

УДК 331.5

DOI: <https://doi.org/10.32782/2304-0920/5-90-8>

Микитюк О. П.
Онисенко Т. С.
Кравченко Т. В.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

НОВІ ВИКЛИКИ У ФОРМУВАННІ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ В ОСВІТНІЙ СФЕРІ

У статті досліджено теоретичні питання формування трудового потенціалу освітньої галузі. Визначено роль креативного потенціалу у формуванні трудового потенціалу викладачів та його вплив на формування нестандартних навичок. Проаналізовано вплив творчості та креативності на інноваційний розвиток країни. Доведено, що креативний потенціал країни впливає на індекс інноваційного розвитку, та проаналізовано місце України у рейтингу «Глобальний інноваційний індекс». Окреслено методи оцінювання креативного потенціалу. Запропоновано власне визначення креативного потенціалу учасника освітнього процесу. Виокремлено основні принципи розвитку креативного потенціалу учасників освітнього процесу. Визначено найбільш вагомні чинники, що спонукають українських студентів отримувати вищу освіту за кордоном, та загрози міжнародної освітньої міграції для України.

Ключові слова: трудовий потенціал, сталий розвиток, освітня галузь, креативний потенціал людини, креативність.

Постановка проблеми. Активний розвиток держави можливий за умови забезпечення стало економічного зростання. Підприємство – це рушійна сила довготривалих та якісних економічних перетворень. Саме тому сьогодні варто порушувати питання потенціалу українських підприємств та його розвитку. Отже, трудовий потенціал сучасного підприємства – це співвідношення сукупної кількості складових частин, які відображають освітні та професійні характеристики груп працівників, які є основоположними для стійкого розвитку підприємства. Трудовий потенціал є сукупністю можливостей працівників підприємства активно чи пасивно брати участь у виробничому процесі в рамках певної організаційної структури з урахуванням матеріально-технічних, технологічних, інформаційних та інших ресурсів, є складним структурним соціально-економічним утворенням, що містить низку компонентів.

Учасники освітнього процесу в сучасних закладах освіти всіх рівнів змушені працювати в нових освітніх форматах, застосовувати нові технологічні можливості, які потребують розвитку нестандартних навичок та вмій. Так, згідно із задекларованою метою Національної стратегії розвитку освіти, важливо підвищувати рівень та доступність освіти для громадян України відповідно до вимог інноваційного розвитку економіки, сучасного розвитку суспільства й кожного громадянина [1, с. 9].

Креативний потенціал, реалізований у творчих досягненнях, змінює світ і визначає прогрес. Відповідно, дослідження факторів, що сприяють процесу досягнення творчих звершень, видається суттєвим. Зв'язок між творчістю та особистістю був предметом ретельного вивчення майже від самого початку дослідження креативності, але навіть сьогодні не зрозуміло, чи пов'язані з емоціями риси особистості, зокрема емоційний інтелект та емоційна креативність, що є рушійними факторами, які допомагають людям із творчим потенціалом реалізовувати свої інноваційні ідеї. Саме тому актуальність дослідження полягає у виокремленні креативного потенціалу учасників освітнього процесу як сукупності здібностей до конструктивного та нестандартного мислення в процесі навчальної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Трудовий потенціал та фактори, які впливають на його формування та визначають його ефективність, завжди привертала увагу науковців в Україні та за кордоном. Найбільш глибоко досліджували це питання Д. Богиня, О. Грішнова, В. Онікієнко, В. Піскунова, Е. Лібанова, Л. Шаульська. Незважаючи на постійний науковий інтерес до цієї проблематики, дослідження нових викликів розвитку та використання трудового потенціалу в Україні, що забезпечуватиме високий рівень конкурентоспроможності, не зменшує своєї актуальності. Інша сторона оновлення трудового потен-

ціалу, формування та реалізації нових якостей людини – це прояв креативності та інноваційності мислення. Для утвердження таких характеристик трудового потенціалу та визначення особливостей функціонування в нових умовах пандемічної кризи науковці почали досліджувати ці особливі якості реалізації трудових процесів. Так, значну увагу розвитку креативності трудового потенціалу приділили такі відомі науковці, як К. Білецька [2], О. Петіна [5], О. Харун [3], О. Ярошевська [4].

Серед світових дослідників категорії креативності найбільш відомими є М. Волах, Дж. Гілфорд, Н. Коган, К. Тейлор, Е. Торренс. Наприклад, Е. Торренс розглядав креативність як здатність до загостреного сприйняття недоліків, пробілів у знаннях, дисгармонії тощо. К. Тейлор та Дж. Гілфорд розуміли креативність як сукупність здібностей, кожна з яких може бути представлена різною мірою. Отже, сьогодні під креативністю розуміють особливості мислення, здібностей і якостей особистості, завдяки яким генерується народження нової і корисної ідеї, а також відбувається створення нового продукту.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми. Однак у результаті наукових досліджень не було прийнято для широкого використання єдиного трактування трудового потенціалу, не визначено основні чинники, що забезпечують його динамічний розвиток загалом та виконання певних завдань зокрема [6].

Питання актуалізації знань про трудовий потенціал підприємств постає також із необхідності виокремлення в його структурі освітньої складової частини. Водночас освітня складова частина трудового потенціалу сучасного українського підприємства чинить істотний вплив на його загальну діяльність і, як наслідок, на розвиток креативних складових частин усєї економічної системи в умовах сталого розвитку.

Мета статті. Головною метою роботи є аналіз та визначення формуючих трудовий потенціал факторів та індикаторів в умовах сталого розвитку, що забезпечують створення креативних інноваційних складових частин такого потенціалу в освітній галузі.

Завданням роботи є вивчення креативного потенціалу людського капіталу як стратегічного ресурсу розвитку сучасної економіки. В сучасних умовах пандемічних викликів нова сукупність чинників зумовлює зміни в освітньому середовищі, які потребують дослідження, особливо на шляху до сталого розвитку.

Виклад основного матеріалу. Необхідною умовою розвитку національної економіки є підвищення ефективності діяльності, яка багато в чому визначається здатністю суб'єктів господарювання використовувати і генерувати нові знання, отримувати прогресивні інтелектуальні навички, формувати продуктивні системи відносин із зовнішнім середовищем, які можуть бути інтерпретовані як людський інтелектуальний капітал. Оцінка інтелектуального капіталу є найважливішим інструментом для ефективного управління його якістю в інтересах інноваційного розвитку соціально-економічних систем.

Роль знань як джерела розвитку інноваційної економіки дедалі зростає та все більше підвищує важливість якості та ступеня використання людського капіталу в процесі суспільного виробництва, здатність створювати інтелектуальний продукт для високотехнологічних галузей економіки.

Людський капітал формується на різних етапах життєвого циклу людини, тому вважається одним із найскладніших інструментів управління економікою. Проте традиційно система освіти визнається основною сферою суспільного життя, яка безпосередньо впливає на формування людського капіталу, його розвиток та вдосконалення.

Оцінюючи можливості та результати інноваційного розвитку, маємо розрізняти такі поняття, як «трудова ресурси», «людський потенціал», «трудова потенціал», «людський капітал» і «креативний потенціал».

О. Грішнова зазначає, що відмінною особливістю поняття «трудова ресурси» від інших понять є підхід до людини як до пасивного об'єкта зовнішнього управління, що позбавляє працівників їх власної мети, потреб та інтересів [7, с. 9]. Люди розглядаються не як соціально-економічна складова частина, а тільки як об'єкти управління, носії робочої сили чи елементи трудових ресурсів. Таким чином, трудові ресурси у вітчизняній науці розумілись як загальна характеристика працездатних людей, сукупність їх фізичних і розумових здібностей, що використовувалися ними задля виробництва матеріальних благ.

Людський потенціал суспільства є резервом фізичного та психічного здоров'я (фізичного потенціалу), професійної підготовки та інших набутих здібностей (потенційно набутих) трудових ресурсів, які можуть бути швидко використані у потрібний час.

Трудовий потенціал розглядається як інтегральна оцінка кількісних і якісних характеристик економічно активного населення [8, с. 42]. Трудовий потенціал набуває значення як найбільш поширена категорія, оскільки основою всього виробництва стала людина. Це було зумовлено низкою чинників економічного, демографічного, соціального та наукового характеру.

Людський капітал, який розглядається як економічна категорія, багато в чому збігається з (реальним) фізичним капіталом. Знання застарівають та потребують оновлення, фізичне здоров'я погіршується та потребує підтримки, навички мають постійно покращуватись, а витрати на людський капітал необхідно включати у виробничі витрати.

Людський капітал визнаний світом як найцінніший ресурс, набагато важливіший, ніж природні ресурси або накопичене багатство. Втім, у вітчизняній економічній літературі проблемі людського капіталу довгий час не приділялось достатньої уваги [9, с. 60].

Креативний потенціал особистості – це сукупність інтелектуально-творчих здібностей людини, які використовуються нею в діяльності.

Освіта є основним чинником покращення людського капіталу в умовах сталого розвитку. Вдосконалення системи управління навчанням людських ресурсів може допомогти підвищити якість робочої сили та пришвидшити розвиток економіки.

Ефективність використання всіх видів капіталу, зокрема інтелектуального та креативного, залежить від рівня розвитку організаційного та підприємницького капіталу.

У 2015 році американськими вченими Р. Флоридою, Ш. Меллендером та К. Кінгом було запропоновано глобальний індекс креативності (GCI), який дає змогу оцінити креативність країни на макrorівні за такими показниками, як талант, технології та толерантність [10].

У 2015 році серед 139 країн світу Україна посідала 45 місце за індексом глобальної креативності.

Однак із того часу цей індекс не розраховувався жодного разу у зв'язку зі складністю методики.

Також існує глобальний індекс інновацій (GII), який включає показник креативних результатів (creative outputs). Цей показник визначається за такими складовими частинами, як оцінювання нематеріальних активів; визначення кількості інноваційних товарів та послуг; рівень інтернет-креативності, освіта.

У 2020 році Україна посіла 45 місце в загальному рейтингу «Глобальний інноваційний індекс 2020» та набрала 37,4 балів зі 100. Якщо розглянути деякі складові частини цього індексу, то за інноваціями в освіті Україна посіла 23 місце (+20 сходинок), в галузі створення знань (патенти та винаходи) – 23 місце (-6 сходинок), за реєстрацією корисних моделей – 1 місце [11].

Це дає підстави стверджувати, що креативний потенціал України є достатньо потужним для інноваційного розвитку економіки, але використання цього потенціалу є неповним.

Аналізуючи економічні процеси та перспективи розвитку національної економіки, вважаємо важливим не лише розуміти наявність інноваційного, креативного потенціалу, але й мати можливість оцінити його, використовуючи кількісні та якісні методи.

О. Петіна виокремлює такі методи оцінювання креативного потенціалу, як джерелознавчий метод, співбесіда, анкетування, соціологічне опитування, тестування, експертна оцінка, аналіз конкретних ситуацій, програмований контроль [5].

Інший підхід до оцінювання креативного потенціалу було запропоновано Д. Крикуненком [12], який полягає у використанні тривимірної векторної моделі інтерпретації креативності персоналу підприємства, що відображає фактичний рівень та потенціал розвитку креативності. Тривимірна векторна модель Д. Крикуненка є досить складною для практичного застосування, оскільки в ній використовуються значення компонентів інтелектуально-креативних ресурсів персоналу, які розраховуються на основі експертної оцінки, а вони, як відомо, є досить суб'єктивними.

О. Ярошевська, В. Красноступ запропонували свою систему як комплексну сукупність показників оцінювання креативного потенціалу внутрішнього та зовнішнього середовища [4]. Використання таких показників дасть змогу виявити приховані можливості інноваційного розвитку персоналу будь-якої галузі, в тому числі освітньої.

Основні показники, які включені до зазначеної системи, – це частка населення з вищою освітою у загальній кількості населення; кількість ЗВО відповідного профілю; частка економічно активного населення у загальній чисельності населення; частка трудової міграції населення за кордон; частка населення з вищою освітою у загальній кількості емігрантів; плинність кадрів високої кваліфікації; питома вага працівників з вищою освітою у загальній чисельності персоналу; витрати на підвищення кваліфікації персоналу; показник винахідливості активності за кількістю; витрати на НДДКР.

Зазначені показники дають змогу комплексно оцінити витрати на дослідництво й розвиток творчого потенціалу всіх стейкхолдерів у сфері освіти та спрогнозувати розвиток креативності у галузі. Використання всіх елементів людського капіталу дає можливість суб'єкту підприємницької діяльності отримати конкурентну перевагу, покращити прибутковість, створити або збільшити свою частку на ринку.

Формування креативного потенціалу людського капіталу починається на рівні дошкільної освіти та спрямовується в бік системи вищої освіти.

У більшості країн університети є основними складовими частинами не тільки системи освіти, але й національної інноваційної системи. Однак тепер, коли формується економіка знань, забезпечення повноцінного навчання протягом усього життя для всіх, хто хоче і здатний забезпечувати індивідуалізацію освітніх програм, затребуваних ринком праці, є правом кожного, хто розуміє вплив освітніх установ на інноваційний розвиток економіки.

Креативний потенціал учасника освітнього процесу – це інтегрована якість, яка за своїми властивостями виявляє здатність людини до генерування оригінальних, новаторських, сучасних ідей для вирішення різноманітних навчальних завдань та їх полегшеного сприйняття. Також варто зазначити, що креативний потенціал учасника освітнього процесу відображає ступінь його здатності до творчої самореалізації в педагогічній діяльності.

Процеси формування креативного потенціалу учасників освітнього процесу активізувалися саме в часи розвитку онлайн-освіти під впливом світової пандемії. Онлайн-освіту можна визначити як «спосіб вирішення проблеми нерівномірного доступу до освітніх ресурсів за рахунок використання сучасних електронних засобів навчання» [13, с. 41]. Так, варто виокремити такі основні принципи розвитку креативного потенціалу учасників освітнього процесу:

1) принцип безперервності самонавчання (сьогодні варто розвивати свої знання та навички на постійній основі, не зупиняти процес);

2) принцип діджиталізації освітнього процесу (саме розвиток цифрових навичок допоможе учасникам освітнього процесу розвинути власні творчі здібності);

3) принцип гнучкості та адаптивності (варто бути готовими відмовитись від застарілих методів навчання та опанувати сучасні інтелектуальні системи навчання);

4) принцип цілепокладання (реалізація цього принципу ґрунтується на мотиваційних аспектах діяльності кожного учасника освітнього процесу).

Поліфункціональний характер і значення освіти визначаються специфікою її послуг, до яких перш за все варто віднести формуючу і розвиваючу рівні знань, умінь, навичок, моральних якостей задля досягнення комфортних умов життєдіяльності та господарювання, що пов'язують одночасно людину, виробництво та державу [6].

Особливу загрозу сталому розвитку українських підприємств становить саме міжнародна освітня міграція, оскільки формування висококваліфікованих кадрів, нагромадження інтелектуального капіталу підприємства є одними з важливих факторів його поступального розвитку і позитивних змін в економічній системі країни.

Міжнародна освітня міграція являє собою постійне переміщення людей для отримання освіти певного рівня. До неї належать географічне переміщення як учнів, студентів, аспірантів, докторантів, так і вже сформованих професіоналів, що під приводом міжнародної освітньої міграції підвищують власну кваліфікацію в різних закладах освіти і компаніях за кордоном.

Аналіз кількості здобувачів вищої освіти за кордоном показав зростаючу динаміку протягом останнього десятиліття. Якщо у 2011 році кіль-

кість українських студентів за кордоном склала 37,6 тис. осіб, то у 2018 році – вже 78 тис. осіб [14].

До основних країн-реципієнтів здобувачів вищої освіти належать Польща, Австрія, Словаччина, Чехія, Німеччина, Іспанія, Канада, Італія.

Найбільш вагомим чинником, що спонукає українських студентів отримувати вищу освіту за кордоном, є потенційна можливість отримати вищу заробітну плату, умови праці та постійне місце проживання після закінчення навчання, що підтверджує прямий негативний вплив на трудовий потенціал українських підприємств.

За даними опитування, проведеного через Інтернет у 2018 році аналітичним центром CEDOS, серед понад 1 000 українців, які навчаються в Польщі, лише 6% після завершення навчання мають намір повернутися в Україну [15]. З інших країн бажуючих повернутися в Україну ще менше. Більшість планує працевлаштуватися у більш розвинених країнах світу.

Протягом 2019–2021 років через пандемію COVID-19 кількість студентів, що виїхали на навчання за кордон, зменшилась, але це лише питання часу.

Специфічною особливістю освітньої міграції, на думку дослідників, є її найменш шкідливий

характер, на відміну від інших видів міграції. Бажаність освітньої міграції зумовлена доходами не тільки для освітньої галузі (або окремого ЗВО), але й для економіки країни (регіону), що надає освітні послуги, загалом. Крім того, споживачі освітніх послуг є потенційною робочою силою відповідної кваліфікації [16].

Висновки і пропозиції. Таким чином, розвиток креативного потенціалу учасників освітнього процесу в сучасних умовах передбачає перш за все творчий характер їх діяльності, що особливо важливо для педагогічної сфери діяльності. Як міжнародний, так і український досвід щодо розвитку та використання креативного потенціалу свідчить про те, що розвиток особистості, її талантів і здібностей є надійною інвестицією в майбутнє і самої держави, і трудового потенціалу окремої особистості. Впровадження творчих навиків та креативних підходів у сфері освіти є основою легкої адаптації до нових вимог в умовах пандемії COVID-19 та дасть змогу зменшити кількість студентів, які планують виїхати на навчання за кордон. Подальшого розвитку потребують аналіз діджиталізації освітньої галузі та необхідність пошуку нових підходів до розвитку трудового потенціалу працівників освіти.

Список використаних джерел:

1. Національна доктрина розвитку освіти України у XXI столітті. Київ : Шкільний світ, 2001. С. 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text>.
2. Білецька К. Трудовий потенціал як чинник активізації інноваційних процесів. *Ефективна економіка*. 2014. № 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>.
3. Харун О. Формування креативності персоналу за умов інноваційного розвитку підприємств. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. 2017. Вип. 16. Ч. 2. С. 142–146.
4. Ярошевська О., Красноступ В. Методичний підхід до оцінювання креативного потенціалу персоналу машинобудівних підприємств. *Інтелект XXI*. 2019. № 1. С. 70–75.
5. Петіна О. Методичні підходи до оцінки інноваційного потенціалу та внеску творчої молоді у його формування. *Вісник Прикарпатського університету. Серія: Економіка*. 2015. Вип. 11. С. 233–239. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3900/1/Metodychni%20pidkhodi.pdf>.
6. Мельничук О. Погляд на розвиток трудового потенціалу крізь призму української системи освіти. *Вісник Житомирського державно-технологічного університету*. 2012. № 1 (59). С. 164–171.
7. Грішнова О. Економіка праці та соціально-трудова відносина : підручник. Київ : Знання, 2004. 535 с.
8. Богиня Д., Грішнова О. Основи економіки праці : навчальний посібник. 3-тє вид., стер. Київ : Знання-Прес, 2002. 313 с.
9. Комарницька О., Лисак В. Ресурсний підхід до ролі персоналу, місце людини в соціально-економічних процесах. *Інфраструктура ринку*. 2017. Вип. 4. С. 57–62.
10. Florida R., Mellander S., King K. The global creativity index 2015. URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.
11. Global Innovation Index 2020. URL: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020.
12. Крикуненко Д. Інноваційний розвиток підприємства на засадах управління креативністю персоналу : автореф. дис. ... канд. екон. наук : спец. 08.00.04. Донецьк, 2014. 25 с.
13. Електронна освіта : термінологічний словник / колектив авторів ; за ред. В. Бакірова. Харків : ХНУ імені В. Каразіна, 2016. 164 с.
14. Українське студентство в Польщі: політика залучення, інтеграції та мотивації і плани студентства. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-v-polshchi-polityky-zaluchennia-intehratsii-ta-motyvatsiia-i-planu-studentiv>.
15. Українське суспільство: міграційний вимір : національна доповідь / Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М. Птухи НАН України. 2018. 396 с.
16. Кривенко Ю. Соціально-філософський аналіз причин та механізмів міграції людських ресурсів у постмодерному суспільстві. *Науковий вісник Чернівецького університету. Філософія*. 2011. Вип. 561–562. С. 217–221.
17. Sordia N., Martskvishvili Kh., Neubauer A. From creative potential to creative achievements: The role of culture and personality. *Swiss Journal of Psychology*. 2019. № 78. P. 115–123. URL: <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000227>.

References:

1. Nacionaljna doktryna rozvytku osvity Ukrainy u XXI stolitti [National doctrine of education development of Ukraine in the XXI century]. Kyiv: Shkilnyj svit, 2001. P. 9. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/347/2002#Text>.
2. Bilecjkja K. (2014) Trudovyj potencial jak chynnyk aktyvizaciji innovacijnykh procesiv [Labor potential as a factor in intensifying innovation processes]. *Efektivna ekonomika*, no. 4. URL: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2932>.
3. Kharun O. (2017) Formuvannja kreatyvnosti personalu za umov innovacijnogho rozvytku pidprijemstv [Formation of staff creativity in terms of innovative development of enterprises]. *Naukovyj visnyk Uzhgorodskijogho nacionalnogho universytetu*, no. 16 (2), pp. 142–146.
4. Jaroshevsjka O., Krasnostup V. (2019) Metodychnyj pidkhid do ocinjuvannja kreatyvnogho potencialu personalu mashynobudivnykh pidprijemstv [Methodical approach to assessing the creative potential of personnel of machine-building enterprises]. *Intelekt XXI*, vol. 1, pp. 70–75.
5. Petina O. (2015) Metodychni pidkhody do ocinky innovacijnogho potencialu ta vnesku tvorchoji molodi u jogho formuvannja [Methodical approaches to the assessment of innovation potential and the contribution of creative youth in its formation]. *Visnyk Prykarpatskijogho universytetu. Serija: Ekonomika*, vol. 11, pp. 233–239. URL: <http://dspace.kntu.kr.ua/jspui/bitstream/123456789/3900/1/Metodychni%20pidkhodi.pdf>.

6. Melnychuk O. (2012) Pogljad na rozvytok trudovogho potencialu krizy pryzmu ukrajinskoji systemy osvity [A look at the development of labor potential through the prism of the Ukrainian education system]. *Visnyk Zhytomyrskohoho derzhavno-tehnologhichnogho universytetu*, vol. 1 (59), pp. 164–171.
7. Ghrishnova O. (2004) Ekonomika praci ta socialnotrudovi vidnosyny [Labor economics and social relations]. Kyjiv: Znannja (in Ukrainian).
8. Boghynja D., Ghrishnova O. (2002) Osnovy ekonomiky praci [Fundamentals of labor economics]. Kyjiv: Znannja-Pres (in Ukrainian).
9. Komarnicjka O., Lysak V. (2017) Resursnyj pidkhdid do roli personalu, misce ljudy v socialno-ekonomichnykh procesakh [Resource approach to the role of staff, the place of man in socio-economic processes]. *Infrastruktura rynku*, vol. 4, pp. 57–62.
10. Florida R., Mellander C., King K. (2016) The global creativity index 2015. URL: <http://martinprosperity.org/media/Global-Creativity-Index-2015.pdf>.
11. Global Innovation Index 2020. (2021). URL: https://www.wipo.int/global_innovation_index/en/2020.
12. Krykunen D. (2014) Innovacijnyj rozvytok pidpryjemstva na zasadakh upravlinnja kreatyvnistju personal [Innovative development of the enterprise on the basis of personnel creativity management]. 08.00.04. (PhD Thesis), Donecjk. 25 p.
13. Bakirov V. (ed.) (2016) Elektronna osvita: terminolohichnyy slovnyk [Electronic Education: Terminology Dictionary]. Vydavnychyy tsentr Kharkivs'koho natsional'noho universytetu imeni V. Karazina, Kharkiv (in Ukrainian).
14. Ukrajinsjke studentstvo v Poljskhi: polityka zaluchennja, integraciji ta motyvaciji i plany studentstva. URL: <https://cedos.org.ua/uk/articles/ukrainski-studenty-v-polshchi-polityky-zaluchennia-intehratsii-ta-motyvatsiia-i-plan-y-studentiv>.
15. Ukrajinsjke suspijstvo: mighracijnyj vymir: nac. dopovidj (2018). Instytut demohrafiji ta socialnykh doslidzhenj im. M. Ptukhy NAN Ukrajinj. 396 p.
16. Kryvenko Ju. (2011) Socialjno-filosofskij analiz prychn ta mekhanizmiv mighraciji ljuds'kykh resursiv u postmoder-nomu suspijstvi. *Naukovyj visnyk Cherniveckjohoho universytetu. Filosofija*, vol. 561–562, pp. 217–221.
17. Natia Sordia, Khatuna Martskvishvili and Aljoscha Neubauer (2019) From creative potential to creative achievements: The role of culture and personality. *Swiss Journal of Psychology*, vol. 78, pp. 115–123. URL: <https://doi.org/10.1024/1421-0185/a000227>.

Микитюк О. П.
Онисенко Т. С.
Кравченко Т. В.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

НОВЫЕ ВЫЗОВЫ В ФОРМИРОВАНИИ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

Резюме

В статье исследованы теоретические вопросы формирования трудового потенциала образовательной отрасли. Определена роль креативного потенциала в формировании трудового потенциала преподавателей и его влияние на формирование нестандартных навыков. Проанализировано влияние творчества и креативности на инновационное развитие страны. Доказано, что креативный потенциал страны влияет на индекс инновационного развития, и проанализировано место Украины в рейтинге «Глобальный инновационный индекс». Обозначены методы оценивания креативного потенциала. Предложено собственное определение креативного потенциала участника образовательного процесса. Выделены основные принципы развития креативного потенциала участников образовательного процесса. Определены наиболее значимые факторы, побуждающие украинских студентов получать высшее образование за рубежом, и угрозы международной образовательной миграции для Украины.

Ключевые слова: трудовой потенциал, устойчивое развитие, образовательная сфера, креативный потенциал человека, креативность.

Mykytiuk Oksana
Onysenko Tetiana
Kravchenko Tetiana

Taras Shevchenko National University of Kyiv

NEW CHALLENGES IN THE FORMATION OF LABOR POTENTIAL IN THE EDUCATIONAL SPHERE

Abstract

The article deals with the theoretical issues of the formation of labor potential of the educational sector. The role of creativity in the formation of labor potential of teachers and its influence on the formation of non-standard skills is defined. The article is devoted to the influence of creativity and creativeness on the development of the country. It is proved that the creative potential of the country influences an index of innovative development and the place of Ukraine in a rating "Global Innovation Index" is analyzed. Methods of estimation of creative potential are stated, also in article the basic criteria of conformity of parameters of creativity in the field of labor potential are disclosed. Own definition of the creative potential of the participant of educational process is offered. The basic principles of development of creative potential of participants of educational process are allocated. The most significant factors inducing Ukrainian students to receive higher education abroad and threats of international educational migration for Ukraine were determined. The article also discusses factors contributing to the process of achieving creative success, which at first glance may seem less important than financial or other production factors. The relationship between creativity and personality has been the subject of careful study by the authors of the article. But at the moment it is not clear whether personality characteristics are related to emotions, in particular emotional intelligence and emotional creativity, which are the driving factors that help people with creativity to realize their innovative ideas. Thus, the authors show the relevance and necessity of such research in both entrepreneurship and education. For further development it is necessary to analyze education in the sphere of education and the need for new approaches to the development of labor potential of professional education. Thus, the main idea of the article is aimed at explaining the processes of developing creative potential of educational process participants in modern conditions, which, in its turn, implies, first of all, creative nature of their activity, which is especially important for pedagogical sphere of activity.

Keywords: labor potential, sustainable development, educational sphere, human creative potential, creativity.