

**УДК 354.329.78**

ВИШНЕВСЬКА Олена Антонівна,

канд. наук держ. упр.,

директор департаменту поширення інформації

та комунікації Державної служби статистики України

**НЕУЗГОДЖЕНІСТЬ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ І РИНКУ ПРАЦІ  
В КОНТЕКСТІ МОЛОДІЖНОЇ ПОЛІТИКИ  
(ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД ДЛЯ УКРАЇНИ)**

Аналізуються проблеми неузгодженості ринку освітніх послуг і ринку праці в Україні, що зумовлено відсутністю системної взаємодії між зацікавленими сторонами – органами державного управління, системою освіти, роботодавцями та працівниками. Розглядається відповідний зарубіжний досвід прогнозування економічного розвитку й пов'язаних із ним змін у пропозиції освітніх послуг з метою його застосування в Україні.

Ключові слова: молодіжна політика, молодь, ринок праці, освітні послуги, якість освіти, прогнозування попиту.

***Вишневская Е. А. Несогласованность образовательных услуг и рынка труда в контексте молодежной политики (зарубежный опыт для Украины)***

Анализируются проблемы несогласованности рынка образовательных услуг и рынка труда в Украине, что обусловлено отсутствием системного взаимодействия между заинтересованными сторонами – органами государственного управления, системой образования, работодателями и рабочими. Рассматривается зарубежный опыт прогнозирования экономического развития и связанных с ним изменений в предложении образовательных услуг с целью его применения в Украине.

Ключевые слова: молодежная политика, молодежь, рынок труда, образовательные услуги, качество образования, прогнозирование спроса.

***Vyshnevskaya O. A. The inconsistency of educational services and the labor market in the context of youth policy (foreign experience for Ukraine)***

It is analyzed the problems of inconsistency of educational services and the labor market in Ukraine, caused by the lack of systematic cooperation between stakeholders – public administration, educational system, employers and employees. The international experience in forecasting of economic development and the associated changes in supply of educational services with the aim to apply it in Ukraine is considered.

Key words: youth policy, youth, labor market, educational services, quality of education, demand forecasting.

**Постановка проблеми.** Молодь, як і майбутнє нації, завжди була особливою цінністю для розвитку країни. В економічному плані це насамперед викликано тим, що молодь – це головний кадровий резерв економіки й від того, наскільки якісним він буде, залежить стан усього господарського механізму.

У сучасній Україні підтримка молоді здійснюється в контексті реалізації молодіжної політики, яка має стати одним із найбільш пріоритетних напрямів соціальної політики держави. Визначені цілі та конкретні завдання державної молодіжної політики, визнання молоді стратегічним ресурсом сталого соціально-економічного розвитку мають бути спрямовані на забезпечення економічної самостійності молодих громадян та реалізацію їх соціальних та трудових прав і обов'язків. Водночас на сьогодні актуальною проблемою молодіжної політики держави залишається те, що освітній потенціал молоді не реалізується належною мірою через невідповідність між системою освіти і потребами ринку праці.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Сьогодні дослідженню феномену та проблемам реалізації молодіжної політики держави та її окремим аспектам (соціальному, правовому, управлінському) велику увагу приділяє багато вітчизняних і зарубіжних науковців. Зокрема, серед фундаментальних досліджень у галузі державного управління, що стосуються молодіжної політики, слід виділити роботи таких авторів, як Є. Бородін, М. Головатий, М. Канавець, О. Кулініч, Н. Метьолкіна, В. Омельчук, В. Орлов, І. Парубчак, К. Плоский, Р. Сторожук, І. Хохрякова, Ю. Шевцова та ін. Проте ряд питань потребує подальшого дослідження.

**Мета статті** – дослідити зарубіжний досвід планування підготовки вищими навчальними закладами затребуваних спеціалістів з метою вивчення можливості його застосування в Україні.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасні суспільні процеси різко змінили соціальне та матеріальне становище молоді. Останнім часом загострилося чимало молодіжних проблем, серед яких: низький рівень життя, безробіття і значна економічна та соціальна залежність від батьків; матеріальна незабезпеченість, відсутність ресурсів для поліпшення житлових умов; втрата соціальної перспективи та життєвого оптимізму.

