

DOI: [10.32702/2307-2156-2020.5.50](https://doi.org/10.32702/2307-2156-2020.5.50)

УДК 338.46

В. О. Ковач,
к. т. н., заступник директора з наукової роботи та міжнародної діяльності,
Навчально - науковий інститут неперервної освіти,
Національний авіаційний університет,
ORCID ID: 0000-0002-1014-8979

РИНОК ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ЯК СКЛАДОВА ДЕРЖАВНОЇ ПОЛІТИКИ ЗАЙНЯТОСТІ

V. Kovach
PhD in Technical Sciences, Deputy Director for Research and International Affairs,
Educational and Scientific Institute of Continuing Education of the National Aviation University

THE MARKET OF EDUCATIONAL SERVICES AS A COMPONENT OF THE STATE EMPLOYMENT POLICY

Зазначено, що на практиці постійне запізнення реакції ринку освітніх послуг на сигнали ринку праці викликає безперервне коливання рівня заробітної плати, пов'язане з послідовними фазами дефіциту і «перевиробництва» фахівців різних спеціальностей. Визначено, що ключовою проблемою неузгодженості ринку праці та ринку освітніх послуг є ефекти інформаційної асиметрії, які призводять до протиріччя права індивіда на професійну освіту і його права на працю. Запропонована диференціація профільних груп за результатами профілювання працівників, які перебувають під ризиком звільнення. Запропоновано створення системи випереджаючого професійного навчання (СВПН). Розроблено послідовність реалізації СВПН, яка містить шість етапів. Визначено споживачів послуг та відповідні освітні програми. Розроблено специфічні функції Координаційного центру та замовника (підприємств, організацій).

The purpose of the article is to identify and improve the mechanisms of coherence between the labor market and the educational services market, and to develop a system of advanced vocational training. It is determined that the influence of the labor market is manifested not only by changing the volume and structure of graduation of specialists by the education system, but also by increasing the requirements for the level and quality of training of specialists. It is noted that, in practice, the constant delay in the response of the educational services market to the signals of the labor market causes a continuous fluctuation in the level of wages associated with the consecutive phases of shortages and "overproduction" of specialists of various specialties. It is determined that the key problem of the mismatch between the labor market and the educational services market is the effects of information asymmetry, which lead to the contradiction of the individual's right to vocational education and his right to work. The definition of the concept of "employee profiling" is proposed as a managerial technology designed to prevent the risk of unemployment for workers at risk of dismissal, based on the division of workers into groups as a result of assessing their quality of workforce, individual capacity for employment and selection of appropriate measures to promote. The proposed stages of employee profiling envisage the following stages: drawing up a

list of employees of enterprises at risk of dismissal; determining the individual risk of unemployment for workers at risk of dismissal; selection of measures for each of the selected groups of employees. It is proposed to differentiate the profile groups according to the results of the profile of employees who are at risk of dismissal. It is proposed to create a system of advanced vocational training (VET), which refers to a set of joint actions of educational institutions, public employment services and employers to facilitate the training of workers at risk of dismissal before the termination of their termination of employment. It is stated that the implementation of the OVLS will allow: to increase labor market flexibility; reduce structural unemployment; reduce the risks of long-term unemployment, etc. It is stated that IEDs are implemented in the form of appropriate educational programs: programs that provide training and development of new occupational skills; programs that involve teaching a related profession or specialty; programs that provide for the acquisition of new competencies in demand in the workplace, skills development and discharge. Consumers of SWPN services identified. Depending on the category of consumers and the type of educational programs, the directions of the CSPN programs are provided. A sequence of implementation of the SWPN has been developed, which contains six stages. Specific functions of the Coordination Center and the customer (enterprises, organizations) have been developed. It is noted that the implementation of the proposed system of the SWFN requires a legal framework to regulate the relations between the entities of the SWF. The most pressing issue is the order in which the measures implemented are financed.

