

Частка фірм, які повідомили, що певна проблема викликана невідповідністю навичок, %



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: термін «невідповідність навичок» позначає розрив між навичками, якими володіють працівники фірми, та навичками, потрібними фірмам для досягнення їхніх бізнес-цілей.

відбору персоналу. Особливо це стосується висококваліфікованих посад та сфер професійної діяльності, які вимагають від працівників володіння спеціальними технічними навичками до початку роботи.

Які ж навички цінуються і яких навичок бракує роботодавцям? Найбільшим попитом користується поєднання технічних, соціоемоційних і передових когнітивних навичок. Згідно з результатами обстеження фірм і даними бази вакансій за 2015 рік, в Україні існує значний попит на передові когнітивні навички, які дають змогу працівникам аналізувати та вирішувати проблеми, керувати своїм часом, здобувати нові знання та опановувати нові методи, а також ефективно спілкуватися (Таблиця 1). Роботодавці шукають не просто розумних працівників, а тих, хто також володіє соціоемоційними навичками, які допомагають керувати своїми емоціями та поведінкою (як-от самоорганізація, стійкість, моральність), постановкою цілей і бажанням учитися (мотивація досягнень), а також здатністю працювати в колективі (командна робота). Значно важче описати базовий набір технічних навичок, оскільки вони відрізняються залежно від професії (посади) або сектору економіки, а єдине джерело деталізованих даних про технічні навички — база вакансій — переважно зосереджується на професіях високого рівня (професійні групи керівників, професіоналів та фахівців за МСКП). Разом з цим, для великої кількості професій вимагаються навички продажу, знання ринків і продукції та передові навички роботи з комп'ютером.

Найцінніші навички майже не відрізняються за секторами та професіями. Роботодавці у чотирьох ключових секторах фактично виділяють ті самі 5 основних навичок з 14 запропонованих варіантів: спеціалізовані технічні навички (технічні навички), професійність (соціоемоційна навичка), вирішення проблем (передова когнітивна навичка), здатність до самостійної роботи (соціоемоційна навичка) і командна робота (соціоемоційна навичка) (Таблиця 2). Ці навички однаково важливі як для професій високого рівня (як-от керівників), так і для

Таблиця 1. Найпоширеніші вимоги щодо навичок у вакансіях, березень 2015 року

<i>Когнітивні</i>	<i>Соціоемоційні</i>	<i>Технічні</i>
Комунікабельність	Відповідальність	Навички продажу
Здатність до навчання	Стресостійкість	Знання ринків і продукції
Організація робочого часу	Самоорганізація	Володіння методами аналізу
Аналітичні здібності	Цілеспрямованість	Знання спеціалізованого програмного забезпечення
Знання іноземних мов	Командна робота	Знання законодавства
Багатофункціональність	Ведення переговорів	Веб-програмування
Критичне мислення	Організованість	Проектування
Вирішення проблем	Професійність	Керування автомобілем
Прийняття рішень	Командна робота	Базові навички роботи з комп'ютером

Джерело: розробка авторів на основі бази вакансій кадрового порталу HeadHunter (2015 р.).

Примітка: у таблиці міститься не чіткий рейтинг навичок, а приклади навичок, які найчастіше згадувалися у вибірці оголошень про вакансії. Серед інших найчастіше згадуваних соціоемоційних навичок можна виділити здатність до співпраці (доброзичливість), точність (увага до деталей), лідерські якості та наполегливість. Оскільки портал HeadHunter переважно орієнтований на професії, пов'язані з виконанням висококваліфікованих робіт, зазначені вимоги щодо навичок переважно стосуються саме таких професій.

Таблиця 2. Огляд потреб фірм у розрізі навичок і професійних груп у чотирьох ключових секторах

	Агровиробництво	Агропереробка	Відновлювана енергетика	Інформаційні технології
Основні регіони розташування	Дніпропетровська Одеська Миколаївська	м. Київ і Київська область Дніпропетровська Харківська	м. Київ Львівська Черкаська	м. Київ Харківська Дніпропетровська
5 навичок, які цінуються найбільше	1. Спеціальні технічні навички 2. Професійна поведінка 3. Вирішення проблем 4. Здатність до самостійної роботи 5. Командна робота	1. Спеціальні технічні навички 2. Професійна поведінка 3. Вирішення проблем 4. Командна робота 5. Здатність до самостійної роботи	1. Спеціальні технічні навички 2. Вирішення проблем 3. Креативне та критичне мислення 4. Професійна поведінка 5. Командна робота	1. Спеціальні технічні навички 2. Вирішення проблем 3. Професійна поведінка 4. Здатність до самостійної роботи 5. Командна робота
% фірм, які повідомили про істотну невідповідність навичок своїх працівників	48	45	29	21
3 професійні групи, які користуються найбільшим попитом	1. Найпростіші професії 2. Оператори машин 3. Фахівці	1. Найпростіші професії 2. Фахівці 3. Оператори машин	1. Професіонали 2. Кваліфіковані робітники з інструментом 3. Найпростіші професії	1. Професіонали 2. Фахівці 3. Технічні службовці
3 професійні групи із найбільшою невідповідністю навичок*	1. Оператори машин 2. Кваліфіковані робітники з інструментом 3. Кваліфіковані сільськогосподарські робітники	1. Кваліфіковані робітники з інструментом 2. Фахівці 3. Оператори машин	1. Фахівці 2. Професіонали 3. Технічні службовці	1. Фахівці 2. Професіонали 3. Технічні службовці

Продовження таблиці на наступній сторінці.

Таблиця 2. Огляд потреб фірм у розрізі навичок і професійних груп у чотирьох ключових секторах (продовження)

	<i>Агровиробництво</i>	<i>Агропереробка</i>	<i>Відновлювана енергетика</i>	<i>Інформаційні технології</i>
Окремі професії з найбільшою невідповідністю навичок**	1. Підсобні робітники	1. Підсобні робітники	1. Оператори різних машин	1. Фахівці з інформаційних технологій
	2. Трактористи	2. Працівники сфери торгівлі та послуг	2. Професіонали в галузі картографії та топографії	2. Програмісти
	3. Тваринники	3. Фахівці у сфері харчових технологій	3. Інженери-будівельники	3. Працівники сфери торгівлі та послуг
	4. Ремонтники	4. Пекарі та кондитери	4. Геологи та геофізики	4. Розробники і аналітики комп'ютерних систем
	5. Ветеринари	5. Продавці	5. Головні технологи в галузі біоенергетики	5. Адміністративний персонал

Джерело: розробка авторів на основі даних вибіркового обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітки: *За 1-значним кодом класифікації МСКП; ** За 5-значним кодом класифікації МСКП. Оператори машин – скорочена назва для професійної групи «Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин».

професій середнього або низького рівня (наприклад технічних службовців). Цікаво, що на ідентичність вимог не впливають відмінності, притаманні згаданим галузям, зокрема, пов'язані з розташуванням, розміром, кількістю робочих місць, професійною структурою та ступенем впливу невідповідності навичок. Наприклад, у сільському господарстві спостерігається високий попит на професії низького рівня, а в секторах інформаційних технологій і відновлюваної енергетики існує чіткий попит на висококваліфікованих працівників, особливо на керівників і професіоналів.

