

DOI <https://doi.org/10.32405/2218-7650-57-73>

УДК 378:316.4.7

Єрмоленко Андрій Борисович,

кандидат політичних наук, доцент,
доцент кафедри філософії і освіти дорослих
Центрального інституту післядипломної освіти
ДЗВО «Університет менеджменту освіти».
Київ, Україна.
ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3048-7844>
diamond_621@ukr.net

ВПЛИВ ГЛОБАЛЬНИХ ЦИВІЛІЗАЦІЙНИХ ТРАНСФОРМАЦІЙ НА ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Анотація. Життєдіяльність нашого соціуму визначається трансформаціями глобального рівня в національному контексті. Сучасний стан соціально-економічного розвитку в Україні характеризується динамізмом і багатовекторністю. Це обумовлює зміни форм і видів зайнятості, трансформації ринку праці та перманентні перетворення національної економічної системи. Стрімкий розвиток технологій та поява штучного інтелекту загострили питання місця і ролі самої людини в цивілізаційному поступі. Протиріччя життєдіяльності людини стали головними питаннями на багатьох міжнародних форумах. Фахівці прогнозують взаємодію людини та штучного інтелекту, що лише підсилить досягнення у різних сферах життєдіяльності і приведе до появи нових галузей виробництва та збільшення кількості нових робочих місць. Глобальні тенденції – це потужна сила, яка змінює суспільство, а з ним і робоче середовище. Обов'язковою умовою адаптації в мінливому світі стає гнучкість. Зростає необхідність готовності не тільки до організаційних змін, а й вчитися новим навичкам і набувати нового досвіду в будь-якому віці. Держава є основним регулятором можливостей особистісної реалізації людини. Вона впливає на формування людського капіталу через створення середовища розвитку особистості. Однією з інституцій такого впливу є післядипломна освіта. Передбачається підвищення кваліфікації діючих працівників способом навчання їх новим технологічним навичкам та світоглядним засадам. Одним із напрямів стратегії розвитку стане співпраця організації з закладами освіти. Як варіант вирішення проблеми – побудова організаціями у співпраці з суспільством нової «навчальної економіки». Сьогодні залучити

фінансування, отримати інформацію або технології є більш простим завданням, ніж залучити й утримати таланти. Брак останніх – основне обмеження бізнесу на шляху до зростання.

Ключові слова: соціокультурні трансформації; післядипломна освіта; доросла людина; фахівець; фрілансер; професійна реалізація; людський капітал; ринок праці; особистісний розвиток; штучний інтелект; автоматизація.

1. ВСТУП / INTRODUCTION

Постановка проблеми. Останнє п'ятдесятиріччя розвитку людської цивілізації характеризується глобальними трансформаціями. Аналізуючи в історичній ретроспективі періодичність змін організації життєдіяльності людини, спостерігаємо той факт, що їх швидкість зростає. Сучасне покоління переживає низку етапів перманентних перетворень в усіх сферах життя.

Зарубіжні дослідники характеризують поточний момент та перспективи розвитку цивілізації як VUCA-світ (акронім англійських слів «volatility» – нестабільність, «uncertainty» – невизначеність, «complexity» – складність та «ambiguity» – неоднозначність). Соціокультурна ситуація стала все більше наближеною до префігуративної культурної парадигми, де центром зосередження культурних цінностей стає майбутнє [7].

Поточна ситуація в Україні свідчить про те, що життєдіяльність нашого народу визначається трансформаціями глобального рівня в національному контексті. Вітчизняні дослідники визначають, що сучасний стан соціально-економічного розвитку в Україні характеризується динамізмом та багатовекторністю. Це обумовлює зміни форм і видів зайнятості, трансформації ринку праці та перманентні перетворення національної економічної системи. Особливого значення набуває розвиток особистісного потенціалу, вироблення стратегії реагування на негативні події, засвоєння нових норм суспільного і громадянського життя у суспільстві, що трансформується. Вплив технологічного прориву на сферу зайнятості є очевидним. Він обумовлює суттєві зміни в організації виробництва товарів, надання послуг, появу нових сфер діяльності та трансформацію існуючих, а також зміну економічних відносин і формування нових ринків. Змінюється ринок праці, виникає потреба у нових компетенціях: одні професії зникають, інші – з'являються. Враховуючи зазначену ситуацію та проблеми соціально-економічного становища в країні, більшість експертів дійшли висновку, що чітко спрогнозувати ситуацію на ринку праці майбутнього надзвичайно складно [8].

Закономірно, що протиріччя життєдіяльності людини стали головними питаннями на багатьох міжнародних форумах, серед яких

вирізняються: технологічний Web Summit в Лісабоні та економічний форум в Давосі [5], [9]. Стрімкий розвиток технологій та поява штучного інтелекту (ШІ) загострили питання місця і ролі самої людини в цивілізаційному поступі.

Одним із регуляторів, що визначають можливості особистісної реалізації людини є держава. Як основний регулятор ринку праці, вона також впливає на формування людського капіталу через створення середовища розвитку особистості. Одна з інституцій такого впливу є післядипломна освіта (ПО). Законодавчо вона визначається, як складова освіти дорослих, передбачає набуття повнолітньою особою нових та вдосконалення раніше набутих компетентностей, отримання практичного досвіду у певній професійній діяльності, оволодіння іншою професією [1].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Можливості ПО, як інструментарію розвитку в контексті професійної реалізації особистості досліджували О. Аніщенко, С. Архіпова, С. Гончаренко, І. Зязюн, В. Кремень, Л. Лук'янова, Л. Мартинець, Н. Ничкало, О. Огієнко, В. Огнев'юк, В. Олійник, Н. Протасова, В. Пуцов, Л. Сігаєва, С. Сисоєва, Т. Сорочан, О. Сухомлинська та ін. Проте, сьогодні у вітчизняному політикумі, як і в науковому світі, ще не сформувалось чітке бачення перспектив розвитку ПО в Україні, а її нормативно-правове оформлення ще не завершено.