Водночас актуальним для суспільства та держави є питання постійного скорочення питомої ваги молоді щодо всього населення, оскільки саме молодь є тим ресурсом, який виконує особливі, непритаманні та невиконувані іншими соціальними групами функції: підтримка життя старших поколінь і відтворення наступних, збереження та розвиток країни. В Україні ж за останні десять років частка молоді в загальній кількості населення знизилася з 22 до 20 % і, за всіма прогнозами, ця тенденція триватиме й надалі.

Виділяючи особливу роль молодих громадян у житті суспільства та розвитку держави, слід зазначити, що саме в молодіжному середовищі збільшується кількість проблем, пов'язаних, по-перше, із недостатньою якістю й доступністю вищої освіти, по-друге, неповною трудовою зайнятістю та забезпеченням молодих громадян першим робочим місцем. Зокрема, відзначається тенденція до зниження якості освіти, що пов'язано з низькою соціальною престижністю педагогічної професії, критичною застарілістю матеріально-технічної бази закладів освіти всіх рівнів та недостатніми темпами її модернізації. У той самий час на тлі падіння престижу загальної та професійно-технічної освіти, збільшення кількості молодих людей, що починають трудову діяльність із низьким рівнем освіти й не мають бажання продовжувати навчання залишається проблемою доступність освіти, коли третині молоді вища освіта взагалі недоступна. До особливо тривожних тенденцій слід також віднести орієнтацію багатьох ланок освіти на «потокове» відтворення робітників, службовців і спеціалістів без урахування вимог споживачів.

Така неузгодженість освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються незатребуваними. На сьогодні в Україні найвищий рівень безробіття (найчастіше вимушеного) спостерігається саме серед молодих людей (13,9 %). За результатами соціологічних досліджень (з 1992 р. проводить Інститут соціології НАН України), близько 60 % українців не можуть знайти роботу

за набутою спеціальністю, а 25 % – готові пожертвувати спеціальністю заради отримання роботи [7].

Розбалансованість ринку праці значною мірою зумовлена відсутністю системної взаємодії між зацікавленими сторонами – органами державного управління, системою професійної освіти, роботодавцями та працівниками [4]. Спільними для вітчизняного ринку освіти та ринку праці є відсутність на державному рівні аналізу і прогнозу кількості і кваліфікації необхідних економіці працівників, відсутність гнучкої системи визначення кваліфікації, а також слабкий зв'язок закладів освіти з потенційними роботодавцями для своїх випускників [3]. Система вищої та професійної освіти не враховує потреби ринку праці, а орієнтується на ринок освітніх послуг тільки з урахуванням запиту населення. Тобто не існує комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах і робітниках з урахуванням структури національної економіки [8]. Однією з причин цього є відсутність інформаційної бази, зокрема статистичних даних щодо реального співвідношення попиту й пропозиції кадрів на ринку праці України [5].

Водночас у сучасних умовах зростання темпів технологічного розвитку від системи освіти вимагається не тільки швидка реакція на відповідні зміни, а й здатність працювати на випередження, оскільки підготовка компетентного фахівця має тривалий цикл. З цього приводу у Білій книзі Європейської комісії зазначається необхідність вчасно передбачати потреби в уміннях і компетенціях [12]. У контексті цього в усіх країнах гостро постає питання прогнозування економічного розвитку й пов'язаних із ним змін у пропозиції освітніх послуг.

Отже, на нашу думку, у контексті досліджуваної проблеми доцільно розглянути зарубіжний досвід її вирішення. У країнах ЄС питаннями дослідження й прогнозування ринку праці переймаються різні структури: державні установи, академічні заклади, організації роботодавців та організації соціального партнерства, а також установи системи освіти. Зауважимо, що останнім часом спостерігається перехід від проведення широкомасштабного аналізу на національному рівні до аналізу потреб у працівників затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівнях, іноді навіть на рівні підприємств і організацій. Унаслідок цього поряд із державними структурами, які займаються дослідженням ринку праці та

відповідними розробками, виникають невеликі приватні структури, що повністю відповідає тенденціям регіоналізації систем професійної освіти [6].

