

УДК 351.5:352/354:351.83

Л. Тупичак

РИНОК ПРАЦІ РЕГІОНУ ЯК ГОЛОВНИЙ ЧИННИК ВИЗНАЧЕННЯ ПОТРЕБ В ОСВІТНІХ ПОСЛУГАХ

Проведено аналіз стану державного регулювання ринку праці. Розглянуто напрями удосконалення системи надання якісних освітніх послуг. Запропоновано схему реалізації взаємозв'язку системи освіти з ринком праці.

Ключові слова: державне регулювання ринку праці, державна політика у сфері зайнятості, якість освіти, регулювання ринку трудових ресурсів, індикатори оцінювання якості освітніх послуг, вибір професії, заробітна плата.

Забезпечення сталого економічного розвитку через освітній процес є пріоритетним завданням, яке під силу державі як головному її суб'єкту. На сьогодні є очевидним той факт, що життя кожної людини багато в чому визначається якістю освіти, а в сучасних умовах розвитку економіки особливої актуальності набувають проблеми державного регулювання ринку праці, до яких належать: ефективна зайнятість населення України і створення нових робочих місць. Держава бере участь в процесі формування освітнього простору безпосередньо через регулювання законодавчої бази, органи виконавчої влади та через систему своїх інститутів.

Державне регулювання у сфері вищої освіти – це цілеспрямований вплив на систему вищої освіти, що здійснюється переважно шляхом ухвалення законодавчих актів, норм, установлення упорядкування, загальних правил і норм поведінки об'єктів управління, що запобігають негативним явищам в освітньому середовищі [1].

В умовах сьогодення наукові знання повинні застосовуватись для вироблення стратегії державної політики, яка має бути спрямована на перехід до моделі, що базується на прогнозуванні й удосконаленні механізмів розвитку освітньої системи. Це забезпечить вплив на ринок праці, мінімізацію кризових явищ: звільнення та безробіття, а також загалом позитивно відобразиться на стані економічної активності населення.

Вагомий внесок у розробку теоретичних і методологічних рекомендацій щодо вдосконалення державного регулювання ринку праці висвітлюють у своїх працях Н. Коленда, С. Стефурин, Н. Федорчук. Однак потребують поглибленого вивчення критерії оцінювання якості освітніх послуг та співробітництво роботодавців із навчальними закладами, їхнє залучення до формування навчальних планів, проходження практики, стажувань та аналіз принципів, що впливають на вибір професії.

Мета статті – дослідження стану державного регулювання ринку праці, надання пропозицій щодо удосконалення системи надання якісних освітніх послуг, орієнтованих на потреби економіки.

У сучасному суспільстві вища освіта є одним із визначальних чинників розвитку країни, а формування та функціонування повноцінного ринку праці неможливе лише внаслідок дії ринкових механізмів, він повинен гармонійно поєднуватись із критеріями оцінювання навчальних закладів щодо їх ефективної діяльності та з якістю надання освітніх послуг.

Провідними державами світу напрацьований багатий досвід регулювання ринку праці та ринку освітніх послуг. Однак невирішеним залишається питання щодо прийнятності певної моделі, яка була б притаманна для України, зокрема адаптованість до національних особливостей та менталітету. Тобто, держава має визначити головні пріоритети і важелі регулювання відповідних сфер. На сьогодні нормативно-правова база регулювання ринку праці України потребує удосконалення, хоча в країні запроваджена система страхування на випадок безробіття та відбувається моніторинг системи зайнятості населення.

Державна політика у сфері зайнятості – це система принципів, підходів та практичних заходів держави, спрямованих на задоволення його потреб у добровільному виборі виду діяльності, забезпеченням гідної праці через професійно-кваліфікаційну підготовку відповідно до потреб економіки, підвищення економічної активності населення, конкурентоспроможності та вартості робочої сили, стимулювання створення нових безпечних робочих місць і розвитку підприємництва, регулювання трудової міграції, забезпечення соціального захисту безробітних та повернення їх до продуктивної праці.

Державна політика України у сфері зайнятості населення базується на таких принципах:

- забезпечення рівних можливостей усім громадянам, незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної належності, статі, віку, політичних переконань, ставлення до релігії, в реалізації права на вільний вибір виду діяльності відповідно до здібностей та професійної підготовки з урахуванням особистих інтересів і суспільних потреб;

- сприяння забезпеченню ефективної зайнятості, запобіганню безробіттю, створення нових робочих місць та умов для розвитку підприємництва;

- координації діяльності у сфері зайнятості з іншими напрямками економічної і соціальної політики на основі державної та регіональних програм зайнятості;

- співробітництва професійних спілок, асоціацій (спілок) підприємців, власників підприємств, установ, організацій або уповноважених ними органів у взаємодії з органами державного управління в розробці, реалізації та контролі за виконанням заходів щодо забезпечення зайнятості населення;

- міжнародного співробітництва у вирішенні проблем зайнятості населення, включаючи працю громадян України за кордоном та іноземних громадян в Україні [2].