Ключові слова: *ринок освітніх послуг; державна політика зайнятості; ринок праці; соціально-економічна система; регіональний ринок праці.*

Keywords: *educational services market; state employment policy; labor market; socio-economic system; regional labor market.*

Постановка проблеми

Внутрішня динаміка регіонального ринку праці визначається ступенем інформованості, гнучкістю, конкурентоспроможністю працівника і інтенсивністю пошуку роботи. Інформованість проявляється через повноту і достовірність, які істотно скорочують час перебування на ринку праці як працівника (який виступає на стороні пропозиції праці), так і вакансії (яка виступає на стороні попиту на працю). Гнучкість працівника визначається вимогливістю до умов праці, а гнучкість роботодавця – вимогами до якості робочої сили.

Конкурентоспроможність працівника визначається якістю робочої сили (високий рівень кваліфікації та професіоналізму, сприйнятливість до нововведень, знання комп'ютерних технологій та ін.). Інтенсивність пошуку залежить від двох складових. По-перше, істотні відмінності в конкурентоспроможності працівників можуть вести до затримок в підборі роботи або взагалі до безперспективності пошуків. По-друге, величезний вплив на інтенсивність пошуку роботи надає власна мотивація потенційного працівника до працевлаштування. Як правило, пасивні безробітні мають високі шанси перейти в категорію тривало безробітних, яку називають інертним, «критичним» сегментом. Тривале домінування в структурі зареєстрованих безробітних їх пасивної частини призводить до переходу регіонального ринку праці в критичний стан.

Незважаючи на відносну самостійність регіональних ринків праці (з точки зору розподілу і використання трудових ресурсів в рамках певної території), вони займають проміжне положення між національним ринком праці країни і внутрішніми ринками праці організацій і в той же час тісно взаємопов'язані і взаємозалежні з товарними ринками, ринками освітніх послуг. Виявлені обмеження (вплив регіональної політики, інформаційної асиметрії, тимчасового лага для підстроювання при взаємодії вищеназваних ринків і ін.) не сприяють гармонізації відносин між учасниками товарного ринку, регіонального ринку праці та ринку освітніх послуг, що викликає необхідність їх зовнішнього регулювання.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питанням освітніх послуг присвячено праці Є. Вишневська [1], Д.М. Гусонька [2], Л. Лісогор [3], А.Ю. Шахно [4], В. Шевчук [5], Ю.М. Маршавін [6], М.А. Наумов [7] та ін. Разом з тим, в сучасних умовах, ключовою проблемою є неузгодженість ринку праці та ринку освітніх послуг.

Формування мети статті

Метою статті визначення та удосконалення механізмів узгодженості ринку праці та ринку освітніх послуг, та розробка системи випереджаючого професійного навчання.

Виклад основного матеріалу дослідження

Регіональний ринок праці є складною соціально-економічною системою, яка має різні внутрішні особливості і потенціали. Тому на регіональні ринки праці по-різному діють зовнішні фактори (соціально-трудові, економічні, освітні, демографічні). До числа специфічних внутрішніх факторів, що характеризують особливості ринку праці в регіоні, відносяться:

- рівень соціально-економічного розвитку регіону, який визначає рівень доходів і якість життя населення, освітній і кваліфікаційний потенціали;
- демографічні особливості регіону: склад і структура населення (в тому числі в розрізі міської та сільської місцевості), співвідношення різних соціально-демографічних груп, міграційні процеси;
- структура економіки регіону: співвідношення зайнятих між галузями економіки, частка державного і приватного сектора і ін.);
- технічні і організаційні характеристики регіональної економіки, що визначають можливість розвитку гнучких форм зайнятості (в тому числі нестандартних форм зайнятості);
- регіональна політика;
- соціокультурні чинники, що впливають на вибір прийнятних форм зайнятості [7, 8].

