

ДОСВІД ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН ЩОДО РЕГУЛЮВАННЯ ПОПИТУ І ПРОПОЗИЦІЇ НА РИНКУ ПРАЦІ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

Наукові праці МАУП, 2014, вип. 42(3), с. 184—188

У сучасних умовах розвитку економіки за інноваційним сценарієм процеси постійного відтворення фахівців має регулювати держава. Аналіз та узагальнення досвіду зарубіжних країн щодо форм, методів та інструментів державного регулювання попиту і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою дасть можливість використати краєці його надбання в Україні, адаптувавши їх до реалій вітчизняної економіки.

Значна частина випускників вітчизняних ВНЗ не знаходить застосування здобутим професійним вмінням та навичкам, не може працевлаштуватися за спеціальністю, оскільки структура підготовки фахівців за галузями знань, професіями і спеціальностями не зорієнтована на потреби економіки. Згідно з узагальненими даними у 2011 р. втрати державних та приватних коштів на підготовку фахівців, які не затребувані ринком праці, становили понад 600 млн грн, а виплати на допомогу по безробіттю непрацевлаштованим випускникам ВНЗ — більш ніж 250 млн грн.

Проблеми регулювання зайнятості, попиту і пропозиції фахівців на ринку праці в Україні досліджували С. І. Бандур, Д. П. Богиня, І. К. Бондар, Н. О. Гаркавенко, А. М. Колот, І. Г. Манцуров, О. В. Морозова, Л. П. Наговіцина, В. С. Найдюнов, В. В. Онікієнко, І. Л. Петрова, В. М. Петюх тощо.

Невирішеними залишаються питання розробки ефективних форм, методів та інструментів державного регулювання як попиту, так і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою з метою їх збалансування.

Узагальнюючи світовий досвід, можна відмітити, що в практиці зарубіжних країн історично сформувалися такі моделі державного регулювання попиту і пропозиції на ринку

праці фахівців з вищою освітою, як: американська, німецька, англійська, скандинавська та японська.

Особливістю американської моделі є активна політика регулювання зайнятості — стимулювання попиту на висококваліфіковану робочу силу здійснюється з допомогою інвестиційної, фінансово-кредитної та податкової політики, розробки державних цільових програм. У системі регулювання попиту на фахівців у США можна виділити такі напрями:

1. Заходи по збільшенню пропозиції робочих місць: урядові дотації підприємцям, якщо вони наймають працівників тих професій, що мають труднощі з працевлаштуванням; податкові стимули для розвитку малого підприємництва, дотації та пільги для бізнесу збільшення пропозиції робочих місць у сфері послуг.

2. Заходи щодо збереження робочих місць — це пільги в оподаткуванні, дотації підприємцям за збереження робочих місць. Відповідно до законодавства суми, які спрямовуються на навчання молоді, звільняються від оподаткування, а також підприємства звільняються від виплат у фонд соціального страхування на осіб, які проходять перепідготовку з подальшим працевлаштуванням. Податкові пільги для роботодавців (від соці-

альної допомоги — до роботи) спонукають їх до довгострокового найму безробітних, отже частка довготривалого безробіття в США, порівняно з іншими розвиненими країнами, є набагато меншою (США — 4–14 %, а в країнах ОЕСР — 50 % від загальної чисельності безробітних).

3. Пільгові кредити дрібним і середнім підприємствам, які вносять вклад у розвиток НТП, розширюють можливості працевлаштування значної частини населення США.

4. Державні контракти, які отримують ті підприємства, що працевлаштовують певні категорії безробітних — молодь, фахівців тих професій, якими “перенасичений” ринок праці.

5. Соціальні цільові програми (програми з працевлаштування, професійного навчання, професійного консультування, створення нових робочих місць, субсидювання зайнятості), які фінансуються як федеральною владою, так і місцевими органами влади. Протягом 2009–2010 рр. була реалізована програма “План Американського відновлення і реінвестування” (загальна вартість проекту становила близько 900 млрд дол.), призначена для того, щоб у короткостроковому періоді сприяти боротьбі з безробіттям, а в довгостроковій перспективі забезпечити тривале економічне зростання. Суть її полягає в комбінації двох методів: скорочення податків і вкладення масштабних бюджетних інвестицій в економіку для створення додаткових робочих місць.