Та основним завданням державної політики у сфері зайнятості є вирішення суперечностей щодо важкості податкових платежів і соціальних виплат. Для удосконалення самого податкового законодавства необхідно, аби воно набуло більш персоналізованим, тобто градувалося щодо сфери діяльності підприємства, місця його розташування, наявності природних ресурсів, виробничих площ. Існуючий механізм заохочення роботодавців за працевлаштування молоді у вигляді часткової компенсації сплати єдиного соціального внеску не покриває витрат на створення нових робочих місць і не стимулює до цього.

Тому, існує необхідність у розробленні ефективних заходів стимулювання роботодавців через:

- зменшення податкового тиску;

- відшкодування коштів роботодавцям, які здійснюють соціальні виплати;

– встановлення гідного рівня заробітної плати, яке автоматично збільшить обсяги відрахувань та створить резерв коштів для соціальних виплат і припинить практику виплат у конвертах.

Зазначимо, що із загальним зниженням податкових ставок надходження до бюджету країни не обов'язково будуть скорочуватися. Як показує світова практика, здійснення таких заходів, навпаки, внаслідок активізації господарської та інвестиційної діяльності підприємств приводить до збільшення надходжень до бюджету (навіть у короткотерміновій перспективі, не кажучи вже про довготермінову), цьому сприяє також вихід економіки з “тіні”. Згідно з ідеями школи “економіки, орієнтованої на пропозицію” (економіки пропозиції), скорочення податків тимчасово обмежує надходження у державний бюджет, але збільшує доходи підприємців і населення, що спрямовуються ними у заощадження та інвестиції. Це, своєю чергою, стимулює розширення виробничих потужностей; сприяє поживленню виробництва, зростанню прибутків та збільшенню зайнятості; підвищує доходи населення, створює умови для поповнення доходів держави [3].

Таким чином, серед заходів регулювання ринку праці першочергового значення набувають:

- удосконалення нормативно-правового поля регулювання ринку праці;
- вирівнювання системи соціальних стандартів і гарантій;
- здійснення непрямого економічного впливу (стимулювання діяльності великих та особливо малих підприємств, що здійснюють оплату праці відповідно до кваліфікації фахівця);
- створення ефективної системи формування державного замовлення на підготовку кадрів (знівелює ситуацію, за якою держзамовлення розглядається як гарантована форма фінансування ВНЗ та забезпечить підтримку спеціальностей, які користуються попитом на ринку праці);
- удосконалення системи прогнозування ринку праці (визначення потреб у трудових ресурсах).

Ці заходи знизять напруженість на ринку праці, створять нові робочі місця та змінять акценти у державній політиці зайнятості з пріоритетом на розвиток людини в умовах демократичного суспільства. На сучасному етапі ринок праці не збалансований, про що свідчить серйозна диспропорція між пропозицією і попитом робочої сили на ринку праці. Наприклад, станом на 1 жовтня 2013 р. кількість вакансій становила 3953 одиниці, що на 256 одиниць (6,9%) більше показника відповідної дати минулого року (3697) [4].

Найбільший попит на робочу силу на кінець вересня спостерігався на кваліфікованих робітників (21,3% від загальної кількості актуальних вакансій) та робітників сфери торгівлі та побутових послуг (15,3%), найменший – на кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (0,4%) та технічних службовців (2,6%).

У сучасних умовах змін в економіці повинен бути взаємозв'язок потреби у якісній освіті відповідно до вимог ринку праці з системою державного регулювання освітніх відносин. При цьому освітній процес має бути: доступний, ефективний та конкурентноспроможний.

В Європі молодь головним вибором в житті вважає саме визначення своєї майбутньої професії, адже спеціальність – це на все життя, і від того, наскільки точним буде її вибір, залежить досягнення високих кар'єрних цілей і матеріальна

незалежність. Тому на Заході в старших класах школи приділяється підвищена увага різноманітному тестуванню та визначенню профпридатності “майбутнього нації”.