Дослідники прийшли до висновку про те, що регіональна економічна політика, спрямована на розвиток малого і середнього бізнесу, приватного сектора, інфраструктури покращує стан регіонального ринку праці. В умовах сприятливої економічної кон'юнктури концентрація промисловості в регіоні виступає значущим чинником, який впливає на стан регіонального ринку праці. При цьому ризик безробіття вище (за інших рівних умов) в регіонах з високою часткою зайнятості в сільському господарстві. У разі, коли регіональна спеціалізація промисловості зачіпає кризові галузі, концентрація робочих місць призводить до негативних наслідків [6, 7].

Ринок праці стосовно ринку товарів є в певній мірі похідним (вторинним). Мається на увазі його залежність від попиту на продукт труднощів. Чим вище попит на продукцію підприємств, тим більше попит на працю з боку товаровиробників, і навпаки. У свою чергу, ринок освітніх послуг є похідним по відношенню до ринку праці, що залежить від попиту суб'єктів господарювання на фахівців різних спеціальностей, професій. У міру збільшення попиту на фахівців конкретного профілю на ринку праці зростає попит на освітні послуги в сфері підготовки таких фахівців на ринку освітніх послуг [1, 2].

У спрощеному вигляді механізм можна представити в наступному вигляді: ринок праці отримує імпульс з товарного ринку про зміну цін і обсягів випуску продукції і реагує на це зміною попиту на працю. В результаті виникає дефіцит (збільшення попиту на працю) або надлишок (зменшення попиту на працю) кадрів того чи іншого профілю, що в підсумку призводить до зміни рівня заробітної плати даних фахівців. При цьому відбувається зміна норми віддачі від інвестицій в освіту (відповідно до теорії людського капіталу), що, в свою чергу, викликає зміну попиту на даний вид професійної освіти.

Установи освіти реагують на цей процес зміною вартості освітніх послуг, обсягу і структури прийому або зміною вимог до індивідів (якщо чисельність учнів регулюється державою), що, в кінцевому рахунку, призводить до зміни обсягу і структури випуску фахівців. Вплив ринку праці проявляється не тільки через зміну обсягів і структури випуску фахівців системою освіти, а й за допомогою підвищення вимог до рівня і якості підготовки фахівців. Тому ринок праці впливає на формування навчального процесу в закладах освіти. Таким чином, основним елементом, який приводить у рух ринковий механізм взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, є ціна праці.

Вартісні інтереси виробників освітніх послуг і їх споживачів виступають природним саморегулятором і, на перший погляд, не вимагають зовнішнього втручання. Однак основна проблема функціонування такого механізму полягає в тому, що «система освіти не може одночасно реагувати на сигнали ринку праці і забезпечувати випуск фахівців, за обсягом і структурі адекватний поточних змін попиту на кваліфіковану працю» по ряду причин:

- система освіти за своєю природою інерційна: організація навчального процесу за новими напрямками підготовки фахівців вимагає від півроку до декількох років;
- освітній лаг (період навчання) становить в сучасних системах освіти в середньому від 3 до 6 років [3, 4, 5].

В результаті ринок освітніх послуг з запізненням реагує на зміну ситуації на ринку праці, що викликає появу циклів на ринку праці, що складаються з періодів «перевиробництва» спеціалістів відповідного профілю і рівня підготовки і їх дефіциту. Тому, розглядаючи взаємодію ринку праці та ринку освітніх послуг, помилково відводити утворення пасивну роль. Заклади освіти мають значний вплив на ринок праці: дефіцит або надлишок кваліфікованих кадрів і відповідну зміну рівня заробітної плати на ринку праці може відбуватися не тільки внаслідок сигналів із товарних ринків, але також внаслідок невідповідності обсягу і структури випуску в установах освіти потребам ринку праці.

Суть процесу змін заробітної плати і числа фахівців, що пропонують свої послуги на ринку праці полягає в наступному: в початковий період шок попиту виражається в зростанні заробітної плати, у відповідь на цю пропозицію в довгостроковому періоді зростає, але воно виявляється надлишковим при високому рівні заробітної плати, тому вона починає знижуватися, що викликає в довгостроковому періоді зниження пропозиції. Тому після кількох загасаючих циклічних коливань пропозиції фахівців і ціни на кваліфіковану працю на ринку досягається нова точка рівноваги.