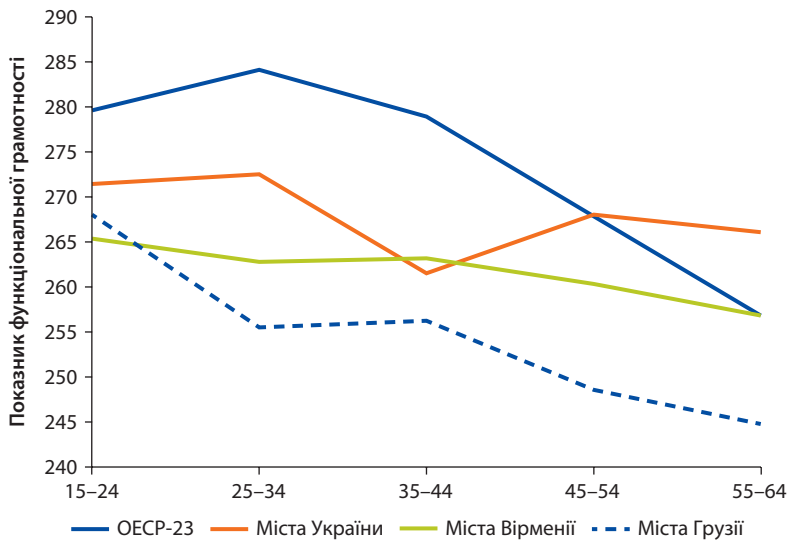
Рівень навичок міського населення в Україні та його вплив на зайнятість і оплату праці

Дані обстеження домогосподарств, проведеного у 2012 році з метою визначення рівня навичок, дають змогу визначити рівень когнітивних і соціоемоційних навичок дорослих українців. Загалом, українці, які проживають у містах, мають високий рівень базових когнітивних навичок (виходячи з результатів оцінки здатності до осмислення та відтворення змісту письмового тексту, тобто рівня функціональної грамотності), який відповідає середньому рівню у країнах-членах ОЕСР і перевищує відповідний показник у країнах із середнім рівнем доходу, де доступні порівнювані дані. Різні демографічні групи дорослого міського населення характеризуються відносно однаковим рівнем базових когнітивних навичок, однак існують значні розриви між поколіннями: дорослі, які отримали освіту протягом перехідного періоду (34–45 років у 2014 році), мають істотно нижчий рівень базових когнітивних навичок, ніж люди старшого та молодшого віку (Рисунок 3). Рівень соціоемоційних навичок майже не залежить від віку, статі чи освіти, проте залежить від культурних особливостей, тому його не варто порівнювати з результатами інших країн.

Українські працівники, які володіють високим рівнем навичок, зокрема соціоемоційних, займають вигідніше положення на ринку праці. На додачу до високого попиту на соціоемоційні навички серед роботодавців, результати аналізу свідчать про те, що креативні, активні, наполегливі, відповідальні, адаптивні та емоційно стійкі українці отримують вищі зарплати, обіймають вищі посади або активніше інтегруються на ринку праці. Водночас, чіткий зв'язок між володінням базовими когнітивними навичками та подібними результатами не прослідковується. Це, найімовірніше, пояснюється тим, що майже все міське населення України володіє високим рівнем базових когнітивних навичок, який забезпечується наявною системою освіти, тому він сприймається роботодавцями як належне.

Відносна важливість когнітивних і соціоемоційних навичок, а також інших факторів для різних вікових груп і професій відрізняється. Рівень навичок, особливо соціоемоційних навичок, пояснює у більшій мірі різницю в розмірі заробітної плати серед молоді віком від 15 до 29 років і старших працівників (45–64 роки) порівняно з працівниками середнього віку (30–44 роки) (Рисунок 4). Рівень соціоемоційних навичок серед працівників старшої вікової групи, особливо наполегливість (завзяття) і відкритість до досвіду (готовність вчитися та

Рисунок 3. Середній показник функціональної грамотності за 10-річними віковими групами і країнами



Джерела: розрахунки Світового банку на основі даних обстежень домогосподарств у Вірменії та Грузії, 2013 р. в рамках дослідження STEP; розрахунки авторів для України на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.; розрахунки ОЕСР для 23 країн-членів ОЕСР на основі даних програми PIAAC (2012–2013 рр.).

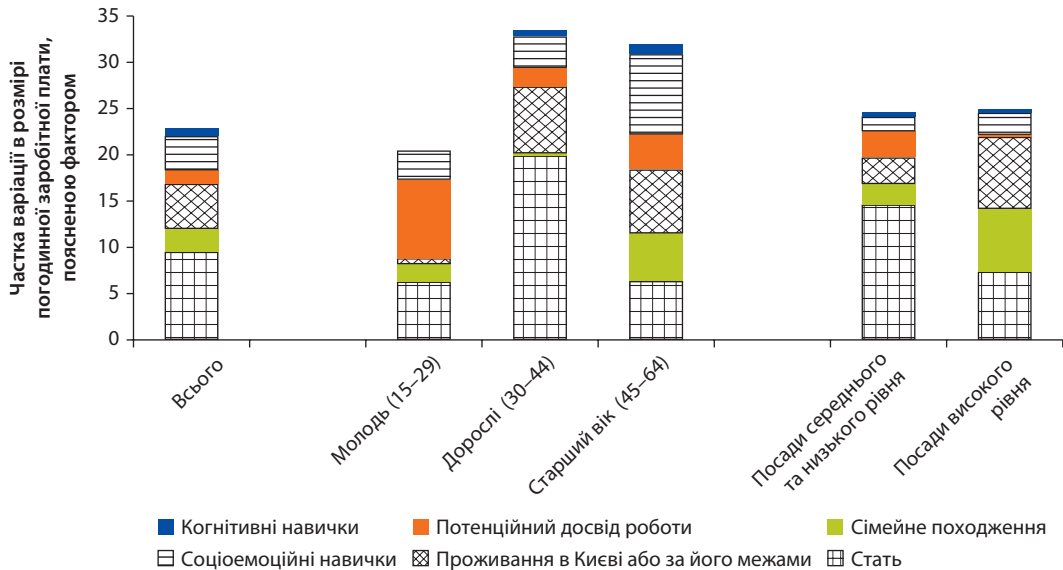
сприймати нові ідеї), пов'язано із найбільшою варіацією в розмірі заробітної плати. Якщо ж оцінювати відносну важливість навичок загалом, то різниця в розмірі заробітної плати переважно виникає внаслідок дії інших факторів, зокрема демографічних характеристик, сфери професійної діяльності та розташування. Так, досвід роботи має велике значення для молоді, а стать впливає на розмір заробітної плати дорослих працівників середнього віку, що є наслідком непропорційно великої кількості жінок, задіяних у низькооплачуваних секторах (освіті, охороні здоров'я, роздрібній торгівлі та індивідуальних послугах).

Переорієнтація традиційної системи навчання на розвиток соціоемоційних навичок

Соціоемоційні навички, які користуються високим попитом серед роботодавців і мають велику віддачу для працівників, часто не враховуються в офіційних навчальних програмах, але вони мають бути частиною комплексної стратегії розвитку навичок. Результати досліджень в Україні та інших країнах свідчать, що особи з високим рівнем соціоемоційних навичок демонструють кращі успіхи у навчанні та на роботі, а також мають міцніше здоров'я та інші соціальні переваги. Соціоемоційні навички не замінюють когнітивних і технічних, а дають змогу краще вчитися, докладати більших зусиль та досягати успіху на ринку праці. За своєю природою соціоемоційні навички піддаються впливу, а тому їх можна розвивати за допомогою відповідних заходів. Однак в Україні ці навички не

Рисунок 4. Фактори, що пояснюють різницю в розмірі заробітної плати, за віковими та професійними групами

Частка варіації в розмірі погодинної заробітної плати, поясненої різницею когнітивних і соціоемоційних навичок, досвіду та демографічних факторів (міське населення України, 2012 рік)



Джерело: розрахунки авторів на основі даних обстеження домогосподарств у рамках дослідження ULMS-STEP, 2012 р.