В Україні абітурієнти обрану спеціальність уявляють собі досить складно, а подальшу кар’єру – й поготів. Щоб скласти список цікавих професій, потрібно ґрунтуватись на цілком простих і зрозумілих принципах:

1. Престижність професії. Цим, як правило, керуються діти із заможних сімей. У списку престижних спеціальностей є ті, які мають відношення до творчості та міжнародних відносин: це журналістика, реклама та PR, міжнародна економіка, політологія, естрада, дизайн... Отримані знання абітурієнти в перспективі збираються застосовувати на практиці в представництвах іноземних фірм або безпосередньо за кордоном, при підтримці батьків.

2. Стабільність. Цей принцип передбачає гарантоване працевлаштування та постійну затребуваність на ринку праці. До числа стабільних можна віднести професії держструктури – соціологи, податкові інспектори, фахівці муніципального управління.

3. Перспективність. Головне питання тут – це чи потрібна суспільству вподобана професія або вона безповоротно пішла в небуття? У такому випадку батьки разом із абітурієнтами вивчають попит на фахівців різних напрямів.

4. Грошовий принцип. Більшість абітурієнтів вибирає спеціальність, виходячи з майбутнього рівня доходів. Лідерами за “грошовою” шкалою є, звичайно, працівники банків, юристи і менеджери.

На сьогодні перші рядки рейтингу займають професії, пов’язані з комп’ютерними технологіями, сферою готельного господарства та туризму. Далі – логістика, телекомунікації, страхова справа, а за даними Міністерства праці та соціальної політики України, фахівців у галузі економіки, фінансів, юриспруденції вистачатиме державі на цілих 10 років. Тому у студентів відповідних факультетів можуть виникнути проблеми з працевлаштуванням.

У сучасному світі, якщо є бажання зробити кар’єру, спочатку потрібно визначити сферу діяльності, виходячи зі своїх здібностей, отримати освіту, може, навіть не одну. Ось, наприклад, за кордоном спеціальність “менеджмент” зазвичай вибирають ті, хто вже має базову профільну освіту і потребує підвищення кваліфікації саме як керівника.

За яким принципом робити вибір професії – справа кожної людини, адже у будь-якій роботі необхідне прагнення робити її краще. Тому, вибір має бути обдуманий. Ситуацію на ринку праці за групами, професіями зображено на рис. 1.

На сьогодні в Україні вже відбувається формування конкретних механізмів державного регулювання ринку трудових ресурсів. Визначені кроки тут уже зроблені: створена державна служба зайнятості, розгортається система перепідготовки кадрів, офіційно встановлюються і підвищується прожитковий мінімум та мінімальна заробітна плата. Утім, поки два останніх кроки є в Україні (на відміну від високорозвинених країн із ринковою економікою) лише умовними показниками. Безперечно, що вдосконалення системи освіти в інтересах економічного розвитку має однаковою мірою включати економічні, соціальні аспекти і заохочувати до навчання протягом усього життя [5].

**Кількість зареєстрованих безробітних та кількість вакансій,
станом на 1 жовтня 2013 року (за групами професій)**



Рис. 1. Дані про кількість безробітних і вакансій в Україні

Одним із шляхів, що забезпечують досягнення поставлених цілей, є визначення критеріїв оцінювання ефективності діяльності Міністерства освіти і науки, органів місцевого самоврядування, навчальних закладів. В Україні система оцінювання якості виконання, моніторингу та контролю якості освітніх послуг на основі чітко визначених показників ще не сформована, а та, що застосовується на сьогодні, є частково неефективною. Таким чином, якщо узагальнити основні критерії оцінювання якості освітніх послуг, що використовуються в країні, то їх можна визначити через:

- ресурси, спрямовані на надання освітніх послуг;
- час, який необхідний для удосконалення і реалізації надання якісних послуг;
- відповідне фінансування в освітній галузі;
- співвідношення витрат на підготовку молодих фахівців із кінцевим результатом у вигляді їх працевлаштування;
- здійснення моніторингу для оцінювання того, наскільки результат надання освітніх послуг відповідає встановленим стандартам та очікуванням роботодавців.

Важливим для України є вивчення досвіду країн, що успішно застосовують подібні підходи. Наприклад, у Великобританії оцінюється система таких індикаторів (показників), зокрема:

1. Індикатори освітнього партнерства, спрямовані на оцінювання того, чи відповідають освітні послуги і їх якість прагненням роботодавців.
2. Індикатори освітньої послуги, спрямовані на оцінювання таких показників, як ефективність і результативність.
3. Індикатори менеджменту, спрямовані на оцінювання стану фінансового забезпечення та механізмів управління процесом надання освітніх послуг [6].

Принципового значення набуває активна політика щодо зайнятості випускників ВНЗ, важливим напрямом якої є удосконалення системи інформування щодо вакансій, передусім створення інтегрованої бази даних про ринок робочої сили, яка б містила інформацію про потребу підприємств у кадрах за професіями та кваліфікаційними розрядами (структура професій, рівень кваліфікації), а також дані про кількість наявних та необхідних робочих місць за категоріями персоналу [7]. Адже, основними вимогами, які диктує ринок праці, на сьогодні є:

- посилення відповідальності за надання навчальними закладами якісних послуг;
- підвищення прозорості діяльності ВНЗ (доступ до широкого кола громадськості оцінки їх результативності).

Дотримання цих вимог збільшить попит на кваліфікованих працівників, а це змінить позицію роботодавців у вигляді кращої пропозиції для випускників ВНЗ (рис. 2).

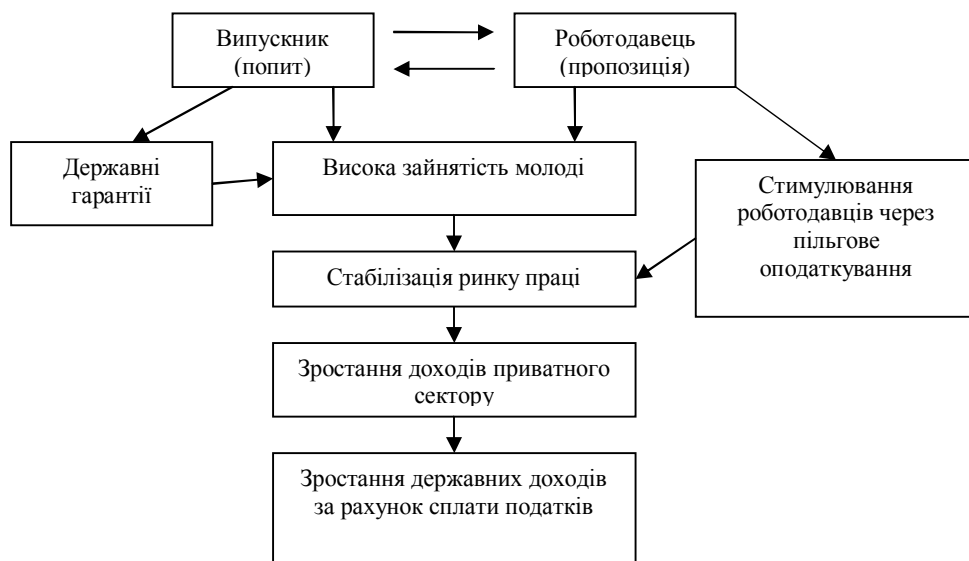


Рис. 2. Реалізація взаємозв'язку системи освіти з ринком праці та впливу держави

Регулювання умов освітньої діяльності у вищій школі здійснюється через державне замовлення, бюджетне фінансування, встановлення нормативного обсягу і цільового призначення витрат бюджетних коштів, надання фінансової допомоги у вигляді дотацій, субсидій, субвенцій на розвиток перспективних напрямів діяльності, проведення виваженої політики кредитування та податкової політики, ліцензування, акредитації тощо. Серед пріоритетних завдань на сьогодні є створення й удосконалення уже існуючих чітких інноваційно спрямованих підходів у галузі освіти:

- теоретичного (стратегія розвитку та законодавче забезпечення);
- методологічного (фундаментальні дослідження і розробка нових підходів до реформування освіти);
- методичного (формування адміністративних, економічно-фінансових механізмів та впровадження інноваційних методів);

– практичного (підготовка кваліфікованого фахівця, співпраця з бізнес-середовищем, контроль за виконання поставлених завдань).

Вирішення ж сукупних проблем на вітчизняному ринку праці, насамперед, пов'язане з забезпеченням працівників відповідного фаху гідною заробітною платою.

Державна політика у сфері заробітної плати – це система принципів, підходів та практичних заходів держави, спрямованих на забезпечення своєчасної, справедливої та гідної оплати праці, передбачає одержання працівником заробітної плати у встановлені законом терміни; виплати заробітної плати в повному обсязі; одержання працівником заробітної плати не нижче встановленого державою мінімального розміру оплати праці; одержання працівником заробітної плати, що забезпечує гідне існування самого працівника і членів його родини [8]. В Україні офіційна оплата праці у багатьох сферах вкрай низька. Серед причин такого стану – неефективна та несправедлива система оподаткування й розподілу доходів. Доцільно зазначити, що рівень заробітних плат дуже тісно пов'язаний не тільки з економічним розвитком країни, але й політичною ситуацією та розвитком суспільства. Окрім того, низький рівень заробітної плати не є стимулом для працівників у досягненні високих кінцевих результатів праці. Водночас, використовуючи дешеву робочу силу, підприємства не зацікавлені підвищувати продуктивність праці та вкладати кошти в оновлення виробничих фондів та освітній розвиток персоналу, а це зумовлює не лише низький рівень продуктивності праці, але і низьку якість продукції та її неконкурентоспроможність. Таким чином, причиною зростання прихованого безробіття і значного зниження платоспроможного попиту населення є низький рівень заробітної плати.

Це призводить до тривалого перебування економіки України у кризовому стані. Отже, надзвичайно актуальним завданням є проведення відповідних реформ і створення ефективного мотиваційного механізму, який ґрунтуватиметься на поєднанні економічних стимулів і соціальних гарантій. Тому ринок праці та система освіти повинні стати найважливішими ланками системи формування трудових ресурсів, що здійснюють повсякденну еволюцію суспільства. Пріоритетними у державній політиці щодо сфери заробітної плати в Україні повинні стати такі напрями:

– забезпечення справедливого співвідношення між оплатою праці результатами діяльності суб'єктів економіки;

– стимулювання зростання реальної заробітної плати з метою поступового скорочення відставання в розмірах заробітної плат із країнами ЄС;

– вирівнювання розмірів заробітної плати між галузями і регіонами, формування їх оптимальних співвідношень відповідно до ефективності праці.

Висновки

Державна політика в напрямі удосконалення системи надання якісних освітніх послуг має передбачати не лише виділення бюджетних коштів. Обов'язковими мають бути програми профорієнтаційного спрямування, удосконалення системи надання освітніх послуг. Основними умовами забезпечення якості освіти повинні стати:

– гнучкість до змін у сфері фахової підготовки фахівців відповідно до тих умов, які диктує ринок праці;

– розробка та реалізація відповідної стратегії з врахуванням інтересів зацікавлених сторін та її моніторинг;

- партнерство з бізнесом та запозичення досвіду інших країн;
- забезпечення фінансовими та матеріально-технічними ресурсами для реалізації стратегії;
- управління процесом забезпечення, покращення та контролю якості, розроблення системи моніторингу щодо надання освітніх послуг.

Аналіз існуючих підходів довів, що подальше дослідження має стосуватися механізмів розробки та впровадження критеріїв оцінювання якості у вітчизняну освітню практику та застосування наукових розробок із зазначеної проблематики.

Література

1. Енциклопедія державного управління [Текст] : у 8 т. / наук.-ред. кол. : Ю. В. Ковбасюк (голова) [та ін.] ; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. — К. : НАДУ, 2011. — Т. 4: Галузеве управління / наук.-ред. кол. : М. М. Іжа (співголова), В. Г. Бодров (співголова) [та ін.], 2011. — 648 с.
2. Там само. — 648 с.
3. Інвестування української економіки [Текст] : монографія / Аркадій Сухоруков, Сергій Пирожков, Георгій Шестопапов [та ін.] ; Рада нац. безп. і оборони України ; Нац. ін-т пробл. міжнарод. безпеки. — К. : Віпол, 2005. — 440 с.
4. Офіційний сайт Державного комітету статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу : [http:// www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua).
5. Стефурин С. В. Державне регулювання ринку праці: стан, проблеми, шляхи вирішення [Електронний ресурс] / С. В. Стефурин. — Режим доступу : http://www.rusnauka.com/17_AND_2010/Economics/67878.doc.htm.
6. International Journal of Educational Administration and Policy Studies [Text]. — 2013. — November. — Vol. 4. — № 7. — P. 25.
7. Коленда Н. В. Шляхи підвищення конкурентоспроможності робочої сили / Н. В. Коленда // Економічний форум [Текст]. — 2011. — № 1. — С. 12.
8. Енциклопедія державного управління... — 648 с.

L. Turychak

LABOUR MARKET OF THE REGION AS A MAIN FACTOR OF DETERMINATION OF NEEDS IN EDUCATIONAL SERVICES

The analysis of state regulation of the labour market is carried out. Ways of improvement of the quality educational services providing are considered. The scheme of implementation of the interconnection of education with the labour market is suggested.

Key words: government regulation of the labour market, government policy in the field of employment, quality of education, labour market regulation, indicators of evaluating the quality of educational services, career choices, salary.