Однак на практиці постійне запізнення реакції ринку освітніх послуг на сигнали ринку праці викликає безперервне коливання рівня заробітної плати, пов'язане з послідовними фазами дефіциту і «перевиробництва» фахівців різних спеціальностей. Крім впливу на обсяг і структуру пропозиції фахівців на ринку праці, ринок освітніх послуг також впливає на якість людських ресурсів. Він служить селективним засобом для поповнення ринку праці. Одночасно, система освіти формує значний сектор зайнятості населення регіону та економічної діяльності. У періоди спаду економічної активності ринок освітніх послуг виступає в якості інституту соціального захисту випускників шкіл, затримуючи їх вихід на ринок праці на тривалий період [2, 4].

Ключовою проблемою неузгодженості ринку праці та ринку освітніх послуг є ефекти інформаційної асиметрії, які призводять до протиріччя права індивіда на професійну освіту і його права на працю. В умовах ринку досконалої конкуренції суб'єкти мають рівноправні можливості доступу до необхідної інформації. Однак в реальності інформація не завжди є повною і рівномірно розподіленою між суб'єктами, тобто виникає інформаційна асиметрія. Ефекти інформаційної асиметрії в більшою мірою характерні для ринку освітніх послуг і ринку праці випускників. Вільний вибір професії не завжди забезпечує її власникові затребуваність і можливість працевлаштування за отриманою спеціальністю.

Значимість даної проблеми зростає через ускладнення сучасних організаційно-правових та економічних форм діяльності суб'єктів ринків, зростання кваліфікаційних вимог до фахівців, появою нових спеціальностей, затребуваних на ринку праці, і відповідних їм видів і напрямків підготовки кадрів на ринку освітніх послуг. Це підвищує значущість регулювання взаємодії суб'єктів ринку праці та ринку освітніх послуг.

Вплив наслідків світової фінансової кризи на економіку України, з одного боку, і необхідність реалізації стратегії, спрямованої на її інноваційний розвиток, з іншого боку, зумовило доцільність використання процедури профілювання по відношенню до працівників, які перебувають під ризиком звільнення. В даний час такої категорії працівників у законодавстві немає. Її введення на підприємствах і в організаціях цілком обґрунтовано. В першу чергу це пов'язано з тим, що для інноваційного розвитку потрібні нові робочі місця, які передбачають використання сучасних знань, підходів і методів роботи, прогресивного обладнання. Це стає скрутним в умовах жорсткої зайнятості, закріпленої законодавчо, що сприяє збереженню неефективних робочих місць, низьку мобільність працівників, зниження конкурентоспроможності продукції, уповільнення темпів структурних перетворень як національної, так і регіональних економік.

З іншого боку, для придбання гнучкості ринками праці (національними та регіональними) необхідна певна ступінь готовності громадян до зміни професії, галузі та виду діяльності, форми зайнятості. Кваліфіковану допомогу громадянам в цьому питанні може надати служба зайнятості населення, але в нинішніх умовах її працівники не мають повної інформації про обсяги неефективної зайнятості, характеристиках персоналу, що знаходиться під ризиком звільнення. Відповідно, заздалегідь немає можливості оцінити масштабність явища, розробити ряд превентивних заходів щодо зниження напруженості на ринку праці і підвищення гнучкості зайнятості.

Профілювання працівників – це управлінська кадрова технологія, покликана запобігти ризику безробіття для працівників, які перебувають під загрозою звільнення, на основі поділу працівників на групи в результаті оцінки їх якості робочої сили, індивідуального потенціалу до працевлаштування і підбору відповідних заходів сприяння зайнятості.