У Великобританії вже понад 20 років питаннями прогнозування попиту на фахівців займається Інститут досліджень зайнятості. Термін прогнозування становить 5 – 10 років, оновлення прогнозу відбувається щорічно. Окремо готуються прогнози структурних змін в економіці, зміни зайнятості населення за галузями економіки, розподілу зайнятості за професіями і типом зайнятості, пропозицій на кваліфікованому ринку праці. Фахівці вважають цю систему однією з найбільш розвинених систем прогнозування попиту на трудові ресурси.

Розробку прогнозів здійснює компанія «Кембридж економетрикс ЛТД», яка була заснована в 1978 р. у Кембриджському університеті, з метою комерціалізації досліджень та подальшого розвитку Кембриджської мультисекторальної динамічної моделі британської економіки. Ця модель прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах для ринку праці дозволяє здійснювати прогнозні розрахунки продуктивності праці для галузей економіки, динаміки виробництва товарів і послуг, зайнятості населення (за 25 укрупненими групами професій у розрізі 50 галузей економіки). Інформаційною базою для розробки прогнозних показників є статистичні дані перепису населення, звітів статистики ринку праці та робочої сили, дані Департаменту освіти й науки [1].

У Німеччині розробляються два незалежних прогнози кадрових потреб на ринку праці за різними моделями. Інститут досліджень економічної структури розробляє модель «INFORGE (Interindustry Forecasting Germany)», у якій насамперед досліджуються структурні зміни в економіці. Вона включає загальний прогноз зайнятості, прогноз у розрізі професій і кваліфікацій, а також прогноз пропозицій на ринку праці [11].

Паралельно Інститутом дослідження зайнятості розробляється модель «Ifo», головним елементом якої є розробка прогнозу попиту й пропозиції робочої сили. Цей прогноз забезпечує користувачів інформацією про загальне економічне зростання і зміни в економіці в розрізі зайнятості (за 22 галузями економіки), а також уміщує розрахунок зміни структури професійної зайнятості (окремо по кожній з 22 галузей економіки для 21 групи професій) [11]. Крім того, ще дві установи – Федеральний інститут професійної освіти та навчання й Інститут досліджень з питань ринку праці

та професій при Федеральному інституті зайнятості досліджують зміни у професіях й уміннях [6].

У Франції перший досвід досліджень потреб ринку праці у трудових ресурсах і відповідність системи освіти цим потребам був започаткований у 1960-х рр., коли освіта функціонувала незалежно від прогнозів економічного розвитку на підставі минулих тенденцій (початок і припинення професійної діяльності, професійна мобільність, імміграція). Згодом під впливом зростання професійної мобільності та розвитку безперервного навчання від такого підходу відмовилися й сьогодні навчання, уміння, кваліфікації та професійна мобільність розглядаються у взаємозв'язку. З кінця 1980-х рр. почали функціонувати регіональні центри з питань освіти та зайнятості на регіональному й територіальному рівні. Макроекономічні прогнози забезпечує Міжнародне бюро економічних перспектив, прогнози на регіональному рівні – регіональні міжгалузеві комісії з питань зайнятості та галузеві центри. Вони застосовують широкий спектр механізмів, технік і методів прогнозування попиту професій та кваліфікацій на національному, регіональному й галузевому рівнях та на окремих підприємствах. Результати цих досліджень використовуються регіональними органами влади і закладами професійної освіти для розробки нових парадигм навчання й закриття курсів, які не відповідають сучасним потребам [9].

У Данії моніторинг та прогнозування ринку праці й зайнятості населення забезпечують Міністерство праці та Міністерство бізнесу й промисловості. Міністерство праці здійснює аналіз ситуації в контексті пропозиції робочої сили, Міністерство бізнесу й промисловості аналізує тенденції й потреби в частині попиту на ринку праці. Починаючи з 1993 р. Міністерство бізнесу та промисловості видає щорічні докладні комплексні огляди розвитку промисловості з виявленням проблем у сфері зайнятості.