Примітка: результати отримані з використанням регресійного методу декомпозиції погодинної заробітної плати, запропонованого Філдсом (Філдс, 2003). Висота кожного стовпця демонструє загальну варіацію заробітної плати внаслідок впливу детермінант, які лягли в основу відповідної регресії (коефіцієнт детермінації, R^2). Яруси кожного стовпця характеризують вплив кожного фактора на загальну варіацію заробітної плати. Сімейне походження включає освіту матері та основну мову, якою розмовляють вдома (українська, російська, обидві або будь-яка з мов); потенційний досвід роботи — це різниця між віком особи та приблизним віком завершення нею навчання, а також квадрат цієї різниці. Когнітивні навички тут вимірюються показником функціональної грамотності; соціоемоційні навички складаються з показників відкритості до досвіду, добросовісності, екстравертності, доброзичливості, емоційної стійкості, наполегливості, атрибуції ворожих намірів та здатності приймати рішення. До посад високого рівня віднесено осіб, зайнятих у професійних групах Керівники, Професіонали і Фахівці за МСКП.

розвивають під час навчання у навчальних закладах та професійної підготовки на робочому місці. Щоб удосконалити систему освіти та професійної підготовки в Україні, необхідно визначити, які саме навички, у якому поєднанні, яким чином і коли слід розвивати.

Які ключові соціоемоційні навички допомагають досягти успіху на ринку праці в Україні? Базовий набір соціоемоційних навичок можна визначити на основі аналізу вакансій, а також результатів обстеження домогосподарств і фірм. Успішні та затребувані працівники володіють соціоемоційними навичками, які допомагають керувати своїми емоціями та поведінкою (як-от контроль, стійкість, моральність), умінням встановлювати цілі та бажанням вчитися (мотивація досягнень), а також здатністю працювати в колективі (командна робота). Кожна з цих навичок має власні особливі аспекти, набувається і зміцнюється в певному віці, що докладно описується в основній частині звіту. Незважаючи на те, що в різних джерелах часто оцінюються різні аспекти навичок або використовуються суперечливі терміни, відповідні навички можна визначити за різними

Таблиця 3. Соціоемоційні навички, які користуються попитом в Україні, згідно з різними класифікаціями

<i>Соціоемоційні навички, які користуються попитом серед фірм</i>	<i>Еквівалент у таксономії PRACTICE (навички, орієнтовані на ринок праці)</i>	<i>Відповідні особисті якості в моделі Великої п'ятірки</i>
Професійна поведінка	Контроль і моральність	Добросовісність
Самоорганізація	Контроль	Добросовісність
Стресостійкість і наполегливість	Стійкість	Добросовісність (наполегливість), емоційна стійкість
Цілеспрямованість і бажання вчитися	Мотивація досягнень	Добросовісність (наполегливість), відкритість до досвіду
Командна робота	Командна робота	Екстравертність, доброзичливість
Лідерські якості	Ініціативність	Добросовісність, відкритість до досвіду

Джерела: розробка авторів на основі роботи Гуерра та ін., (2014 р.), результатів обстеження фірм в рамках дослідження STEP (2014) і даних бази вакансій кадрового порталу HeadHunter (2015).

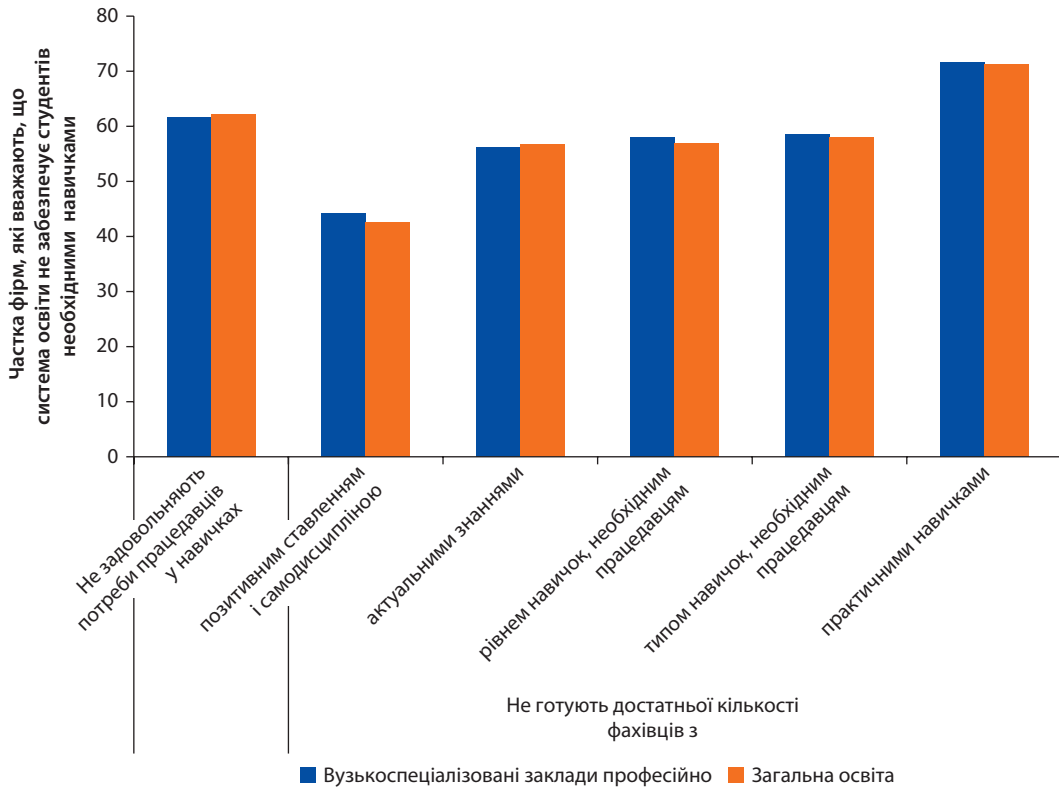
Примітка: PRACTICE — це таксономія навичок, орієнтованих на ринок праці, запропонована в роботі Гуерра та ін. (2014 р.), яка включає такі навички: вирішення проблем, стійкість, мотивація досягнень, контроль, командна робота, ініціативність, упевненість і моральність.

таксономіями, які зосереджуються або на особистих якостях, або на більш конкретних проявах поведінки (Таблиця 3).

Переорієнтація закладів професійної (післяшкільної) освіти та підготовки на розвиток навичок

Навички найкраще розвиваються у процесі навчання, однак чинній системі освіти бракує гнучкості, стандартів якості та орієнтації на потреби ринку праці. Шість із десяти фірм у чотирьох ключових секторах шкодують, що навчальні заклади, які надають загальну освіту (у тому числі вищу) або професійно-технічну освіту, не забезпечують студентів потрібними роботодавцям навичками (Рисунок 5). Зокрема, більшість роботодавців вважають, що система освіти не готує достатньої кількості фахівців із практичними навичками, необхідним типом та рівнем навичок чи актуальними знаннями. Роботодавці також скаржаться, що у навчальних закладах не навчають позитивному ставленню та самодисципліні.