Профілювання працівників передбачає наступні етапи:

I етап – складання списку працівників підприємств, що знаходяться під ризиком звільнення;

II етап – визначення індивідуального ризику безробіття для працівників, які перебувають під ризиком звільнення, на основі аналізу їх особистого потенціалу до працевлаштування (оцінюваного на основі даних про якість робочої сили). Дана процедура реалізується за допомогою анкетування. Використовуючи результати оцінки індивідуального потенціалу працівника до працевлаштування, фахівці відділу кадрів організації спільно з працівником служби зайнятості відносять працівника до однієї з трьох профільних груп за ризиком стати безробітним;

III етап – підбір заходів для кожної з виділених груп працівників.

Профільні групи за результатами профілювання працівників, які перебувають під ризиком звільнення, диференційовані в такий спосіб:

1) працівники з низьким індивідуальним ризиком безробіття. Для них переважно інформування про вільні місця і вакансії та підтримка підприємницьких ініціатив, самозайнятості;

2) працівники із середнім індивідуальним ризиком безробіття. Даним працівникам правомірно запропонувати комплекс заходів з професійної підготовки, перепідготовки, навчання; стимулювання прийому на вакантні робочі місця, організація громадських робіт;

3) працівники з високою індивідуальною ризиком безробіття. Цій групі працівників правомірно запропонувати заходи з інформування, стимулювання дострокового виходу на пенсію, участі в громадських роботах.

Профілювання працівників, які перебувають під ризиком звільнення, дозволяє визначати ризик-групи персоналу, для яких завчасно до звільнення працівники служби зайнятості населення спільно з працівниками кадрової служби підприємств і організацій зможуть підібрати комплекс заходів (в тому числі по випереджаючому професійного навчання), що сприяють подальшому швидкому працевлаштуванню, минаючи стан безробіття або скоротити період пошуку роботи.

Слід зазначити, що особливістю національного ринку праці є жорсткість зайнятості і гнучкість заробітної плати, що обумовлено багатоманітністю в чому адміністративними бар'єрами на оптимізацію чисельності

зайнятих на мікрорівні. Жорсткість зайнятості, обумовлена надлишковим захистом зайнятості, перешкоджає процесам реструктуризації організацій і економіки, її інноваційного розвитку, гнучкого переливу трудових ресурсів між галузями економіки і видами економічної діяльності, знижує попит на працю, сприяє зростанню тривалого безробіття, «гальмує» створення нових і сприяє збереженню неефективних робочих місць.

Незважаючи на негативний вплив світової фінансово-економічної кризи на національну економіку, держава не відмовляється від стратегії, спрямованої на інноваційний розвиток. Саме тому особливо актуальними стають заходи, спрямовані на підготовку кадрів для перспективних і нових ринків праці, що забезпечують потреби інноваційної економіки.

Освітня складова стає основним капіталоутворюючим фактором в умовах сучасної економіки, коли змінюються вимоги до знань і навичок працівників [1,2, 8]. У цих умовах система освіти повинна працювати на випередження для створення можливостей інноваційного розвитку національної економіки. В силу виявлених обставин, доцільно розвиток системи випереджаючого професійного навчання. Під системою випереджаючого професійного навчання (СВПН) розуміють формування в режимі перепідготовки в стислі терміни критичної маси професійних кадрів, здатних забезпечити сталий інноваційний розвиток економіки в посткризовий період.

Дане формулювання не визначає форми, суб'єктів, завдання цієї системи. На думку автора, більш глибоке розуміння і розгляд сутності і значення СВПН дає можливість його визначення, під яким розуміється сукупність спільних заходів установ освіти, органів державної служби зайнятості населення та роботодавців щодо сприяння в навчанні працівників, які перебувають під ризиком звільнень, до настання терміну розірвання з ними трудових договорів.

Реалізація СВПН дозволить:

- підвищити гнучкість ринку праці;
- знизити рівень структурного безробіття;
- знизити ризики тривалого безробіття;
- здійснити підготовку і перепідготовку затребуваних кадрів за заявками роботодавців і служб зайнятості з урахуванням пріоритетів інноваційного розвитку економіки;
- підвищити конкурентоспроможність працівників на ринку праці за рахунок придбання нових компетенцій, що сприяють підвищенню продуктивності праці на робочому місці в рамках професії;
- підвищити кваліфікацію працівників з метою придбання нових компетенцій, що сприяють оволодінню новими видами професійної діяльності.