Регулювання пропозиції фахівців у США здійснюється через важелі державного впливу на вищу освіту. Її прерогативою є практичне спрямування, тому в щорічному рейтингу американських ВНЗ включені показники результативності діяльності закладів освіти, такі як: отриманий соціально-економічний ефект від наданих послуг для їх одержувачів — кар’єрне зростання випускників за спеціальністю, темпи росту їхніх доходів. Це стимулює вищі мобільно реагувати на зміни у структурі зайнятості певного регіону — оперативно вносити відповідні зміни в структуру підготовки фахівців за напрама-

ми і спеціальностями, оновлювати навчальні плани і програми, проводити підготовку і перепідготовку кадрів відповідно до потреб ринку праці та складати прогнози розвитку професійної освіти всіх рівнів [2].

Рішення щодо зміни чисельності та структури випуску спеціалістів приймається вищими навчальними закладами залежно від комплексу факторів — стану економіки, зміни джерел і розмірів фінансування витрат ВНЗ тощо. Цьому сприяють різні форми взаємодії вищих навчальних закладів з підприємствами, які дають можливість закладу освіти планувати підготовку фахівців із урахуванням закономірностей розвитку підприємства, його поточних і перспективних потреб у фахівцях та гнучко реагувати на зміни попиту. Такими формами є: програми спільної підготовки кваліфікованих спеціалістів вищими і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу); оцінка підприємцями успішності навчальних програм щодо підготовки випускників до практичної діяльності; періодичні дослідження професійної кар’єри випускників (з точки зору відповідності обсягу знань, умінь, навичок і компетенцій, набутих у коледжі, для опанування професією) та використання їх результатів для оцінки і коригування програм; створення університетсько-промислових центрів для поєднання фінансових ресурсів промислових фірм та наукового, кадрового і технічного потенціалу вищих навчальних закладів.

Формування таких центрів дає кожному з учасників свою вигоду: американські підприємства отримують від держави податкові пільги з податку на прибуток (20 % їхніх витрат на фінансування фундаментальних наукових досліджень в університетах дозволяється виключати з валового доходу при розрахунках оподаткованого прибутку), від навчального закладу-партнера — підготовлених фахівців потрібної кваліфікації з визначеним набором компетенцій; університети одержують наукове обладнання та ресурси для проведення наукових досліджень; держава — інтелектуальний капітал та скорочення рівня безробіття серед дипломованих

фахівців, оскільки університети готують фахівців на замовлення конкретного підприємства, що виключає проблеми із працевлаштуванням його випускників [3].

У Німеччині головний акцент у державному регулюванні робиться на заходах щодо збереження робочих місць — пільги надаються тим підприємствам, які утримуються від масових звільнень працівників. А розв'язання проблеми з працевлаштуванням випускників ВНЗ закладено у самій системі вищої професійної освіти, яка охоплює молодь до 25 років. Більшість учнів останніх трьох класів проходять навчальну практику на виробництві, відвідуючи професійні училища сфери обслуговування або технічні школи. Після закінчення освітньої установи випускники, крім атестату, отримують свідоцтво про трудову практику, що дає право вступу у вищий навчальний заклад (або класичний, або технічний залежно від виявлених здібностей). Це дає змогу спланувати необхідну кількість фахівців для потреб ринку праці.

Перевагами цієї системи є такі, як: практична орієнтація навчання, чергування теорії і практики у навчальному процесі — теоретична підготовка в освітніх закладах доповнюється професійно-практичними фазами на підприємствах; паралельне оволодіння “прикладною” професією під час здобуття вищої освіти; співпраця ВНЗ з підприємством; участь підприємства, з яким укладено угоду, у фінансуванні навчання майбутнього фахівця.

Цікавим, на нашу думку, також є метод підсумкового фінансування ВНЗ Німеччини — вищі навчальні заклади, які не гарантують реального працевлаштування і закріплення на робочих місцях не менш ніж 70 % своїх випускників, не можуть розраховувати на державну фінансову підтримку на наступний рік.