Незважаючи на те, що в Україні закладені певні основи ефективного функціонування системи освіти, заклади професійної (післяшкільної) освіти та підготовки не забезпечують студентів навичками, які б відповідали змінним потребам на ринку праці. Більшість дорослих мають принаймні повну середню освіту, а приблизно половина — вищу освіту.³ Україна також демонструє непогані результати в ході міжнародного оцінювання освітніх досягнень учнів на зразок Міжнародного моніторингового дослідження якості природничо-математичної освіти (TIMSS), не відстаючи від країн із високим рівнем доходу, таких як Італія, Норвегія або Швеція. Однак, якщо не брати до уваги кваліфікаційні документи і базові навички, виникають питання щодо відповідності професійної підготовки працівників, отриманої до початку перехідного періоду, часто у професійно-технічних закладах, та належного моменту часу для

Рисунок 5. Результати оцінювання системи освіти фірмами у чотирьох ключових секторах (%)

Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Примітка: дослідження проводилося в таких чотирьох секторах: агровиробництво, агропереробка, відновлювана енергетика та IT.

спрямовування учнів до навчання у закладах професійно-технічної освіти (TVET) загалом. З роками спостерігається збільшення кількості випускників університетів, незважаючи на реальні потреби виробництва. Крім того, роботодавцям відомо, що відповідні освітньо-кваліфікаційні рівні здобуваються в училищах і університетах, які не забезпечують належного рівня підготовки студентів або видають дипломи особам без відповідних навичок. Внаслідок цього роботодавцям складно встановити рівень навичок особи лише на підставі документа про здобуту освіти. Також дедалі частіше спостерігається невідповідність рівня технічної підготовки робітників актуальним потребам ринку праці, які швидко змінюються.

Можна виділити певні навички та знання, характерні для професій низького, середнього та високого рівня, розвиток яких, на думку роботодавців, має забезпечувати система освіти, щоб надати майбутнім працівникам можливість знайти роботу. Наприклад, інженери, які є представниками професії високого рівня, повинні мати знання в галузі фізики, уміти вирішувати складні проблеми, володіти навичками активного слухання, проектування та моніторингу. Водночас,

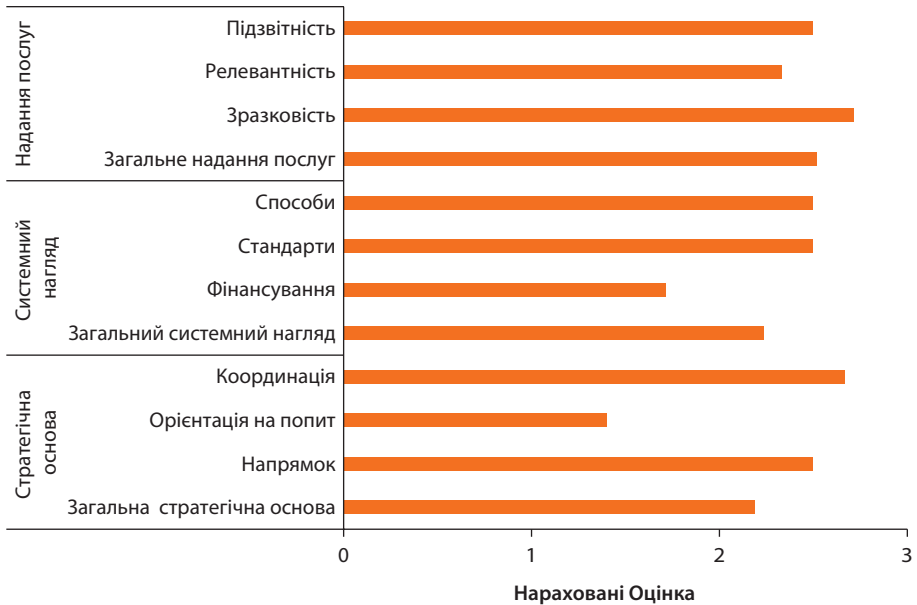
представники робітничих професій у промисловості повинні мати такі навички, як координація, робота з обладнанням, слухання та сприймання. На щастя, більшість зазначених навичок можна розвинути в системі професійно-технічної освіти, якщо під час навчання використовувати сучасне обладнання, яке використовується фірмами.

Незважаючи на те, що Уряд України визначив стратегії підвищення якості та відповідності освіти, їх реалізація стримується дефіцитом фінансових ресурсів і відсутністю чіткої координації зусиль зацікавлених сторін. Фінансування професійно-технічної освіти не ґрунтується на чітких критеріях та показниках ефективності. Крім того, складно одночасно координувати зусилля різних державних відомств (у тому числі Міністерства освіти та науки, Міністерства соціальної політики, Міністерства економічного розвитку та торгівлі, Державної служби зайнятості) і неурядових зацікавлених сторін (у тому числі різних об'єднань роботодавців, бізнес-асоціацій, торгово-промислових палат, профспілок і спеціалізованих неурядових організацій [НУО]).

Значна кількість закладів професійної (післяшкільної) освіти потребує реформування з метою вдосконалення стратегічної основи, системного нагляду та надання послуг. Згідно з результатами оцінювання українських закладів професійної освіти, система розвитку робочої сили характеризується яскраво вираженими структурними проблемами та низькими показниками ефективності, порівняно з міжнародними стандартами.⁴ Інституціям у сфері освіти та професійної підготовки бракує чіткого спрямування на розробку та реалізацію політики, оскільки надмірна роздробленість функцій не дозволяє визначити спільне бачення, сформулювати політику та співпрацювати з роботодавцями. Крім того, система фінансування характеризується неефективним розподілом ресурсів, що негативно відображається на забезпеченні підручниками та модернізації застарілої інфраструктури і обладнання професійно-технічних навчальних закладів (Рисунок 6). Що стосується компонентів надання послуг, Україна демонструє відносно непогані результати завдяки активній діяльності різноманітних недержавних постачальників освітніх послуг. Однак, ефективність українських навчальних закладів є гіршою у розрізі інших аспектів роботи, зокрема вони мають обмежений обсяг достовірної інформації про поточні та нові вимоги щодо навичок, щоб пристосувати свої навчальні програми до умов ринку праці, а також слабкі системи моніторингу та оцінки якості надання послуг.

Суворе трудове законодавство перешкоджає раціональному розподілу навичок працівників

На думку роботодавців, податки на фонд заробітної плати та соціальні внески суттєво обмежують їхню господарську діяльність і зростання. Переважна більшість фірм у чотирьох ключових секторах, де проводилося обстеження, мають труднощі з веденням бізнесу та зростанням, пов'язані з проблемами у підборі, наймі та звільненні працівників (Рисунок 7). Зокрема, їм шкодять високі податки на фонд заробітної плати, соціальні внески та обмеження розміру заробітної плати (високий розмір загальної та мінімальної заробітної плати). Окрім цього,