СВПН передбачає взаємодію соціальних партнерів, яке в цих умовах має будуватися на принципах відкритості та доступності інформації, збалансованості та обґрунтованості прийняття рішень, взаємної відповідальності сторін, співвіднесенні узгоджених заходів з діями соціальних партнерів на регіональному, галузевому та національному рівнях соціального діалогу.

СВПН реалізується у вигляді відповідних освітніх програм:

- програми, які передбачають навчання та освоєння нових професій робітничої кваліфікації;
- програми, які передбачають навчання суміжної професії або спеціальності;
- програми, які передбачають отримання нових компетенцій, затребуваних на робочому місці, підвищення кваліфікації та розряду.

Споживачами послуг по СВПН можуть виступати:

працівники з високою індивідуальною ризиком безробіття, що знаходяться під загрозою звільнення (працівники з невеликим стажем роботи і низькою кваліфікацією);

- працівники із середнім індивідуальним ризиком безробіття;
- працівники, які мають «морально» застарілі професії;
- працівники з низьким індивідуальним ризиком безробіття;
- працівники апарату управління;
- молоді фахівці;
- працівники, недавно прийшли на роботу.

Спрогнозована кадрова потреба може мати позитивний і негативний значення. У разі формування в перспективі позитивної потреби, це говорить про збільшення трудової ємності галузі, тобто такі галузі розглядаються, як «творці» робочих місць. У разі формування негативної кадрової потреби, це свідчить про скорочення в таких галузях робочих місць, тобто ці галузі виступають в ролі їх «ліквідаторів». Тому доцільно проводити ОПО серед працівників галузей – «ліквідаторів» робочих місць відповідно до переліку професій галузей – «творців» робочих місць. Це дозволить мінімізувати соціальні витрати реструктуризації і забезпечити перелив трудових ресурсів з галузей, що скорочують робочі місця, в перспективні нові галузі, минаючи стан безробіття.

Залежно від категорії споживачів і виду освітніх програм передбачаються наступні напрямки програм СВПН:

- підвищення кваліфікації з низьких розрядів на більш високі;
- отримання затребуваною суміжної професії;
- отримання професії іншій галузі (сектору) для потреб регіональної економіки;
- допомога в організації індивідуальної підприємницької діяльності;
- освоєння нових компетенцій (в рамках отриманою раніше кваліфікацією), в наступних областях: сучасні виробничі технології; нові форми і методи організації праці; інформаційні технології; комунікації; мовної культури; економічних знань; базова правова підготовка;

– розвиток загальних (ключових) компетенцій, які сприяють зростанню соціально-професійної адаптації працівників.

Реалізація СВПН передбачає послідовність проходження наступних етапів:

1. Створення на базі регіональних центрів зайнятості населення Координаційної служби щодо здійснення СВПН.

2. Визначення механізму взаємодії Координаційної служби з установами освіти, роботодавцями.

2.1. Формування інформаційного порталу в інтернеті, що містить оперативну інформацію про установи освіти на території регіонів і України в цілому і надаються видах освітніх послуг (що формуються компетенції і знання), про діючі програми навчання, умови та строки їх проведення.

2.2. Організація системи збору інформації з боку роботодавців про кількість працівників, які перебувають під загрозою звільнення, або про кількість працівників, які потребують підвищення рівня професійної освіти, і вимоги до освітніх програм.

2.3. Організація переговорів з установами освіти по здійсненню СВПН.

2.4. Оцінка ефективності поведінки навчання.

3. Визначення порядку і умов фінансування надання освітніх послуг.

4. Впровадження моніторингу процесу і контролю якості результатів СВПН.

5. Створення інфраструктури реалізації програм ОПО з різним тимчасовим масштабом досягнення результату на базі освітніх установ різного рівня із залученням ресурсів підприємств і організацій, бізнес-структур, наукових і науково-дослідних установ.

6. Створення інфраструктури та розробка нормативно бази регіональної системи сертифікації професійних кваліфікацій (компетенцій).

Кожен учасник системи СВПН виконує специфічні функції.

Функції Координаційного центру з СВПН:

1. Формування і оновлення банку діючих і перспективних програм СВПН, запропонованих установами освіти, як на регіональному, так і на державному рівні.

2. Обробка інформації, одержуваної від підприємств і організацій, про існуючу потреби СВПН.

3. Формування груп учасників СВПН.

4. Розробка графіка реалізації програм СВПН.

5. Визначення порядку фінансування програм СВПН.

6. Організація і контроль за проведенням СВПН.

7. Разом із замовниками та організаторами проведення СВПН здійснення оцінки ефективності реалізованих програм СВПН.

8. Інформування установи освіти про затребуваність програм СВПН.

9. Визначення порядку реалізації програм СВПН.

Функції замовника (підприємств, організацій):

1. Визначити кількість працівників, які перебувають під загрозою звільнення.

2. Підготувати відомості про вивільняються працівників.

3. Проаналізувати потреби підприємства в випереджаючому професійному навчанні за наступними напрямками:

– можливість надання роботи на колишньому робочому місці за умови підвищення кваліфікації;

– можливість надання роботи на іншому робочому місці підприємства за умови перепідготовки або освоєння нової професії, суміжній кваліфікації;

– можливість використання трудового потенціалу працівника в перспективі згідно зі стратегічним планом розвитку підприємства (в тому числі, переозброєння, модернізація, інноваційне виробництво);

– можливість працевлаштування поза підприємства;

– можливість самозайнятості (ведення індивідуальної підприємницької діяльності) вивільняється працівника.

4. Підготувати заявку на випереджаюче навчання.

5. Проведення оцінки ефективності реалізації програм СВПН.

6. Організація моніторингу потреб підприємства у випереджаючому навчанні.

Функції установи освіти:

1. Збір та аналіз інформації про соціально-економічний стан території.

2. Визначення організацій, потенційно зацікавлених в СВПН О.

3. Проаналізувати можливості освітнього закладу з організації СВПН працівників організацій регіону:

– наявність додаткових професійних освітніх програм усіх видів (перепідготовка, підвищення кваліфікації) та програм професійної підготовки;

– наявність освітніх програм для різних категорій замовників;

– готовність педагогічних кадрів для реалізації додаткових професійних освітніх програм;

– готовність матеріально-технічних ресурсів для реалізації додаткових професійних освітніх програм.

4. Інформування Координаційного центру та інших організацій про можливостях реалізації програм СВПН.

5. Реалізація програм СВПН.

6. Організація моніторингу потреб організацій в СВПН на регіональному рівні.

Практичні результати СВПН можуть бути досягнуті тільки при забезпеченні постійного зв'язку місцевих органів влади, органів управління освітою, освітніх установ, служб зайнятості та роботодавців.

Для реалізації запропонованої системи СВПН необхідна нормативно-правова база по регулюванню відносин між суб'єктами СВПН. Найбільш гострим питанням є порядок фінансування здійснюваних заходів. Як джерела фінансування можна розглядати:

1. Кошти підприємств і організацій. З метою підвищення зацікавленості підприємств і організацій, які потребують реалізації програм по СВПН, пропонується на законодавчому рівні прийняти рішення про надання пільг прибутку підприємств, що спрямовується на заходи системи СВПН.

2. Бюджетні кошти.

Кінцева мета організації СВПН – не тільки посприяти працівникам у працевлаштуванні в кризових ситуаціях, допомогти їм підвищити свою трудову мобільність, але і в цілому підняти якість підготовки кадрів для потреб інноваційного розвитку.