Крім того, питаннями моніторингу й прогнозування на центральному рівні також займаються інші державні і приватні структури, зокрема Центральне статистичне бюро Данії, Датський технологічний інститут (зміни ситуації у сфері зайнятості, затребуваність професій і професійного навчання), Датська економічна рада (комплексний аналіз економіки, зміна структури заробітної плати тощо),

Економічна рада з питань робочого руху, ряд вищих навчальних закладів, а також соціальні партнери.

Регіональний рівень вивчають ради з питань ринку праці. Як правило, у частині моніторингу й прогнозування потреби в уміннях і компетенціях вони вивчають ситуацію з погляду як попиту, так і пропозиції робочої сили, а також аналізують рівень освіти й зайнятість потенційних працівників, на підставі чого приймається рішення про необхідні ініціативи в освітній сфері [9].

У Нідерландах проблема неузгодженості системи освіти й ринку праці почала вивчатися у 1980-х рр., а на початку 1990-х рр. було розроблено нові підходи до аналізу ринку праці, що включають у себе «комбіновану модель» і метод «формулювання ключових питань і базових проблем». «Комбінована модель» базується на опитуванні великої групи випускників навчальних закладів щодо їхньої теперішньої роботи (зайнятості) та їхнього першого робочого місця. Такий аналіз дозволяє виявити важливі тенденції в затребуваності базових професійних кваліфікацій. Другим елементом цього методу є опитування керівників середніх і великих підприємств, які використовують інноваційні технології й форми організації праці. Ці опитування дають інформацію про політику набору кадрів, розвиток поточних тенденцій набору фахівців, зміни в організації праці тощо. Метод «формулювання ключових кваліфікацій і базових проблем» передбачає проведення опитування працівників щодо основних проблем і ситуацій, які вимагають від них прийняття рішень і здійснення вибору. Такий підхід дозволяє встановити тісний контакт освітньої галузі з ринком праці й створити консультаційні структури, що залучають роботодавців до вирішення проблем професійної освіти та навчання [6].

У Канаді Служба з розвитку людських ресурсів і професійних навичок інформує користувачів – учнів, працівників і роботодавців – про перспективні потреби у професійних навичках. З цією метою функціонує онлайн-ресурс (CanLearn) з питань середньої фахової освіти. На ресурсі представлена інформація про можливості у сфері освіти й професійного навчання, методи оцінювання відповідності цих можливостей очікуванням працівників, а також про форми фінансової підтримки для тих, хто бажає у формі безперервного навчання одержати освіту або підвищити кваліфікацію. Також у Канаді реалізується «Стратегія зайнятості молоді», метою якої є допомога молоді, яка перебуває в зоні ризику, а

також учням і випускникам середніх шкіл отримати професію й досвід роботи, необхідний для успішного працевлаштування. Крім того, існує «Програма з розподілу роботи в умовах зниження завантаження», яка передбачає додаткові виплати до заробітної плати для працівників, що працюють неповний робочий тиждень. Ця програма має на меті надати допомогу роботодавцям у збереженні висококваліфікованих працівників у період економічної кризи [9].

У США дослідження щодо потреби економіки у кваліфікованих кадрах уже понад п'ятдесят років проводить Агентство трудової статистики. Прогнози можуть формуватися на різні часові періоди, проте основним є середньостроковий прогноз терміном на 10 років. Потреби в кадрах за професіями та кваліфікаціями виявляються як у результаті моделювання, так і методом переговорів і опитувань роботодавців: представників виробничих галузей, приватних організацій, професійних і торговельних об'єднань, експертів з підготовки кадрів і працівників освіти. Для окремих професій (лікарі й юристи) кількість фахівців визначається і регулюється державою на законодавчому рівні. Для інших спеціальностей (програмісти або оператори чи механіки) потреба може динамічно змінюватися і це має постійно відстежуватися. У зв'язку з цим агентство застосовує власну методику переоцінювання та коригування прогнозів і щорічно публікує звіти з аналізом похибок і прорахунків у прогнозах [2; 10].