Рисунок 6. Оцінка закладів професійної освіти та підготовки в Україні

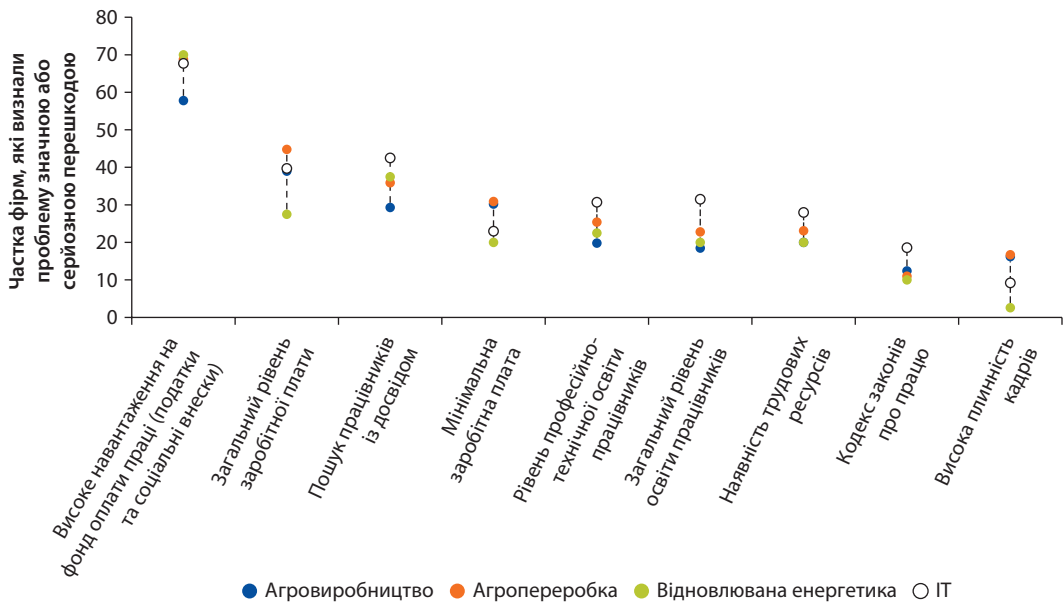
Джерело: інструмент Світового банку для збору даних SABER-WfD, 2013.

дві суттєві зміни в оподаткуванні робочої сили у 2014-2015 рр. призвели до збільшення і без того значного податкового навантаження: тимчасово введено додатковий військовий збір з доходів фізичних осіб, а ставка оподаткування місячної заробітної плати, розмір якої перевищує 10 мінімальних заробітних плат, підвищилася із 17 до 20 відсотків. Ці два нововведення збільшили податкове навантаження (tax wedge) щонайменше на 1 відсотковий пункт.

Високі податки на робочу силу та обтяжливе трудове законодавство змушують роботодавців шукати способи ухилення від жорстких трудових норм за допомогою неформальних схем, які існують унаслідок слабого застосування відповідних законів. Велика кількість випадків ухилення призвела до стрімкого поширення неформальної діяльності фірм і неформального працевлаштування з часів першої хвилі фінансово-економічної кризи у 2008 році. Особам, які працюють неформально, рідко пропонують навчання на робочому місці або пільги, які дають доступ до такого навчання. Така делегалізація зайнятості перешкоджає досягненню урядової мети підвищення продуктивності та конкурентоспроможності економіки.

Разом з фірмами страждає і процес створення робочих місць у формальному секторі, що змушує Уряд України впроваджувати зміни у сфері трудового законодавства. Одні зміни спрямовані на зниження ставки єдиного соціального внеску (ЄСВ) для роботодавців, інші — на підвищення доступу до працевлаштування для окремих груп населення. Що стосується ЄСВ, відповідна ініціатива була запроваджена, щоб вивести з тіні трудові доходи та збільшити обсяг надходжень до Пенсійного фонду та інших фондів соціального страхування в результаті

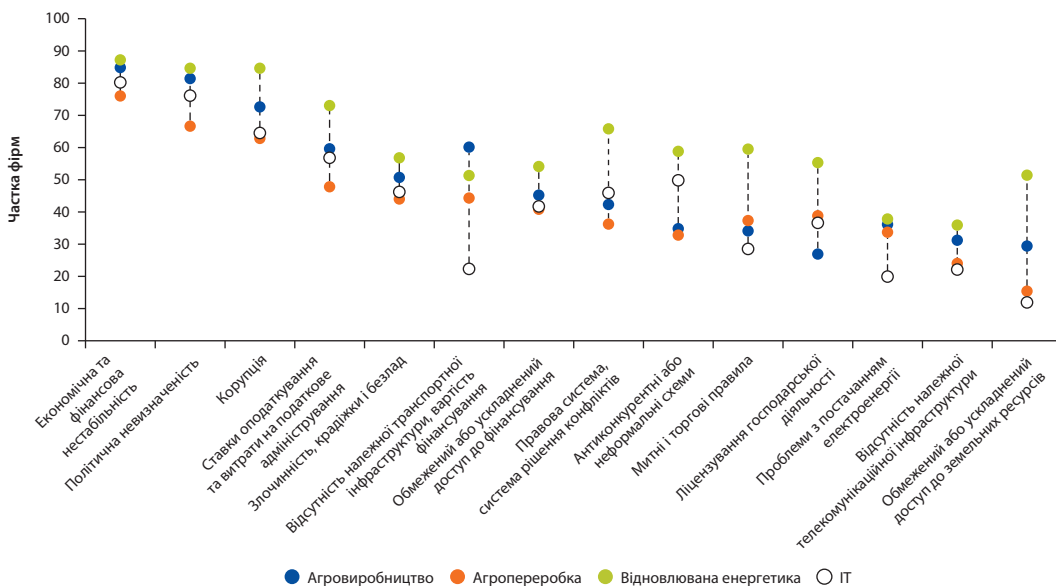
Рисунок 7. Частка фірм, які визнали проблеми у трудовій сфері значними або серйозними перешкодами для їх діяльності та зростання (%)



Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

розширення податкової бази. На початку 90-х років для фірм була запроваджена 5-відсоткова квота робочих місць для працевлаштування окремих груп населення (осіб передпенсійного віку, молодих спеціалістів, безробітних, інвалідів і одиноких батьків), щоб полегшити доступ указаних груп до роботи. Законом, прийнятим у 2013 році, передбачена компенсація сум ЄСВ у разі прийняття на роботу безробітних громадян із зазначених соціально незахищених груп (на додачу до 5-відсоткової квоти). Окрім того, були запроваджені зміни, спрямовані на регулювання оплаченого стажування, обмеження дискримінації та підтримки мобілізованих працівників.

Якщо проаналізувати зміни, запроваджені до Кодексу законів про працю у 2010–2015 роках, стає очевидним, що вони зробили трудові відносини більш регульованими та зосередженими на інтересах працівників. Чинний Кодекс законів про працю не закладає правових основ для забезпечення адаптивності та гнучкості ринку праці або умов, які сприяли б створенню більшої кількості якісніших робочих місць. Він не стимулює фірми підвищувати рівень формальної зайнятості, оскільки не знижує відносно високий розмір витрат на оплату праці, а також не містить положень про контракти, які б допомагали роботодавцям адаптуватися під час низхідних фаз бізнес-циклів. Натомість запроваджуються нові штрафи, санкції та обмеження. Це ще більше посилює проблеми невідповідності навичок та її негативного впливу на розвиток фірм і економіки, оскільки роботодавці, які працюють у формальному секторі, вважають за краще взагалі не наймати працівників.

Рисунок 8. Проблеми, не пов'язані з ринком праці, які обмежують ефективність діяльності фірм (%)

Джерело: вибіркове обстеження фірм в Україні в рамках дослідження STEP 2014 р.

Ефективність реформ трудового законодавства значною мірою залежатиме від обмежуючих економічних і політичних факторів. Хоча ступінь суворості обмежень майже не відрізняється в різних секторах, більшість роботодавців вважає, що фінансово-економічна нестабільність, політична невизначеність, завищені податки, корупція та злочинність (що спричиняють додаткові витрати) є більшими перешкодами, ніж проблеми, пов'язані з ринком праці (Рис. 8). На думку роботодавців, дефіцит фінансових ресурсів і конкуренція з боку неформального сектору не дають більшості українських фірм змоги ефективно конкурувати на внутрішніх і міжнародних ринках.