2. МЕТА ТА ЗАВДАННЯ / AIM AND TASKS

Мета нашого дослідження – визначити вимоги до оптимального розвитку професійного потенціалу особистості системою ПО в контексті потенційних варіантів розвитку виробничого середовища України.

Відповідно до зазначеної мети у статті поставлено такі **завдання**:

- здійснити аналіз сучасних досліджень та наукових прогнозів стосовно перспектив розвитку ринку праці, організацій та людського капіталу в Україні;
- визначити коло основних компетентностей, актуальних на ринку праці на найближчу перспективу;
- сформулювати запити до національної моделі післядипломної освіти щодо освітнього супроводу професійної реалізації особистості.

3. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ / THE THEORETICAL BACKGROUNDS

Теоретичні засади нашої розвідки – вивчення звітів та аналітичних документів державних, наукових та громадських установ, які стосуються перспектив розвитку ринку праці, що формують вимоги до освітніх систем на майбутнє [9], [11]. Зокрема, це:

- звіт дослідження, що проводиться компанією PwC з 2007 року спільно з Інститутом науки і цивілізації Джеймса Мартіна Оксфордського університету, і ґрунтується на результатах опитування 10 000 респондентів з Китаю, Індії, Німеччини, Великої Британії, України та США [6];
- наукова доповідь «Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні», підготовлена фахівцями Інституту підготовки кадрів державної служби зайнятості України [8];
- аналітична доповідь «Майбутнє зайнятості», підготовлена Карлом Бенедикт Фрейєм та Майклом Осборн в Оксфордському університеті (США) у 2016 році [11];
- матеріали Міжнародної конференція для фахівців у сфері управління людським капіталом «SHRM», що відбулася у червні 2018 року в м. Чикаго (США) [10];
- матеріали досліджень Інституту глобального майбутнього США та Інституту прогнозування майбутнього України [7].

4. МЕТОДИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH METHODS

Результативність дослідження трансформації соціокультурних систем визначається процесами отримання, опрацювання, засвоєння та використання знань. Теоретичний рівень пізнання процесів трансформації пов'язаний із використанням системного підходу. Принцип системності, як невід'ємний елемент діалектичного методу дослідження, органічно взаємопов'язаний із принципами розвитку, єдності й боротьби суперечностей, історизму тощо. Дослідження соціокультурних трансформацій базуються на комплексному застосуванні цих логічних принципів, кожен з яких об'єднує низку більш конкретних прийомів, правил, засобів пізнання.

Основою є принцип поліцентричної єдності як складної сукупності явищ. Основний зміст такого пізнання не стільки певні об'єкти чи окремі підсистеми, а їх взаємодія, баланс різноманітних факторів, процесів, тобто складний синтез знань про сукупність явищ, які не описуються єдиною однорядковою системою законів [2].

5. РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ / RESEARCH RESULTS

Вимоги до співробітника майбутнього формуються у результаті комплексного впливу ряду змінних протидіючих факторів на глобальному та локальному рівнях. Сценарії розвитку залежать від ймовірності певних тенденцій та швидкості їх реалізації. Регуляторами робочого середовища є нормативно-правове поле, органи влади, споживчі інтереси, підготовка персоналу тощо. Така ситуація унеможливорює точний лінійний

розрахунок. Відповідно пропонується розглянути кілька моделей розвитку та корелювати їх з набором компетентностей, запропонованих фахівцями. Як стверджують аналітики, зокрема, дослідники Інституту дослідження майбутнього в США, сьогодні оптимальним вбачається прогнозування на перспективу десяти років [3].

Доцільним вбачається використати розвідку сценаріїв розвитку робочого середовища до 2030 року, здійснену компанією PricewaterhouseCoopers (PwC). Це дослідження проводиться з 2007 року спільно з Інститутом науки і цивілізації Джеймса Мартіна Оксфордського університету і базується на результатах опитування 10 000 респондентів з 138 різних країн світу, зокрема, Китаю, Індії, Німеччини, Великої Британії, США та України. Його результати свідчать про те, що майбутнє – динамічне і пропонують чотири можливі варіанти розвитку подій. Розглядаючи набір ситуацій, дослідники схиляються до думки, що ситуація буде залежати не стільки від інноваційних технологій та тенденцій, скільки від того, як люди реагуватимуть на виклики і можливості. Блер Шеппард, керівник міжнародної групи з розроблення стратегії і розвитку лідерства PwC, вважає важливим засвоєння не лише нових знань, а й навчання новим способам мислення [6].

Глобальні тенденції – це потужна сила, що змінює суспільство, а з ним і робоче середовище. Зміни розстановки сил в економіці тягнуть за собою перерозподіл влади, матеріальних цінностей, конкурентних переваг і можливостей в усьому світі. Проривні інновації, зухвалі ідеї, нові бізнес-моделі й дефіцит ресурсів впливають на усі сфери життя.