**Висновки.** Досвід розвинених країн свідчить, що збалансованості освітньої системи і потреб ринку праці можна досягнути лише за умови тісної співпраці всіх зацікавлених сторін – органів державної влади та управління, системи професійної освіти й навчання, роботодавців і працівників.

Отже, важливою складовою частиною державної молодіжної політики в напрямі професійної підготовки молоді має стати тісний взаємозв'язок між сферою освіти та ринком праці. Налагодження такого взаємозв'язку потребує адекватної інформації про зміни попиту на професії та кваліфікації, оперативного реагування системи освіти та професійного навчання на структурні зміни в економіці й суспільстві. У цьому контексті важливим є подальше вивчення досвіду розвинених країн з цієї проблеми з метою запровадження його в Україні, зокрема щодо запровадження стратегічного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці як на національному, так і регіональному рівнях; залучення роботодавців до



процесу підготовки фахівців різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях (планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування по закінченні навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації в процесі професійної діяльності); створення системи регулярного інформування ринку праці своєчасною інформацією про попит на професії й кваліфікації та освітніх закладів щодо ситуації та прогнозів на ринку праці для коригування навчального процесу з урахуванням попиту, що змінюється.

### Список використаних джерел

1. **Гуртов В.** Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры / В. Гуртов, А. Кекконен // Кадровик. Рекрутинг для кадровика. – 2010. – № 4. – С. 58 – 66.

2. **Ишкова А.** Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России / А. Ишкова // Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22 – 23 октября 2008 г.). Кн. I. – Петрозаводск : Изд-во ПетрГУ, 2008. – С. 115 – 132.

3. **Кириченко І.** Битва за професіоналізм / І. Кириченко // Дзеркало тижня. – 2012. – № 33. – Режим доступу : [dt.ua/SOCIETY/bitva\\_za\\_profesionalizm-109104.html](http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html).

4. **Кириченко І.** Депрофесіоналізація громадян – майбутнє країни? / І. Кириченко // Дзеркало тижня. – 2012. – № 38. – Режим доступу : [gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya\\_gromadyan\\_\\_maybutne\\_krayini.html](http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan__maybutne_krayini.html).

5. **Кочемировська О.** Напрями оптимізації державної політики в сфері розвитку трудового потенціалу України : аналіт. доп. / О. Кочемировська. – К. : НІСД, – 2013. – Режим доступу : [www.niss.gov.ua/public/ File/2013\\_nauk\\_an\\_rozrobku/trud\\_potenc.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2013_nauk_an_rozrobku/trud_potenc.pdf).

6. **Олейникова О.** Прогнозы потребности в умениях и профессиональное образование и обучение – опыт ЕС / О. Олейникова, А. Муравьева // Центр изучения проблем профессионального образования. – Режим доступу : [www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf](http://www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf).

7. **Про участь** центральних та регіональних органів виконавчої влади, об'єднань роботодавців у формуванні трудового потенціалу держави та професійній підготовці кваліфікованих робітників для сучасної економіки України: матеріали

слухань у Комітеті Верховної Ради України з питань науки і освіти (21 грудня 2011 р.) // редкол. М. Г. Луцький (голова), В. П. Головінов [та ін.] ; за заг. ред. В. П. Головінова. – К. : Парлам. вид-во, 2012. – Режим доступу : [kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883).

8. **Шевченко Л.** Дисбаланс професійної освіти і ринку праці: сутність, причини, шляхи подолання / Л. Шевченко. – 2010. – Режим доступу : [www.rusnauka.com/5\\_PNW\\_2010/Economics/58093.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm).

9. **A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy** // International Labour Office – Access mode : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_151966.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_151966.pdf).

10. **Bureau of Labor Statistics.** Handbook of Methods Contents. – Access mode : [www.bls.gov/opub/hom](http://www.bls.gov/opub/hom).

11. **Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter.** Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: the Model INFORGE // GWS Discussion paper 2003/2. – Access mode : [www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf](http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf).

12. **Growth, competitiveness, employment, the challenges and the ways forward into the 21st century.** White paper. – Access mode : [europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth\\_wp\\_com\\_93\\_700\\_parts\\_a\\_b.pdf](http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf).