План заходів політики з підтримки працівників у набутті та використанні навичок на сучасному робочому місці

Комплексна стратегія розвитку навичок для забезпечення зайнятості та підвищення продуктивності в Україні має включати три напрями політики:

1. **Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці.** Базові навички — основні когнітивні та соціоемоційні навички — переважно набуваються в ранньому дитинстві, початковій і середній школі та мають вирішальний вплив на якість робочої сили. Майбутнім працівникам необхідно здобути належні базові навички, щоб краще вчитися, досягати успіхів у навчанні та на ринку праці, здобути передові навички (у тому числі технічні), а також уміти адаптуватися до швидкої зміни потреб ринку праці.

2. Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників.

Цей напрям передбачає підвищення релевантності навчальних програм (наприклад шляхом розробки механізмів зворотного зв'язку між навчальними закладами та фірмами), запровадження стимулів для збільшення покриття працівників програмами професійної підготовки та підвищення кваліфікації, а також розробку інформаційної системи ринку праці для прийняття обґрунтованих рішень.

3. Удосконалення інституційного середовища для полегшення використання навичок працівників.

Існують важливі інституційні фактори, які сприяють або перешкоджають зайнятості та створенню нових робочих місць. Серед них — інституційне середовище, яке стимулює працевлаштування, полегшує підбір персоналу та сприяє підвищенню мобільності працівників всередині країни.

Напрямок 1 — Розвиток базових навичок нових учасників ринку праці

Формування соціоемоційних і когнітивних навичок — це багатоетапний процес, на який впливають середовище та інвестиції. Формування навичок є кумулятивним процесом, тому відповідні заходи мають впроваджуватися у комплексному вигляді протягом усього життя особи. Сімейна обстановка (рівень життя родини, освіта батьків, стосунки в сім'ї) і домашнє навчальне середовище відіграють значну роль у процесі формування когнітивних і соціоемоційних навичок. Навички, які цінуються на ринку, розвиваються у процесі неформального і формального навчання, а також навчання та професійної підготовки на робочому місці. Державні інституції у сфері охорони здоров'я та шкільної освіти можуть істотно впливати на когнітивний та соціоемоційний розвиток людини. Віддача від інвестицій в людський капітал залежить від загального рівня навичок.

Заходи, спрямовані на розвиток соціоемоційних навичок, мають проводитися протягом певних періодів, оптимальних для розвитку ключових навичок, зважаючи на біологічну та соціальну готовність особи. Оптимальними (однак не єдиними) періодами вважаються молодший шкільний і підлітковий вік: у початкових класах школи діти вперше починають самостійно спілкуватися з оточуючими (за дітей молодшого віку це переважно роблять батьки), а у підлітковому віці відбувається складніша соціальна взаємодія внаслідок нейробіологічних змін, зростання залежності від думки однолітків і соціальних змін, які створюють можливості для розвитку складніших моделей вирішення соціальних проблем. Віковий період від 6 до 11 років вважається оптимальним для розвитку всіх аспектів соціоемоційних навичок, однак окремі аспекти краще розвиваються у молодшому або старшому віці. Наприклад, гнучкість найкраще розвивається у віці від 0 до 11 років, а моральність — у віці від 6 до 18 років.

Соціоемоційні навички можна розвивати за допомогою різноманітних заходів, які відрізняються специфічними цілями і спрямуванням на різні вікові групи — дошкільнят, школярів, молодь або дорослих, а також різним місцем проведення — у навчальних закладах, на робочому місці або у спеціальних центрах. Наставництво, виховання у родині та особистісна взаємодія — ось основні компоненти успішних стратегій розвитку навичок протягом усього життя.⁵ Заходи, проведені в ранньому дитинстві, зокрема, спрямовані на розширення

взаємодії між батьками та дітьми, дають найбільший ефект та істотно впливають на довгострокові результати. Для дітей шкільного віку ряд країн запровадили системні реформи з метою включення соціоемоційних навичок до навчальних стандартів і програм, які спрямовані не лише на дітей, а й на вчителів і директорів шкіл. Значна кількість програм для раннього та середнього дитячого віку також передбачають розвиток когнітивних навичок. Найперспективніші програми для підлітків інтегрують практичні аспекти у традиційне навчання та/або передбачають наставництво (менторство). Серед важливих альтернативних підходів слід виділити програми додаткового та позашкільного навчання, які формують соціоемоційні навички через мистецтво та спорт. Соціоемоційні навички також можна включати до програм професійного навчання як доповнення до технічної підготовки, наприклад, до програм навчання молоді, які реалізуються в багатьох країнах Латинської Америки. Однак залишаються питання щодо визначення належного обсягу навчання в рамках таких програм, етапів, спрямування на один або кілька аспектів, довгострокових результатів, якості, розробки механізмів і заохочень. Це необхідно враховувати під час розробки заходів та їх інтеграції до наявних структур.

Напрямок 2 — Сприяння розвитку передових навичок теперішніх та нових працівників

Для підвищення якості професійної (післяшкільної) освіти слід створити міцну структуру управління та запровадити фінансування на основі показників ефективності. Щоб наблизити українську систему до належно організованих систем розвитку робочої сили, що функціонують в інших країнах світу, уряд повинен вжити заходів у п'яти сферах: (а) створення вищого керівного комітету для розробки стратегічного плану і концепції системи розвитку робочої сили, адаптації політики до цілей соціально-економічного розвитку країни та забезпечення координації зусиль зацікавлених сторін; (б) створення ефективнішої інституційної основи для впровадження Національної рамки кваліфікацій (НРК); (с) регулярне проведення оцінки впливу і розширення сфери дії наявних навчальних програм усіх типів задля працевлаштування забезпечення зайнятості випускників; (d) запровадження фінансування на основі кількості вступників, ефективності та результативності навчальних програм; та (е) сприяння розвитку конкуренції між закладами професійно-технічної освіти для підвищення якості освітніх послуг.

Основним кроком у напрямку вдосконалення релевантності професійної освіти має стати розвиток постійних зв'язків між навчальними закладами та підприємствами з метою розробки професійних стандартів і адаптації навчальних програм. Щоб забезпечити підготовку працівників із набором навичок, що вимагаються роботодавцями, професійно-технічним та вищим навчальним закладам потрібно розвивати партнерські зв'язки з підприємствами у відповідних секторах для розробки професійних стандартів і належних навчальних програм та їх регулярного перегляду. В ідеалі процес визначення та перевірки якості професійних і кваліфікаційних стандартів повинен координуватися спеціальним державним органом. Щоб забезпечити належне впровадження та інтеграцію нових стандартів у систему освіти, необхідно звернутися за фінансовою підтримкою і

технічною допомогою до місцевих і міжнародних партнерів, донорів і приватного сектора.⁶ Професійні стандарти сприятимуть активній участі приватного сектора в розробці навчальних програм. Наприклад, систему коледжів Чикаго було повністю реформовано з метою адаптації навчальних програм і діяльності до потреб роботодавців. Як одна з найважливіших установ поза системою формальної освіти, що забезпечує можливості для безперервного навчання, Державна служба зайнятості України також повинна ефективніше адаптувати програми навчання та перепідготовки до потреб місцевих ринків праці.

Слід розглянути можливість запровадження фінансових заохочень для фірм, щоб стимулювати професійне навчання на робочому місці, що є ефективним способом розвитку передових навичок працівників і нових учасників ринку праці. Професійне навчання на робочому місці може проходити в різних формах, зокрема у формі програм підвищення кваліфікації для штатних працівників або програм учнівства, стажування та партнерських програм для здобуття новими працівниками початкового досвіду професійної діяльності у відповідному секторі. Програму заохочення інвестицій у навчання працівників для зацікавлених компаній варто було б спрямовувати на компанії, що бажають розширити свій бізнес, переїхати у сприятливі географічні регіони, або перебувають під загрозою закриття. Учасників програми потрібно відбирати на основі критеріїв, що орієнтовані на продуктивність (зокрема, наявність чітких цілей щодо створення/утримання робочих місць) і передбачають механізми забезпечення відповідного обсягу фінансування, щоб запобігти зловживанням. Що ж до навчання поза роботою, програми тимчасових робіт можуть допомогти у перекваліфікації працівників чи підвищенні рівня їхніх знань і навичок у рамках професій, доступних на їхньому місцевому ринку праці.⁷ Державна служба зайнятості має забезпечити зв'язок між фірмами або особами, які шукають роботу, і постачальниками освітніх послуг шляхом координації розробки навчальних програм, надання обладнання, укладення договорів з викладачами-практиками тощо. Незалежно від місця та часу, потрібно проводити ретельний моніторинг і оцінювання навчальних програм з метою забезпечення їхньої якості.

Щоб підвищити ефективність інвестицій у формування навичок та визначення потреб у навичках, необхідно удосконалити інформаційну систему ринку праці. Студенти, їхні родини та особи, які шукають роботу, повинні мати доступ до достовірної інформації про можливості працевлаштування за спеціальностями і навчальними закладами, а також про вимоги робочих місць. Інформація про ринок праці та кар'єрні перспективи може вчасно вплинути на прийняття рішень і запобігти помилкам у майбутньому. Інформаційно-роз'яснювальні заходи мають велике значення та можуть включати онлайн-реєстрацію для участі у навчальних програмах, лекції для учнів, екскурсії на фірми/заводи та моделювання робочих ситуацій у школі. Інформаційна платформа ринку праці також має містити актуальну інформацію для працівників, викладачів і постачальників освітніх послуг про навички та професії, які користуються попитом:⁸ дані про вакансії, вимоги до кандидатів (наприклад, щодо досвіду, освіти або навичок), інформацію про рівень заробітної плати у відповідному секторі та зайнятості (за особистими та географічними характеристиками), а також про інші важливі аспекти.

Компонент 3 — Удосконалення інституційного середовища для полегшення використання навичок нинішніми працівниками

Стратегія з удосконалення використання навичок передбачає стимулювання створення нових робочих місць шляхом реформування трудового законодавства з одночасним забезпеченням достатнього рівня соціального захисту працівників. Серед країн Східної Європи і Центральної Азії Україна характеризується високим рівнем податкового навантаження на оплату праці одного працівника (tax wedge) — різниці між загальними витратами роботодавця на оплату праці та заробітною платою, яку отримує працівник після утримань податків і внесків, у відсотках до загальних витрат роботодавця на оплату праці. Для розробки більш довгострокових заходів український уряд повинен оцінити ефективність чинних схем компенсації єдиного соціального внеску (які діють з початку 2013 року), а також визначити можливості подальшого зниження витрат на оплату праці.⁹ Запровадження різноманітних видів контрактів також стимулюватиме створення нових робочих місць завдяки полегшенню доступу до тимчасових форм зайнятості, збільшенню тривалості та розширенню сфери дії строкових контрактів і запровадженню гнучкого робочого графіка. Однак розширення кола контрактів і зниження витрат на оплату праці не повинні досягатися за рахунок позбавлення працівників права на захист у разі втрати роботи. Це означає, що, замість захисту робочих місць, уряд має орієнтуватися на захист працівників шляхом надання їм допомоги протягом періоду зміни роботи (так звана модель «флексік'юріті»). Допомога може надаватися у грошовій формі (страхування на випадок безробіття) або у вигляді програм активної політики на ринку праці, зокрема перепідготовки.

Сприяння найоптимальнішому використанню навичок також вимагає ефективного посередництва між особами, які шукають роботу, і роботодавцями. Надання ефективних посередницьких послуг на ринку праці вимагає володіння вичерпною інформацією про попит на працю, як уже наголошувалося під час опису напряму 2, а також урахування повного спектру перешкод на ринку праці, з якими стикаються різноманітні соціально незахищені групи населення (зокрема довгостроково безробітні, молодь, неформально зайняті). У цьому контексті Державна служба зайнятості могла б підвищити якість своїх послуг шляхом розробки та використання інструменту статистичного профілювання, який також можна було б застосовувати для забезпечення доступу до короткострокової та довгострокової соціальної допомоги для тих осіб, хто має менше можливостей працювати. Такий інструмент допоможе уникнути дублювання послуг і, в контексті воєнного конфлікту, сприятиме інтеграції ВПО шляхом їх реєстрації та забезпечення трудовими й соціальними послугами, а також підтримкою, орієнтованою на підвищення їхньої економічної активності.

Усунення перешкод для внутрішньої міграції розширить можливості працевлаштування та дасть змогу працівникам використовувати свої навички в повному обсязі. Низький рівень внутрішньої мобільності в Україні порівняно з міжнародними стандартами спричинений переважно недоліками нормативно-правової бази. Внутрішній міграції працівників сприятиме забезпечення можливості переведення соціальних пільг у разі переміщення по регіону всередині країни,

Рисунок 9. Огляд запропонованих пріоритетних напрямків і відповідних заходів

Джерело: розробка авторів.

а також скасування адміністративних процедур, що вимагають офіційної реєстрації осіб за місцем проживання, адже люди не бажають офіційно реєструватися за новим місцем проживання з багатьох причин.

Примітки

1. У 2014 році розмір заборгованості з виплати заробітної плати зріс із 753 млн грн до 2 437 млн грн

2. Див. дослідження: Борганс та ін. (2008 р.), Алмлунд та ін. (2011 р.), Кауц та ін. (2014 р.), ОЕСР (2015 р.).
3. До 2012 року 92% працездатного населення у віці від 25 до 55 років мали щонайменше повну середню освіту, а 47% здобули вищу освіту.
4. Оцінка ґрунтується на даних дослідницької ініціативи SABER (Системний підхід до покращення освітніх результатів) Світового банку, розробленої з метою систематичного документування та оцінювання політик і закладів системи розвитку робочої сили (WfD). У рамках цієї ініціативи три комплексні компоненти — стратегічна основа, системний нагляд і надання послуг — оцінюються за шкалою від одного до чотирьох балів. Один бал свідчить про обмежений рівень розвитку та організації, а чотири бали означають, що система розвитку робочої сили є прогресивною та встановлює світові стандарти провідної практики. Загалом, українська система розвитку робочої сили оцінюється на рівні між двома та трьома балами, тобто як система, що перебуває на початкових етапах розвитку, однак має певні усталені характеристики.
5. Для отримання додаткової інформації про заходи розвитку навичок протягом усього життя див. Гекмен і Моссо (2014), а також Кауц та ін. (2014).
6. Необхідно проаналізувати досвід різних країн, які вже провели подібні реформи або лідирують у цій сфері (зокрема, Австралії, Ірландії, Сполученого Королівства, Кореї та Малайзії).
7. В Україні існує досвід застосування програм короткострокової зайнятості, однак їх застосування можна розширити, не лише адаптуючи трудову діяльність до рівня освіти учасників (наприклад, шляхом зменшення частки фізичної праці на користь інтелектуальної діяльності), а й орієнтуючи саму програму на професійну перепідготовку з урахуванням потреб місцевого ринку праці.
8. Під час підготовки цього звіту було випробувано методологію, яка включала збір даних про вакансії та визначення вимог до кандидатів. Державна служба зайнятості спільно з місцевим приватним сектором можуть продовжити застосування відповідної практики та постійне оновлення даних.
9. Докладнішу інформацію про політичні заходи зниження витрат на оплату праці див. у роботі Куддо (2011).

Використана література

- Almlund, M., A. L. Duckworth, J. J. Heckman, and T. Kautz. 2011. "Personality Psychology and Economics." In *Handbook of the Economics of Education*, Vol. 2, edited by E. A. Hanushek. Amsterdam: North Holland. [Алмлунд, М., А. Л. Дукворт, Дж. Дж. Гекмен, та Т. Кауц. 2011. «Психологія та економіка особистості.» У Посібнику «Економіка освіти», Том 2, за редакцією Е.А. Ганушека. Амстердам: Північна Голландія.]
- Arias, O. S., C. Sanchez-Paramo, M. E. Davalos, I. Santos, E. R. Tiongson, C. Gruen, N. de Andrade Falcao, G. Saiovici, and C. A. Cancho. 2014. "Back to Work: Growing with Jobs in Europe and Central Asia." *Europe and Central Asia Reports*. Washington, DC: World Bank. [Аріас, О. С., Ц. Санчез-Парамо, М. Е. Давалос, І. Сантос, Е. Р. Тіонгсон, Ц. Грюн, Н. де Андраде Фалькао, Дж. Сайовічі, та С. А. Канчо. 2014. «Знову до роботи: Як розвиватися у роботі в Європі та Центральній Азії.» Звіт щодо Європи і Центральної Азії. Вашингтон, Округ Колумбія: Світовий банк.]
- Banerji, A., W. Cunningham, A. Fiszbein, E. King, H. Patrinos, D. Robalino and J.-P. Tan. 2010. *Stepping Up Skills for More Jobs and Higher Productivity*. Washington, DC: World Bank.

- [Банерджі, А., В. Каннінгем, А. Фішбайн, Е. Кінг, Г. Патрінос, Д. Робаліно та Дж.-П. Тан. 2010. Розвиток навичок для кращої зайнятості і вищої продуктивності. Вашингтон, Округ Колумбія: Світовий банк.]
- Borghans, L., A. L. Duckworth, J. J. Heckman, and B. ter Weel. 2008. "The Economics and Psychology of Personality Traits." *Journal of Human Resources* 34 (4): 972–1059. [Борганс, Л., А. Л. Дакворт, Дж. Дж. Гекмен, та Б. тер Віл. 2008. «Економіка та філософія особистих якостей.» Вісник «Управління кадрами» 34 (4): 972–1059.]
- Fields, G. 2003. "Accounting for Income Inequality and Its Change: A New Method, with Application to the Distribution of Earnings in the United States." *Research in Labor Economics* 22: 1–38. [Філдс, Г. 2003. «Врахування нерівності доходів та їх зміни: новий метод, що стосується розподілу доходів у Сполучених Штатів.» Дослідження з економіки праці 22: 1–38.]
- Guerra, N., K. Modecki, and W. Cunningham. 2014. "Social-Emotional Skills Development across the Life Span: PRACTICE." *World Bank Policy Research Working Paper* 7123, Washington, DC: World Bank. [Гуєрра, Н., К. Модецькі, та В. Каннінгем. 2014. «Розвиток соціоемоційних навичок протягом усього життя: таксономія «PRACTICE». Робоче політичне дослідження Світового банку 7123, Вашингтон, Округ Колумбія: Світовий банк.]
- Kuddo, A. 2011. *International Experience in Reforming Employment Regulations. Technical Assistance to the Government of Ukraine*. Washington, DC: World Bank. [Куддо, А. 2011. Міжнародний досвід у реформуванні регулювання праці. Технічна допомога Уряду України. Вашингтон, Округ Колумбія: Світовий банк]
- OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development). 2015. *Skills for Social Progress: The Power of Social and Emotional Skills*. OECD Skills Studies. Paris: OECD Publishing. [ОЕСР (Організація економічної співпраці і розвитку). 2015. Навички для соціальної успішності: сила соціальних та емоційних навичок. Дослідження ОЕСР щодо навичок. Париж: Видавничий дім ОЕСР.]
- Roberts, B. W. 2009. "Back to the Future: Personality and Assessment and Personality Development." *Journal of Research in Personality* 43 (2): 137–145. [Робертс, Б. В. 2009. «Назад у майбутнє: особистість та її оцінювання, а також розвиток особистості.» Вісник «Дослідження особистості» 43 (2): 137–145.]
- World Bank. 2011. *Ukraine — Equal Access to Quality Education in Ukraine Project*. Washington, DC: World Bank. [Світовий банк. 2011. Україна – рівний доступ до якісної освіти, Проект. Вашингтон, Округ Колумбія: Світовий банк.]
- . 2014. *Doing Business 2015: Going Beyond Efficiency*. WashingtonDC: World Bank. [———. 2014а. Ведення бізнесу 2015: За межами ефективності. Вашингтон, Округ Колумбія: Світовий банк.]

Економічний поступ України від часу здобуття незалежності на початку 1990-х років був нерівномірним – частково через повільні темпи реформ, несприятливі демографічні чинники, а також через низький рівень продуктивності праці. Одним з ключових чинників, який обмежує економічний розвиток України, є те, що навички її робочої сили не дозволяють адекватно задовольняти потреби сучасної економіки. Хоча рівень грамотності населення в Україні високий і більшість випускників середньої школи мають тверді базові знання, система професійно-технічної освіти та вищої школи не здатна озброїти майбутніх працівників потрібними передовими навичками, які би забезпечили їм досягнення успіху на ринку праці.

У праці *«Навички для сучасної України»* викладено нову інформацію щодо природи навичок, які цінуються на ринку праці, та запропоновано низку варіантів політики, спрямованої на формування та використання таких навичок. Спираючись на результати обстежень населення і підприємств, а також на дані про вакансії робочих місць у режимі онлайн, автори книги стверджують, що працівники – аби досягти успіху на ринку праці та задовольнити потреби роботодавців – мають володіти різноманітними передовими когнітивними навичками (як-от уміння вирішувати проблеми та комунікаційні навички), соціоемоційними навичками (як-от самоорганізація та робота в команді), а також технічними навичками (наприклад, уміння писати комп'ютерні програми або вміння продавати певну продукцію). Розробники державної політики у сфері підготовки трудових ресурсів повинні забезпечити встановлення стійких зв'язків між навчальними закладами та підприємствами (шляхом запровадження належних професійних стандартів та коригування навчальних програм відповідно до потреб підприємств), аби головною метою навчання був розвиток навичок для ринку праці, а не кількість студентів чи інші показники державного планування. Для визначення попиту на професійні навички та сприяння плідним інвестиціям у їх формування на безперервній основі, потрібна інформаційна система ринку праці. Однак, формування навичок дасть результати лише у тому разі, коли трудові ресурси країни зможуть реалізовувати їх в умовах більш гнучкого трудового законодавства.

Праця *«Навички для сучасної України»* буде корисною для осіб, що визначають політику у сфері підготовки трудових ресурсів країни, науковців, а також усіх, хто цікавиться питаннями розвитку людських ресурсів і проблемами зайнятості в Україні.