У звіті PwC «Майбутнє ринку праці: Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році» було визначено основні мегатендеції та їх вплив на цивілізацію [6]. А саме:

1. Стрімкий розвиток технологічних інновацій. Автоматизація, роботизація і штучний інтелект, що стрімко розвиваються, суттєво перетворюють якість та кількість доступних робочих місць. Технології здатні полегшити нам життя, підвищити продуктивність, рівень і тривалість життя, дозволяють зосередитися на особистісній самореалізації. При цьому вони загрожують соціальній стабільності, здатні викликати політичну й економічну напруженість, якщо економічні блага не розподілені рівномірно.

2. Зміна чисельності, вікового складу і розташування світового населення. За винятком невеликої кількості регіонів, населення світу старіє, чинячи тиск на бізнес, соціальні інститути та економіку. Збільшення тривалості життя впливає на бізнес-моделі, амбіції цінних співробітників і витрати на пенсійне забезпечення. Співробітники похилого віку будуть змушені освоювати нові навички і працювати далі. «Переозброєння» стане

нормою. Брак робочої сили в ряді стрімко старіючих економік викличе гостру необхідність в автоматизації та підвищенні продуктивності.

3. Значне зростання кількості міського населення. За прогнозами ООН, до 2030 року у містах буде проживати 4,9 млрд людей, а до 2050 року кількість міських жителів по всьому світу зросте на 72%. Уже зараз ВВП багатьох великих міст перевищує ВВП країн середнього розміру. У світі, що постійно змінюється, міста стануть впливовими факторами формування робочих місць.

4. Зміни в розстановці сил між розвиненими країнами і країнами, що розвиваються. У виграші залишаться країни, що швидко розвиваються, особливо з чисельною перевагою населення працездатного віку. Це країни, які проповідують принципи підприємницької активності, залучають інвестиційний капітал, вдосконалюють свою освітню систему. З розвитком технологій країни, що розвиваються, будуть стикатися з серйозними викликами, і без стабільних і значних капіталовкладень безробіття та міграція продовжать прогресувати. Розмиття середнього класу, різниця в рівні добробуту і скорочення робочих місць у зв'язку з розвитком автоматизації підвищують загрозу посилення соціальної нестабільності в країнах, що розвиваються.

5. Виснаження запасів викопного палива, екстремальні погодні умови, підвищення рівня моря і дефіцит води. До 2030 року прогнозований попит на енергію і воду зросте на 50% і 40% відповідно. Для задоволення потреб будуть створені нові робочі місця в таких сферах, як виробництво альтернативної енергії, нові технології, розроблення нової продукції, переробка сміття і використання вторинних ресурсів. Мільйони людей, зайнятих у сфері традиційної енергетики, і сама галузь в цілому піддадуться стрімкій реорганізації.

Поточний момент визначається фундаментальними змінами на ринку праці. Виконання робочих завдань стає автоматизованим, що обумовлює скорочення робочих місць. Цифрові технології відіграють провідну роль у формуванні сценарію розвитку ринку праці, забезпечуючи ефективний баланс між кваліфікаціями і роботодавцями, капіталом і інвесторами, споживачами і продавцями. Вони знаходяться в основі виробничо-збутового ланцюга, беруть участь у процесах комерціалізації та автоматизації офісного супроводу.

Фахівцями PwC було визначено три рівня застосування штучного інтелекту. Перший – допоміжний інтелект, що широко використовується сьогодні, сприяє людям і організаціям у вирішенні повсякденних завдань, серед яких автоматизація монотонних, типових або трудомістких процесів (наприклад, програма GPS-навігації).

Другий – розширений інтелект – допомагає людям і організаціям виконувати завдання, які вони не можуть виконувати самостійно. Цей варіант свідчить про фундаментальні зміни в природі трудової діяльності. Людина і машина спільно приймають рішення. При цьому унікальні людські риси: емоційність, креативність, переконливість, новаторство – стають ще більш цінними.

І апогей – автономний інтелект, технологія майбутнього, що передбачає використання машин, які діють самостійно. Прикладом можуть служити безпілотні транспортні засоби, що зараз використовуються широко, але будуть задіяні в майбутньому. Системи штучного інтелекту, що безперервно адаптуються, беруть на себе процес прийняття рішень. Майбутнє більшості людей, що працюють під питанням.

Враховуючи ці сценарії та можливі комбінації їх поєднання, дослідники PwC розробили чотири моделі (світи) розвитку робочого середовища на перспективу до 2030 року. За основу було взято вплив протидіючих сил колективізму й індивідуалізму, інтеграції та фрагментації на прояву людського фактору.

Червоний світ: інновації на чільному місці. У світі, в якому діє небагато правил, сформувався динамічний ринок вузькоспеціалізованих фахівців і підприємців, що конкурують за увагу окремих споживачів і їхніх впливових груп. Компанії та приватні особи конкурують за увагу споживача. Регулюючі процеси не встигають за появою інновацій. Цифрові технології забезпечують для еліти необмежений доступ до інформації і важелів впливу. Вузькоспеціалізовані послуги і нішева продукція користуються найбільшим попитом.

Синій світ: царство корпорацій. На сцену виходять великі корпорації. На чільному місці – вибір споживача. Кар'єра в корпорації визначає матеріальне становище і соціальний статус. Зі збільшенням розмірів компаній встановлюється капіталізм великих корпорацій, індивідуальні потреби заступають ідеї соціальної справедливості.

Зелений світ: корпоративна турбота. Суспільна свідомість отримує потужний імпульс для розвитку. Працівники і споживачі демонструють лояльність тим організаціям, які дотримуються високих моральних стандартів поведінки стосовно співробітників і усього іншого світу. Питання соціальної відповідальності та довіри домінують в порядку денному поряд з демографічними, кліматичними та екологічними питаннями, стаючи основними рушійними силами бізнесу.

Жовтий світ: людина – головна цінність. Справедливе соціальне забезпечення стає імперативом. Соціально орієнтоване підприємництво і ремісники стають центром ринку, що бурхливо розвивається, на якому

панують сильні етичні і моральні принципи. Суспільно-корисний і соціально-орієнтований бізнес процвітає. Здійснюється колективне фінансування або краудфандинг брендів з високими етичними принципами та бездоганною репутацією. Велике значення надається відповідальності індивіда перед суспільством. Багато майстрів і виробників, з'являються нові гільдії робітників. Людські якості високо цінуються.

Попри різницю, ці сценарії об'єднує автоматизація, роботизація і штучний інтелект. З одного боку це загроза ліквідації робочих місць, які виконують рутинні методичні операції. З іншого – посилення потенціалу фахівців, функціонал яких вимагає проявів емоційного інтелекту (EQ), уміння роботи з людьми і творчих здібностей. Логічно, що актуальні в майбутньому навички необов'язково пов'язані з наукою і технікою. Поряд з цим, в усіх чотирьох сценаріях розвитку ринку праці автоматизація повсякденних завдань веде до зростання ролі спеціалізації [6].

Одним із ключових висновків дослідження є теза, що обов'язковою умовою адаптації в мінливому світі стає гнучкість. Зростає необхідність готовності не тільки до організаційних змін, а й вчитися новим навичкам і набувати нового досвіду в будь-якому віці. Для багатьох співробітників професійна мобільність, безперервна перепідготовка та зміна професії стане основним способом досягти маневреності, зберегти зайнятість або принести користь суспільству. Це твердження вірне для кожної запропонованої моделі [6].

Зміни підштовхують до нестандартних рішень, змушують працювати в умовах безпрецедентних ризиків, дестабілізації та соціальних потрясінь. Як результат, 74% респондентів готові освоїти нові навички або повністю перекваліфікуватися для збереження можливості влаштуватися на роботу в майбутньому [6].

Як розвиток ситуації, Інститут глобального майбутнього (Institute for Global Futures) прогнозує не конфронтацію людини та штучного інтелекту, а їх взаємодію, що лише підсилить досягнення у різних сферах життєдіяльності. Доктор Джеймс Кантон, футурист Інституту, прогнозує спільну еволюцію людей та ШІ, що приведе до появи нових галузей виробництва та збільшення кількості нових робочих місць. Ситуацію розширить поява нових бізнес-моделей та класів активів, які стануть підґрунтям нових економічних реалій. Також з'являться нові ринки, пов'язані з освоєнням космосу та процесами зміни клімату. Ще однією інноваційною тенденцією стануть квантові обчислення.

У звіті Світового банку за 2019 рік зазначено, що застосування новітніх технологій, які замінили рутинну людську працю автоматизацією, у період

1999–2016 років було створено понад 23 млн робочих місць в Європі. Цей факт свідчить про розвиток компетенції уміння управляти змінами [7].

Ще одна провідна міжнародна консалтингова компанія McKinsey Global Institute у своєму дослідженні «Автоматизація навичок і майбутнє робочої сили» визначає перепідготовку працівників, як один з основних засобів нарощення людського капіталу. Що передбачає підвищення кваліфікації діючих працівників способом навчання їх новим технологічним навичкам. Одним із напрямів стратегії розвитку стане співпраця організації з закладами освіти. Як варіант рішення проблеми – побудова організаціями в співпраці з суспільством нової «навчальної економіки», що дозволить їм бути актуальними у період інноваційних перетворень.

Позитивним в цьому контексті вбачається прийняття 19 вересня 2018 р. Урядом України «Концепції підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти», що поєднує навчання у закладах освіти із навчанням на робочих місцях (на підприємствах, в установах та організаціях) для набуття певної кваліфікації.

Також важливим завданням компаній майбутнього є необхідність до 2030 р. виховати у співробітників підприємницький дух, ініціативність, лідерство, здатність управляти іншими. McKinsey Global Institute у своєму дослідженні наголошує, що попит на вищі пізнавальні навички, такі як творчість, критичне мислення, прийняття рішень і комплексна обробка інформації, зростатиме до 2030 р. і збільшиться на 19% у США і на 14% – в Європі.

Зазначені зміни обумовляють чергову тенденцію на ринку праці – появу попиту на професійне вирішення проблем ситуаційного характеру. Реалізовуватись такий підхід буде за рахунок найму професіоналів на короткий термін або для розв'язання певної проблеми. Така ситуація підштовхне розвиток фрілансу як конкурентоспроможної частки професіоналізму.

Як вважають практики, вже зараз в усьому світі фіксується зростання частки контрактників, фрілансерів і тимчасового зовнішнього персоналу. Тепер ефективність компанії залежить не лише від кваліфікації співробітників, а й від можливостей задіяння талантів ситуативно [10].

Як підтвердження, Артем Нікішов, директор з розвитку бізнесу в Smart Solutions, стверджує, що сьогодні залучити фінансування, отримати інформацію або технології є більш простим завданням, ніж залучити й утримати таланти. Брак останніх – основне обмеження бізнесу на шляху до зростання [10].

Свій коментар з цього приводу зробив експерт напряму «Освіта» Українського інституту майбутнього Микола Скиба: «До 2030 р. прогнозується збільшення кількості фрілансерів – внаслідок автоматизації потрібно буде

перевчатися. Оскільки система освіти змінюється повільно, підвищиться попит на неформальну освіту, яка стане самостійним сектором» [7]. Вже сьогодні зростає кількість установ яких не цікавить формальний документ про освіту, а лише вміння виконувати функціонал і розвиватися.

Ще декілька особливостей поточного моменту було визначено під час проведення Всесвітнього економічного форуму у Давосі цього року. Одна з ініціатив зібрання – «Формування майбутнього освіти, гендерної політики та сфери прикладання праці». Визначальними чинниками, що мають значний вплив як на розвиток видів економічної діяльності, так і на формування необхідних компетенцій майбутнього, є:

- розвиток інформаційних технологій;
- крос-функціональність (для більшості вакансій недостатньо мати ґрунтовні знання з однієї сфери, варто володіти знаннями з декількох галузей, а також іноземними мовами);
- мобільність (готовність до зміни сфери діяльності та навіть місця проживання);
- нові форми зайнятості (фріланс, аутстафінг та ін.) тощо [8].

За таких умов необхідним є розвиток не лише так званих «твердих» (Hard skills), але й «м'яких» (Soft skills) навичок.

До «твердих» відносять навички, які пов'язані з технікою виконання професійної діяльності. Людина має доводити певну дію до автоматизму, оскільки використовує завчасно відомий шаблон. Зазвичай, вони притаманні певній категорії професій, тобто це професійні навички.

До «м'яких» навичок належать певні особистісні характеристики, пов'язані з ефективною взаємодією з іншими людьми, тобто людські якості. До них переважно належать комунікативні та управлінські вміння. Наприклад – знаходити підхід до людей, переконувати, зберігати позитивне ставлення, гнучкість поведінки, знання професійної етики, вміння вирішувати проблеми, налагоджувати взаємовідносини, працювати в команді, слухати та розуміти співрозмовника, проводити переговори, презентації, вести дискусії тощо. Такі навички дозволяють бути успішним незалежно від специфіки діяльності та напрямку, в якому працює людина [8].

Стосовно ймовірності автоматизації професій було здійснено прогноз науковцями Оксфордського університету Карлом Фреєм та Майклом Осборном. Як показує інфографіка (рис.), робота роздрібного торговця є найпоширенішою сьогодні, але ця діяльність може бути автоматизованою на 90%. Натомість, найбільшим попитом ближчим часом можуть стати професії медсестри та вчителя [11].