### List of references

1. **Gurtov V.** Modeli srednesrochnogo prognozirovaniya sprosa ekonomiki na kvalifitsirovannyye kadry / V. Gurtov, A. Kekkonen // Kadrovik. Rekruting dlya kadrovika. – 2010. – № 4. – S. 58 – 66.

2. **Ishkova A.** Zarubezhnyiy opyt i otsenka vozmozhnosti ego primeneniya v prognozirovanii potrebnostey ryinka truda v Rossii / A. Ishkova // Sb. dokladov po materialam Pyatoy Vserossiyskoy nauchno-prakticheskoy Internet-konferentsii (22 – 23 oktyabrya 2008 g.). Kn. I. – Petrozavodsk : Izd-vo PetrGU, 2008. – S. 115 – 132.

3. **Kyrychenko I.** Bytva za profesionalizm / I. Kyrychenko // Dzerkalo tyzhnia. – 2012. – № 33. – Rezhym dostupu : [dt.ua/SOCIETY/bitva\\_za\\_profesionalizm-109104.html](http://dt.ua/SOCIETY/bitva_za_profesionalizm-109104.html).

4. **Kyrychenko I.** Deprofesionalizatsiia hromadian – maibutnie krainy? / I. Kyrychenko // Dzerkalo tyzhnia. – 2012. – № 38. – Rezhym dostupu : [gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya\\_gromadyan\\_\\_maybutne\\_krayini.html](http://gazeta.dt.ua/SOCIETY/deprofesionalizatsiya_gromadyan__maybutne_krayini.html).

5. **Kochemyrovska O.** Napriamy optymizatsii derzhavnoi polityky v sferi rozvytku trudovoho potentsialu Ukrainy : analit. dop. / O. Kochemyrovska. – K. : NISD, – 2013. – Rezhym dostupu : [www.niss.gov.ua/public/File/2013\\_nauk\\_an\\_rozrobku/trud\\_potenc.pdf](http://www.niss.gov.ua/public/File/2013_nauk_an_rozrobku/trud_potenc.pdf).

6. **Oleynikova O.** Prognozyi potrebnosti v umeniyah i professionalnoe obrazovanie i obuchenie – opyt ES / O. Oleynikova, A. Muraveva // Tsentri izucheniya problem professionalnogo obrazovaniya. – Rezhim dostupu : [www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf](http://www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf).

7. **Pro uchast** tsentralnykh ta rehionalnykh orhaniv vykonavchoi vlady, obiednan robotodavtsiv u formuvanni trudovoho potentsialu derzhavy ta profesiinii pidhotovtsi kvalifikovanykh robitnykiv dlia suchasnoi ekonomiky Ukrainy: materialy slukhan u Komiteti Verkhovnoi Rady Ukrainy z py-tan nauky i osvity (21 hrudnia 2011 r.) // redkol. M. H. Lutskyi (holova), V. P. Holovinov [ta in.] ; za zah. red. V. P. Holovinova. – K. : Parlam. vyd-vo, 2012. – Rezhym dostupu : [kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883](http://kno.rada.gov.ua/komosviti/doccatalog/document?id=52883).

8. **Shevchenko L.** Dysbalans profesiinoi osvity i rynku pratsi: sutnist, prychny, shliakhy podolannia / L. Shevchenko. – 2010. – Rezhym dostupu : [www.rusnauka.com/5\\_PNW\\_2010/Economics/58093.doc.htm](http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58093.doc.htm).

9. **A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy** // International Labour Office – Access mode : [www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms\\_151966.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_151966.pdf).

10. **Bureau of Labor Statistics.** Handbook of Methods Contents. – Access mode : [www.bls.gov/pub/hom](http://www.bls.gov/pub/hom).

11. **Christian Lutz, Martin Distelkamp, Bernd Meyer, Marc Ingo Wolter.** Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: the Model INFORGE // GWS Discussion paper 2003/2. – Access mode : [www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf](http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf).

12. **Growth, competitiveness, employment, the challenges and the ways forward into the 21st century.** White paper. – Access mode : [europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth\\_wp\\_com\\_93\\_700\\_parts\\_a\\_b.pdf](http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf).