

## АНАЛІЗ ПРОБЛЕМ У ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ ІТ-ГАЛУЗІ

### **Винничук Олег Теофілович**

кандидат педагогічних наук, доцент кафедри педагогіки та менеджменту освіти,  
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка,  
vin\_ol@ukr.net

### **Садовник Владислав Олегович**

студент спеціальності 014.09 Середня освіта (Інформатика),  
Тернопільський національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка,  
sadvnyk\_vo@fizmat.tnpu.edu.ua

Український ринок інформаційно-технічного обслуговування працює надзвичайно потужно, зокрема, минулого року експорт ІТ послуг з України порівняно з 2020 роком зріс на 36 %. На сьогоднішній день ІТ галузь продовжує зростати швидшими темпами, ніж економіка країни. За даними компанії HackerRank, Україна посідає 11 місце серед 50 держав із найвищим рівнем розробки ПЗ у світі.

Технічні вузи щороку випускають близько 16 тис. ІТ-фахівців. Тим часом, ринок готовий прийняти до 20 тис. фахівців. Кого ж не вистачає ринку інформаційних технологій?

ІТ-індустрія залежить від талантів, знань та навичок фахівців, а подальший фінансовий успіх компанії, що працює з цифровою інформацією, – від кількості та якості кадрів. Тому розвиток кадрового капіталу в Україні – одне з найголовніших питань для вітчизняного ринку ІТ-послуг. Нині в галузі, за різними оцінками, працюють понад 160 тис. фахівців із розробки програмного забезпечення, а приріст їхньої чисельності становить близько 19 % щорічно.

Так, за даними дослідження, проведеного PwC на замовлення Асоціації ІТ Ukraine, за період 2011–2016 років кількість ІТ-фахівців в Україні збільшилась на 144 % [4]. Однак кадровий дефіцит для українського ринку інформаційних технологій стає дедалі актуальнішим.

В рамках опитування, проведеного асоціаціями ІТ Ukraine, практично кожен із власників ІТ-компаній, що працюють на території України, визначив питання розвитку та модернізації освітньої системи як невідкладний і гравці ринку мають вирішити його, доклавши спільних зусиль.

Українські державні університети дають непогану теоретичну базу, попри застаріле матеріально-технічне забезпечення. Але вузи не встигають закладати у навчальні плани актуальні виклики галузі. І тут свої послуги готовий запропонувати бізнес. В Україні відкривається все більше спільних із вузами проєктів, приватних ІТ-шкіл та вузькоспеціалізованих курсів, готових підготувати кадри, затребувані ринком. До того ж найчастіше в таких школах викладають практикуючі інженери та фахівці компаній, куди намагатимуться надалі влаштуватися слухачі цих курсів.

Одним із найефективніших методів підтримки та покращення якості вищої освіти стала активна співпраця ІТ-бізнесу із вузами: компанії надають фінансову допомогу, матеріально-технічне забезпечення, втілюють на базі університетів освітні програми, виступають спонсорами студентських олімпіад тощо.

Наприклад, минулого року компанія GlobalLogic інвестувала \$1500000 у розвиток інженерних талантів у Центральній та Східній Європі. Значну частину цих інвестицій було спрямовано саме в Україні. GlobalLogic зараз співпрацює з 15 українськими технічними визами. Компанія допомагає оновити навчальні програми, запустити додаткові курси та відкрити навчальні лабораторії. Для практики інженерів-початківців була розроблена Embedded Starter Kit – базова плата, на якій можна створювати вбудовані інженерні рішення. Окрім цього компанія організовує курси підвищення кваліфікації для викладачів [1].

Компанії, які працюють на ринку активно, навіть агресивно, рекрутують співробітників найчастіше методом «природного відбору» – приймають на роботу майже всіх, дають шанс та можливість навчання, а потім третину чи половину звільняють. І не тільки тому, що немає хороших методів селекції фахівців із потенціалом, а тому, що вкрай низький рівень кандидатів. На ринку праці представлені різні за рівнем освіти та кваліфікації категорії працівників: некваліфіковані робітники, працівники із середньою спеціальною освітою, з вищою освітою... На жаль, звичні для нас атрибути спеціаліста – диплом чи сертифікат – сьогодні втратили своє значення, оскільки документ про освіту часто не відображає реальний рівень кваліфікації, знань або навичок. Роботодавець також не може довіряти документам, які були складені в агентствах з працевлаштування з єдиною метою «проштовхнути» кандидата в компанію. Більше того, не можна покладатися і на результати півгодинного інтерв'ю з претендентом на вакансію.

Отже, перша проблема – низький рівень підготовки фахівців та невідповідність реального рівня їхньої кваліфікації документам про освіту. Зараз необхідно проводити опитування серед компаній-учасників Асоціації «ІТ-Україна» задля інформації щодо співробітників, вузівською підготовкою яких компанії задоволені або, навпаки, не задоволені. Після підведення підсумків опитування необхідно зробити кваліфікаційний зріз та почати глибше аналізувати причини успіху чи проблем у роботі різних вишів [2].

Другою типовою проблемою є професійна незрілість сьогоднішніх молодих людей: вони перебувають поза контекстом того, що реально відбувається в економіці України. Серйозні процеси потребують серйозного ставлення. Підростаюче покоління не готове до щоденної напруженої праці, відповідальності, самоконтролю, командної роботи на загальний результат. Емоції та образи для них часто важливіші за зобов'язання. Звичайні проблеми сприймаються як глобальні, і психологічно не готовий до їх подолання людина просто йде. Це проблема не лише роботодавців, а й сім'ї, системи освіти та виховання в цілому, проблема пріоритетів уряду та суспільства.

Зазначені проблеми суттєво впливають на взаємини роботодавців та працівників, особливо гостро – на готовність роботодавця інвестувати у фахівця, що прийшов. Останній має спочатку довести компанії свою працездатність та перспективність.

На нашу думку, роботодавець повинен навчати співробітника, передати йому частину знань, від яких залежить успіх бізнесу і які становлять комерційну таємницю. При цьому, він зазвичай укладає з працівником угоду про

нерозголошення конфіденційної інформації. Ось тут виникає додаткова складність. Підписуючи таку угоду із замовником, компанія-підрядник фактично зобов'язується впродовж певного часу не працювати з його конкурентами. Але якщо вона не може гарантувати, що її співробітники не перейдуть працювати до конкурентів замовника, автоматично позбавляється можливості виконати умови угоди. І ніколи не зможе їх виконувати, якщо співробітники не будуть обмежені у праві обирати подальше місце роботи.

Якщо під час укладання договору замовник обумовлює умова, що про нього має потрапити до його конкурентам протягом 3 років, то забезпечити виконання цієї умови можна лише підписавши відповідну угоду зі своїм працівником. Така угода має накладати на працівника певні обмеження у виборі подальшого місця роботи (зокрема заборона працювати в конкретних компаніях-конкурентах) після звільнення з моєї компанії. Держава зобов'язана гарантувати виконання цієї угоди. Якщо якісь аспекти відносин на рівні компаній регулюються контрактами, то роботодавець повинен мати можливість законно поширити вимоги останніх на своїх співробітників [3].

Подібні аспекти трудових взаємин, а саме питання захисту інтересів бізнесу, прав роботодавця під час припинення трудових взаємин із працівником, наше законодавство взагалі не регулює. Воно застаріле, не відповідає реальним завданням бізнесу.

Сьогодні ми стоїмо на порозі зміни системи вищої освіти, тому що галузь потребує дедалі більше співробітників. Незабаром з'явиться багато нових гравців на освітньому ринку, які дадуть приріст програмістів із вищою якістю підготовки. Їх готуватимуть не державні, а приватні університети з більш динамічними та сучасними форматами навчання, що спричинить зростання кількості людей, які працюють у галузі. Протягом перших двох років ІТ-галузь в Україні зростатиме на 20–25 %, а потім темп збільшуватиметься [2].

Отже щоб не відставати від ринку і від приватних університетів, державним потрібно проробити більш гнучку програму підготовки і найняти компетентних викладачів які зможуть бути гнучкими у професійній діяльності та готувати конкурентоспроможних фахівців.

### Список використаних джерел

1. Попович Н. М. Вплив інформаційно-комунікаційних технологій на якість підготовки фахівців у ступеневій педагогічній освіті/Н. М. Попович // Вісник Житомирського держ. ун-ту ім. Івана Франка. 2009. № 47. С. 95–99. (Серія «Пед. науки»).
2. Климнюк В. Є. Віртуальна реальність в освітньому процесі/В. Є. Климнюк // Збірник наукових праць Харківського національного університету повітряних сил. 2018. № 2. С. 207–212.
3. Литвинова С. Г. Система комп'ютерного моделювання об'єктів і процесів та особливості її використання в навчальному процесі закладів загальної середньої освіти/С. Г. Литвинова // Інформаційні технології і засоби навчання. 2018. Т. 64. № 2. С. 48–65.
4. Цифрова аджента України – 2020. URL: <https://ucci.org.ua/uploads/files/58e78ee3c3922.pdf>. (дата звернення: 2.11.2022).