Уряд Великобританії вважає, що в суспільстві, заснованому на знаннях, економічна конкурентоспроможність і підвищення рівня життя населення залежить від ефективної взаємодії у питанні розвитку знань між бізнесом і вищою освітою. У зв'язку з

цим здійснюється цілий комплекс заходів, спрямованих на подолання невідповідності між реальними кадровими потребами галузей економіки та підготовкою фахівців в університетах з багатьох напрямів та спеціальностей, наближення діяльності бізнесу та університетів у сфері інновацій.

Щорічно академічною спільнотою, роботодавцями та урядовими структурами розробляється “Заява про вимоги до кваліфікацій вищої освіти”, яка слугує орієнтиром для ВНЗ при формуванні й реалізації стратегії придатності випускників до зайнятості.

У 2001 р. було прийнято рішення про створення секторальних рад (Sector Skills Councils), які визначають і формулюють вимоги до професійної підготовки відповідно до реальних потреб секторів економіки, збирають заявки по регіонах про потреби в працівниках зі специфікацією кваліфікацій і професійних умінь, займаються профорієнтаційною діяльністю і підвищенням кваліфікації — орієнтують молодь на вибір тих професій, які в майбутньому будуть потрібні для розвитку економіки.

Ради співпрацюють з широким колом роботодавців, профспілками, урядовими органами та іншими партнерами у питанні вироблення ключових професійних знань і вмінь в інтересах конкретних секторів економіки. Координацією їх діяльності займається Агентство з розвитку секторальних професійних знань та вмінь (Sector Skills Development Agency), засноване в квітні 2002 р.

Основою політики зайнятості фахівців у скандинавських країнах (Данії, Швеції, Фінляндії) є попередження виникнення безробіття, а не сприяння працевлаштуванню і виплата допомоги по безробіттю. Тут після закінчення середньої школи I ступеня (9 років) лише 20 % учнів продовжують навчання в класичних гімназіях або школах, яке завершується іспитом на атестат зрілості, що потрібний для вступу до університету чи фахової вищої школи, решта — 80 % здобувають професійну освіту або на виробництві за системою учнівства (2/3 учнів), або у професійній школі, де, крім набуття професії, можна

підготуватися до складання іспиту на атестат зрілості.

Розвинена система професійної перепідготовки і перекваліфікації фінансується Агенцією з праці та Пенсійним фондом, а проводиться як на виробництві (на фірмах), так і в професійних фахових школах та виробничих майстернях.

Особливістю системи підготовки кваліфікованих фахівців в Японії є те, що ринок праці інтегрований у коло фірми. Складовою процесу формування працівника компанії є службова ротація. Усі категорії найманих працівників спочатку опановують усі можливі види робіт, а потім закріплюються на одному місці. Це дає можливість за необхідності переводити працівників на інші види робіт, швидко та гнучко адаптувати виробництво [5].

Японський корпоративний підхід до управління персоналом потребував змін, оскільки в кінці 90-х років проявилися його негативні наслідки: просторове і часове відокремлення отримання академічної кваліфікації (бакалавра і магістра) від професійної; відсутність у студентів стимулів до навчання, оскільки в компаніях навчали за власними програмами підготовки і при наймі не враховували університетську успішність; вузька спеціалізація підготовки фахівців на підприємствах; переважання прикладних досліджень у науководослідницькій діяльності університетів; фінансування ВНЗ через надання державних субсидій без урахування результатів їх діяльності не стимулювало до підвищення ефективності, відкриття нових спеціальностей, нових освітніх програм; незбалансованість попиту та пропозиції фахівців певних спеціальностей на ринку праці призвело до дефіциту кадрів з таких напрямів підготовки, як програмування, біотехнологія, юриспруденція [1].

Згідно з поправками до “Закону про розвиток людських ресурсів” з 2006 р. впроваджуються програми випробувального працевлаштування для безробітної молоді та погодинних працівників, що передбачають короткострокове працевлаштування з перспективою регулярного найму після закінчення випробувального терміну. Внаслідок

реалізації програми у 2007 р. 30177 осіб з 37605 (80,2 %) були працевлаштовані як регулярні працівники [4].

З початком бурхливого розвитку економіки уряд Республіки Корея проводить політику підвищення конкурентоспроможності національної продукції та фахівців на світовому ринку. Отже, в країні почалася реорганізація технічних шкіл шляхом диверсифікації програм, що одержали назву “2 + 1”. У їх основу була покладена модель “навчання – праця”, які поєднували теоретичну підготовку студентів у навчальному закладі та практичну професійну підготовку безпосередньо на виробництві.

Унаслідок впровадження програм “2 + 1” було отримано такі переваги: максимальне використання потенціалу людських і матеріальних ресурсів як освітнього, так і промислового секторів; набуття студентами необхідних практичних навичок на виробництві, що полегшило їх адаптацію до умов виробництва; часткове розв’язання проблеми безробіття молоді – зменшення їх числа на 1/3 за рахунок збільшення прийому студентів до технічних закладів освіти; зменшення конкуренції на вступних іспитах до університетів; підвищення якості освітньої діяльності; отримання навчальними закладами фінансової підтримки від підприємств, внаслідок чого зміцнилася їх матеріально-технічна база; можливість проведення практичного навчання відповідно до потреб конкретного регіону та індивідуальних потреб споживачів освітніх послуг шляхом диверсифікації навчальних програм та форм навчання (вечірні, сезонні тощо).

Професійні програми “2 + 1” відповідають світовим тенденціям щодо посилення інтеграції освітнього та промислового секторів як необхідної умови успішної адаптації випускників до умов праці, змін у технологіях виробництва.

Отже, у багатьох країнах механізм державного регулювання сприяє збалансуванню попиту і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою. Так, у США стимулювання попиту на висококваліфіковану робочу силу здійснюється через інвестиційну, фінансо-

во-кредитну та податкову політику держави, розробку та реалізацію державних цільових програм.

У Великобританії прийнято комплекс заходів, спрямованих на подолання невідповідності між кадровими потребами сфер економіки і підготовкою випускників ВНЗ.

Система підготовки кадрів у Японії спрямована на інтеграцію ринку праці у коло фірми, отже, під час модернізації виробництва персонал може швидко й гнучко перекваліфікуватися на нові види діяльності.

Основою політики зайнятості фахівців скандинавських країн (Данії, Швеції, Фінляндії) є попередження виникнення безробіття. Це досягнуто через створення і функціонування розвиненої системи професійної перепідготовки і перекваліфікації.



Література

1. Волгин Н. А. Японский опыт решения экономических и социально-трудовых проблем / Н. А. Волгин. — М.: ОАО “Экономика”, 1998. — 255 с.
2. Зарецкая С. Л. Реформа финансирования высшего образования в Великобритании / С. Л. Зарецкая // Экономика образования. — 2001. — № 1. — С. 34–40.
3. Исследовательские университеты США: механизм интеграции науки и образования / Под ред. В. Б. Супяна. — М.: Магистр, 2010. — 399 с.
4. Education at a Glance 2009: OECD Indicators. — [Електронний ресурс]. — Paris: OECD Publications, 2009. — Режим доступу: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/43636332.pdf>
5. Masuda Y. Managing in the Information Society: Releasing synergy Japanesestyle / Y. Masuda. — Oxford, 1990. — 299 pp.

Проаналізовано та узагальнено досвід зарубіжних країн щодо форм, методів та інструментів державного регулювання попиту і пропозиції на ринку праці фахівців з вищою освітою з метою його адаптації та використання в Україні.

Проанализирован и обобщен опыт зарубежных стран относительно форм, методов и инструментов государственного регулирования спроса и предложения на рынке труда специалистов с высшим образованием с целью его адаптации и использования в Украине.

The paper analyzes and generalized experience of foreign countries on the forms of, methods and instruments of state regulation of supply and demand in the labor market specialists with higher education in order to adopt and use Ukraine.

Надійшла 13 квітня 2014 р.