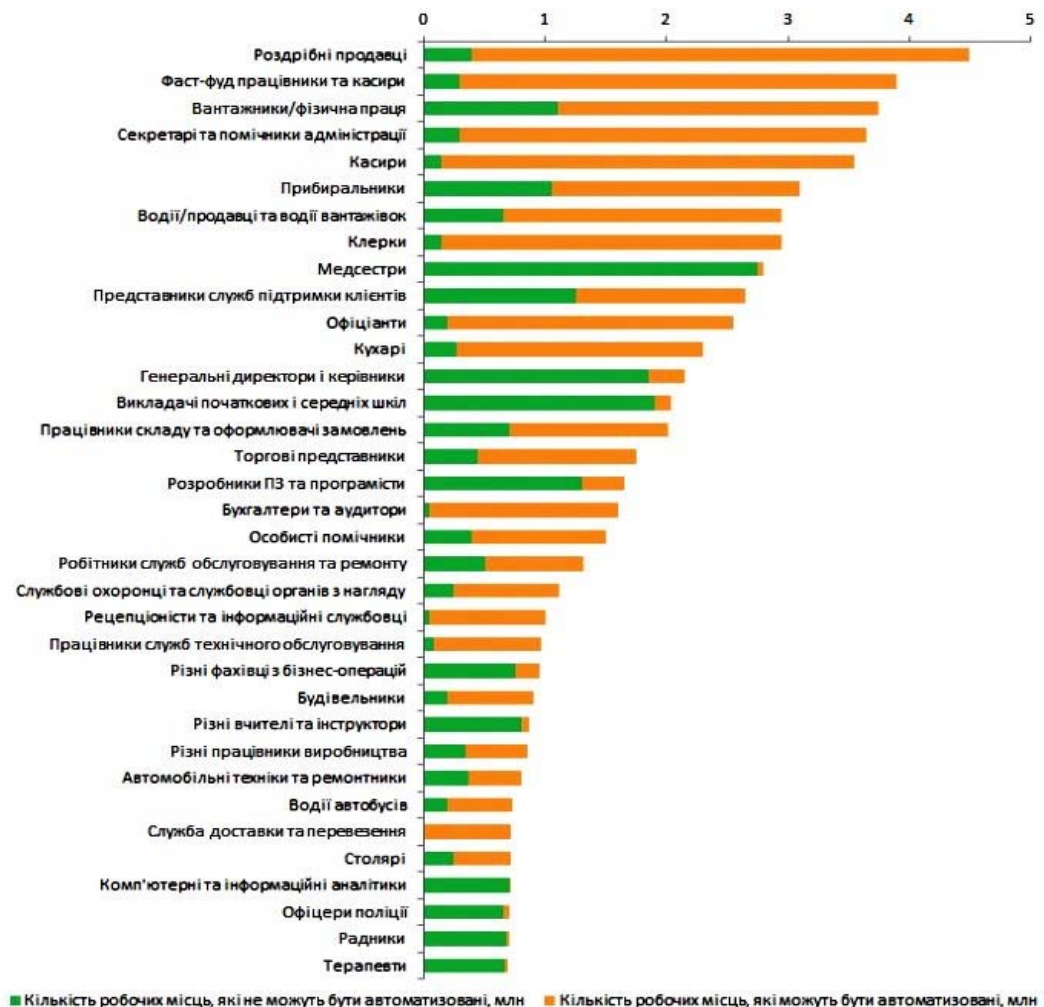


Рис. Прогноз ймовірної автоматизації ринку праці

Висновок, який роблять автори дослідження: «здебільшого ризикують бути автоматизованими робочі місця з низьким рівнем доходу. З меншою ймовірністю це торкнеться тих, чия професійна діяльність вимагає соціальних навичок, творчості або високої кваліфікації. Також ймовірно, зменшиться кількість керівників, адже у багатьох сферах стане менше співробітників, якими потрібно буде управляти. Натомість, змінюються традиційні галузі. Такі виклики й можливості створять щонайменше 180 нових професій уже до 2030 року, серед яких: особистий тьютор з естетичного розвитку; бренд-менеджер просторів; інфостиліст; захисник прав споживачів електроенергії та ін.» [11].

Зі свого боку, як практик – головний виконавчий директор компанії Changers Оксана Семенюк визначила основні вимоги для успішної професійної реалізації людини. Серед них: здатність постійно навчатися; спостерігати за

трендами; чітке розуміння себе та своїх цінностей; постійне багатопланове зростання. Менеджери, зі свого боку, повинні розвивати емпатію, бути готовими до експерименту, мати лідерські якості та вміння формулювання смислу для інших. Управління стане більш гнучким [7].

У цьому форматі, директор з розвитку бізнесу в Smart Solutions Артем Нікішов сказав: «Протягом життя ми повинні будемо освоїти нову навичку, використовувати її, а потім просто викинути як використаний патрон і йти далі». Також він визначив певні протиріччя і концепти самоусвідомлення сучасного фахівця. Розбіжність: всі турбуються про витіснення роботами людей з їх робочих місць, але основною проблемою для бізнесу є брак робочої сили і талантів. Функції та завдання фахівця сьогодні і на перспективу – це абсолютно різні речі, які в майбутньому вимагають інших підходів, навичок і вмінь. Цьому потрібно буде навчитись, оскільки зараз фахівці не володіють такими і не мають чіткого уявлення про вимоги до фаху на перспективу [10].

6. ВИСНОВКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ПОДАЛЬШИХ ДОСЛІДЖЕНЬ / CONCLUSIONS AND PROSPECTS FOR FURTHER RESEARCH

Культурно-політичні та соціально-економічні трансформації обумовлюють зміни професійно-кваліфікаційної структури зайнятості на ринку праці й висувають нові вимоги до професійних знань, умінь та навичок працівників. Урахування основних інноваційних тенденцій сприятиме більш ефективному вибору вектору фахового розвитку, можливостей перекваліфікації та професійної адаптації дорослої людини. Поряд з цим, необхідним вбачається формування навичок, які сприятимуть оптимальному розвитку особистості в умовах, що постійно трансформуються. За даних умов важливо змоделювати систему післядипломної освіти, що буде ефективною для перенавчання та перекваліфікації людей працездатного віку відповідно до вимог постійномінливого середовища життєдіяльності.

Оскільки різноманіття та швидкість цивілізаційних перетворень зростає, а фахові вимоги постійно оновлюються, співпраця зі сферою ПО набуває характеру взаємодії на постійній основі для організацій та циклічності не більше року для працездатного населення. Деякі науковці прогнозують розвиток нової «навчальної економіки», підґрунтям до якої в Україні може слугувати пакет нормативних документів у сфері освіти, прийнятий останнім часом.

Однією з базових вимог до вітчизняної моделі ПО на перспективу є навчання не лише новим знанням та навичкам, а й новим способам мислення. Логічно, що в цивілізації VUCA-світу людині потрібно

вирішувати кожен життєву ситуацію творчо, з певною долею ризику, самостійно приймати рішення і нести за них відповідальність.

Спираючись на проведені дослідження, можна допустити, що для особистісної реалізації і професійної актуальності дорослої людини в перспективі буде важливим розвивати в системі ПО наступні навички та вміння:

- управляти змінами, а це більше, ніж реагувати на них;
- працювати у різних культурних та вікових середовищах;
- розвивати емоційний інтелект, зокрема емпатію;
- розширяти свої можливості як лідера, ментора, наставника;
- сприймати і орієнтуватися у великих обсягах даних;
- орієнтуватися і вільно володіти інформаційно-комунікаційними технологіями;
- користуватися новими медіа (вміння доносити через них свою думку, а також критично оцінювати та використовувати контент у медіа);
- розвивати міждисциплінарне мислення, розуміти різноманітні дисципліни, мислити гнучко і креативно;
- ефективно працювати у віртуальній команді.

Перспективи подальших досліджень. Цим дослідженням було визначено лише певні фрагменти запитів до післядипломної освіти в Україні на найближчу перспективу. Оскільки багатоформатність сучасних трансформацій ускладнює прогноз чітких вимог до перспективної вітчизняної моделі ПО, в подальшому планується дослідити підходи до розвитку особистості та її професійної реалізації в контексті сучасних теорій, зокрема, Фредеріка Лалу «Компанії майбутнього».

7. СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ / REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Верховна Рада України. (2017, Верес. 05). *Закон № 38–39, ст. 380 «Про освіту»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
- [2] Є. М. Кирилюк, А. М. Прощаликіна «Методологія дослідження процесів трансформації економічних систем у сучасних теоріях», *Механізм регулювання економіки*, № 4, с. 172–179, 2011.
- [3] Б. Йохансен, *Нові навички лідера*. Київ, Україна: Network TwentyOne Ukraine, 2018, 160 с.
- [4] Кабінет Міністрів України (2018, Верес. 19). *Розпорядження № 660-Р «Концепція підготовки фахівців за дуальною формою здобуття освіти»*. [Електронний ресурс]. Доступно: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80>

- [5] М. Курбанова, «Жити майбутнім: які технологічні тренди в корені змінюють бізнес», [Електронний ресурс], *Forbes Україна*, 2016. Доступно: <http://forbes.net.ua/ua/selfeducation/reports/1424756-zhiti-majbutnim-yaki-tehnologichni-trendi-v-koreni-zminyuyut-biznes>.
- [6] «Майбутнє ринку праці: Протиборство тенденцій, які будуть формувати робоче середовище в 2030 році», [Електронний ресурс] / Д. Уільямс, К. Стаббінгз, Д. Зарубіна та ін., *PwC Україна*, 2017. Доступно: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future.html>.
- [7] О. Пташка, «Божевільний світ 2030: що мають знати роботодавці про ринок праці майбутнього?», [Електронний ресурс], *Бізнес*, 20.12.2018. Доступно: <https://www.business.ua/business/4444-chy-zaminyt-shtuchnyi-intelekt-liudsku-pratsiu-v-majbutnomu>.
- [8] *Сучасні тенденції розвитку ринку праці в Україні: наукова доповідь* / Н. Г. Джинчарадзе, О. В. Боков, О. Ю. Гулевич, Т. Б. Вітряк, І. В. Шостак, Г. Т. Куліков, Д. О. Красівський, Н. В. Савченко, О. О. Савенко, Л. Й. Літвінчук. Київ, Україна: ІПК ДСЗУ, 2018, 42 с.
- [9] Я. Корнієнко, «Давос-2019: головні меседжі Всесвітнього економічного форуму», [Електронний ресурс], *Економічна правда*, 2019. Доступно: <https://www.epravda.com.ua/publications/2019/01/27/644694/>.
- [10] А. Нікішов, «Що чекає в майбутньому ринок праці», [Електронний ресурс], *Журнал «НВ»*, 2018. Доступно: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/shcho-chekaje-v-majbutnomu-rinok-pratsi-2480451.html>
- [11] «Робота 2020: як вижити на ринку праці в епоху роботів», [Електронний ресурс], *The Point*, 2019. Доступно: <https://thepoint.rabota.ua/roboata-2020-yak-vyzhyty-na-rynku-pratsi-v-epohu-robotiv/>

INFLUENCE OF GLOBAL CIVILIZATIONAL TRANSFORMATIONS ON FORMATION OF REQUIREMENTS FOR POSTGRADUATE EDUCATION IN UKRAINE

Andriy Yermolenko,

Candidate of Political Science, Associate Professor,
Associate Professor Department of Adult Philosophy and Education
Central Institute of Postgraduate Education
SIHE «University of Management Education».
Kyiv, Ukraine.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3048-7844>
diamond_621@ukr.net

Annotation. The vital activity of our society is determined by the transformations of the global level in the national context. The current state of socio-economic development in Ukraine is characterized by dynamism and multi-vector. This causes changes in forms and types of

employment, transformation of the labor market and permanent transformation of the national economic system. The rapid development of technology and the emergence of artificial intelligence have exacerbated the question of the place and role of man in the civilization progress. Contradictions in human life have become a major issue in many international forums. Experts predict the interaction of human and artificial intelligence, which will only enhance achievement in various areas of life and lead to the emergence of new industries and the increase in new jobs. Global trends are a powerful force that is changing society, and with it the working environment. Flexibility is a prerequisite for adaptation in a changing world. There is a growing need not only for organizational change, but also for learning new skills and gaining new experiences at any age. The state is the main regulator of the possibilities of personal realization of the person. It influences the formation of human capital by creating an environment of personal development. One of the institutions of such influence is postgraduate education. It is envisaged to improve the skills of existing employees by teaching them new technological skills and outlook. One of the directions of the development strategy will be the cooperation of the organization with the educational institutions. An alternative solution to the problem is to build a new «learning economy» in cooperation with society. Today, attracting funding, obtaining information or technology is a simpler task than attracting and retaining talent. The lack of the latter is a major limitation of business to growth.

Keywords: socio-cultural transformations; postgraduate education; adult; specialist; freelancer; professional realization; human capital; labor market; personal development; artificial intelligence; automation.

ВЛИЯНИЕ ГЛОБАЛЬНЫХ ЦИВИЛИЗАЦИОННЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ НА ФОРМИРОВАНИЕ ТРЕБОВАНИЙ К ПОСЛЕДИПЛОМНОМУ ОБРАЗОВАНИЮ В УКРАИНЕ

Ермоленко Андрей Борисович,

кандидат политических наук, доцент,

доцент кафедры философии и образования взрослых

Центрального института последипломного образования

ГЗВО «Университет менеджмента образования».

Киев, Украина.

ORCID iD: <https://orcid.org/0000-0003-3048-7844>

diamond_621@ukr.net

Аннотация. Жизнедеятельность нашего социума определяется трансформациями глобального уровня в национальном контексте. Современное состояние социально-экономического развития в Украине характеризуется динамизмом и многовекторностью. Это обуславливает изменение форм и видов занятости, трансформации рынка труда и перманентные преобразования национальной экономической системы. Стремительное развитие технологий и появление искусственного интеллекта обострили вопрос места и роли самого человека в цивилизационном развитии. Противоречия жизнедеятельности человека стали главными вопросами на многих международных форумах. Специалисты прогнозируют взаимодействие человека и искусственного интеллекта, которое усилит достижения в различных сферах жизнедеятельности и приведет к появлению новых отраслей производства и увеличению количества новых рабочих мест. Глобальные тенденции – мощная сила, которая меняет общество, а с ним и рабочую среду. Обязательным условием адаптации в меняющемся мире становится гибкость. Возрастает необходимость готовности не только к организационным изменениям, но и к обучению новым навыкам и приобретению нового опыта в любом возрасте. Государство основной регулятор возможностей личностной реализации человека. Оно влияет на формирование человеческого капитала через создание среды развития личности. Одним из институтов такого воздействия является последипломное образование. Предусматривается повышение квалификации действующих работников путем обучения их новым технологическим навыкам и мировоззренческим принципам. Одним из направлений стратегии развития станет сотрудничество организаций с учебными заведениями. Как вариант решения проблемы предлагается построение организациями в сотрудничестве с обществом новой «обучающей экономики». Сегодня привлечь финансирование, получить информацию или технологии является более простой задачей, чем привлечь и удержать таланты. Нехватка последних – основное ограничение бизнеса на пути к росту.

Ключевые слова: социокультурные трансформации; последипломное образование; взрослый человек; специалист; фрилансер; профессиональная реализация; человеческий капитал; рынок труда; личностное развитие; искусственный интеллект; автоматизация.

REFERENCES (TRANSLATED AND TRANSLITERATED)

- [1] Verkhovna Rada Ukrainy. (2017, Veres. 05). Zakon № 38–39, st. 380 «Pro osvitu». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
- [2] Ye. M. Kyryliuk, A. M. Proshchalykina «Metodolohiia doslidzhennia protsesiv transformatsii ekonomichnykh system u suchasnykh teoriiakh», Mekhanizm rehuliuвання ekonomiky, № 4, s. 172–179, 2011.
- [3] B. Yokhansen, Novi navyky lidera. Kyiv, Ukraina: Network TwentyOne Ukraine, 2018, 160 s.
- [4] Kabinet Ministriv Ukrainy (2018, Veres. 19). Rozporiadzhennia № 660-R «Kontseptsiiia pidhotovky fakhivtsiv za dualnoiu formoiu zdobuttia osvity». [Elektronnyi resurs]. Dostupno: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/660-2018-%D1%80>
- [5] M. Kurbanova, «Zhyty maibutnim: yaki tekhnologichni trendy v koreni zminiuiut biznes», [Elektronnyi resurs], Forbes Ukraina, 2016. Dostupno: <http://forbes.net.ua/ua/selfeducation/reports/1424756-zhiti-maibutnim-yaki-tehnologichni-trendi-v-koreni-zminyuyut-biznes>.
- [6] «Maibutnie rynku pratsi: Protyborstvo tendentsii, yaki budut formuvaty roboche seredovyshe v 2030 rotsi», [Elektronnyi resurs] / D. Uiliams, K. Stabbinzh, D. Zarubina ta in., PwC Ukraina, 2017. Dostupno: <https://www.pwc.com/ua/uk/survey/2018/workforce-of-the-future.html>.
- [7] O. Ptashka, «Bozhevilnyi svit 2030: shcho maiut znaty robotodavtsi pro rynek pratsi maibutnoho?», [Elektronnyi resurs], Biznes, 20.12.2018. Dostupno: <https://www.business.ua/business/4444-chy-zaminyt-shtuchnyi-intelekt-liudsku-pratsiu-v-maibutnomu>.
- [8] Suchasni tendentsii rozvytku rynku pratsi v Ukraini: naukova dopovid / N. H. Dzhyncharadze, O. V. Bokov, O. Yu. Hulevych, T. B. Vitriak, I. V. Shostak, H. T. Kulikov, D. O. Krasivskyi, N. V. Savchenko, O. O. Savenko, L. Y. Litvinchuk. Kyiv, Ukraina: IPK DSZU, 2018, 42 s.
- [9] Ya. Korniienko, «Davos-2019: holovni mesedzhi Vsesvitnoho ekonomichnoho forumu», [Elektronnyi resurs], Ekonomichna pravda, 2019. Dostupno: <https://www.epravda.com.ua/publications/2019/01/27/644694/>.
- [10] A. Nikishov, «Shcho chekaie v maibutnomu rynek pratsi», [Elektronnyi resurs], Zhurnal «NV», 2018. Dostupno: <https://biz.nv.ua/ukr/experts/shcho-chekaje-v-maibutnomu-rinok-pratsi-2480451.html>
- [11] «Robota 2020: yak vyzhyty na rynku pratsi v epokhu robotiv», [Elektronnyi resurs], The Point, 2019. Dostupno: <https://thepoint.rabota.ua/roboata-2020-yak-vyzhyty-na-ryнку-pratsi-v-epohu-robotiv/>