Висновки

Обґрунтовано, що система освіти повинна працювати на випередження для створення можливостей інноваційного розвитку національної економіки. В силу виявлених обставин, доцільним є розвиток системи випереджаючого професійного навчання (СВПН), під якою пропонується розуміти формування в режимі перепідготовки в стислі терміни критичної маси професійних кадрів, здатних забезпечити сталий інноваційний розвиток економіки в посткризовий період, реалізація якої дозволить підвищити гнучкість ринку праці; знизити рівень структурного безробіття; знизити ризики тривалого безробіття; здійснити підготовку і перепідготовку затребуваних кадрів за заявками роботодавців і служб зайнятості з урахуванням пріоритетів інноваційного розвитку економіки; підвищити конкурентоспроможність працівників на ринку праці за рахунок придбання нових компетенцій, що сприяють підвищенню продуктивності праці на робочому місці в рамках професії; підвищити кваліфікацію працівників з метою придбання нових компетенцій, що сприяють оволодінню новими видами професійної діяльності.

Список використаної літератури.

1. Вишневська, Є. Організація післядипломного навчання в сучасних умовах праці. *Молодь і ринок*. 2013. № 3. С. 13-16.
2. Гусонька Д.М. Ринок праці молодих спеціалістів в умовах посилення державного впливу на суб'єктів зовнішньоекономічної діяльності України. *Бізнес інформ*. № 3. 2018. С. 90-96.
3. Лісогор, Л. Оптимізація професійно-кваліфікаційних параметрів як умова підвищення конкурентоспроможності робочої сили в Україні. *Україна: аспекти праці*. 2003. № 3. С. 33–38.
4. Шахно, А.Ю. Інституціональні перетворення в системі освіти та професійного навчання як індикатор розвитку сучасного ринку праці. *Економіка та держава*. 2011. № 11. С. 72.
5. Шевчук, В. Ринок праці як інструмент регулювання освітньої галузі у сфері підготовки висококваліфікованої робочої сили. *Україна: аспекти праці*. 2010. № 2. С. 20-25.
6. Маршавін Ю.М. Шляхи забезпечення професійної кваліфікаційної збалансованості ринку праці і ринку освітніх послуг. *Демографія та соціальна економіка*. 2006. № 2 С. 143-150.
7. Наумов М.А. Ринок праці як система освіти України: проблеми взаємодії. *Науково-виробничий журнал «Бізнес – навігатор»*. Вип. 3-2 (52). 2019. С. 67-72.
8. Лебедева Д.О. Аналіз впливу деяких зовнішніх факторів на інклюзивну зайнятість. *Науковий вісник Ужгородського національного університету*. Вип. 26. 2019. С. 110-115.

References.

1. Vishnevska Ye. (2013), "Organization of postgraduate training in modern working conditions", *Molod i rinok*, vol 3, pp. 13-16.
2. Gusonka D.M. (2018), "Labor market of young specialists in conditions of strengthening of state influence on subjects of foreign economic activity of Ukraine", *Biznes inform*, vol 3, pp. 90-96.
3. Lisogor L. (2003), "Optimization of vocational qualification parameters as a condition for increasing the competitiveness of the workforce in Ukraine", *Ukrayina: aspekti praci*, vol 3, pp. 33–38.
4. Shahno A.Yu. (2011), "Institutional transformations in the education and vocational training system as an indicator of the development of the modern labor market", *Ekonomika ta derzhava*, vol 11, pp. 72.
5. Shevchuk V. (2010), "The labor market as a tool for regulating the educational sector in the field of training highly skilled labor", *Ukrayina: aspekti praci*, vol 2, pp. 20-25.
6. Marshavin Yu.M. (2006), "Ways of ensuring professional qualification balance of labor market and educational services market", *Demografiya ta socialna ekonomika*, vol 2, pp. 143-150.
7. Naumov M.A. (2019), "Labor market as an education system of Ukraine: problems of interaction", *Naukovo-virobnichij zhurnal «Biznes – navigator»*, no. 3-2. pp. 67-72.
8. Lyebyedyeva D.O. (2019), "Analysis of the impact of some external factors on inclusive employment", *Naukovij visnik Uzhgorodskogo nacionalnogo universitetu*, no. 26, pp. 110-115.

Стаття надійшла до редакції 30.03.2020 р.