

### Список використаних джерел

1. Государственно-общественное управление в стратегии развития г. о. Самара до 2020 года. - Режим доступа : <http://edinoe-okno.com/novosti-departamenta/58-strategiya-razvitiya-sistemy-obrazovaniya-go-samara-do-2020-goda.ht>
2. *Кремінь В.* Як нам реорганізувати освіту / В. Кремінь // Дзеркало тижня. - 2011. - 8 квіт. - № 13. - Режим доступу : <http://www.dt.ua/articles/79205?print>
3. *Кравченко І.* Голова облдержадміністрації наголосив на відповідальності освітян і чиновників за життя і здоров'я дітей / І. Кравченко. - Режим доступу : <http://www.vin.gov.ua/web/vinoda>
4. Про утворення координаційної ради з питань перспектив розвитку освіти : Розпорядження Вінницької ОДА від 14 січ. 2011 р. № 8. - Режим доступу : <http://www.vin.gov.ua/web/vinoda.nsf/web>
5. ВЕБ-сайт Вінницької ОДА. - Режим доступу : <http://www.vin.gov.ua/>
6. Стратегия : Материал из Википедии. - Режим доступа : <http://ru.wikipedia.org/wiki>

*Оксана Дяків,*

*аспірант кафедри соціальної та гуманітарної політики НАДУ*

### Механізми регулювання взаємодії освіти та ринку праці: зарубіжний досвід

У статті розглядається зарубіжний досвід у сфері налагодження взаємодії між освітою та ринком праці, механізми регулювання цієї взаємодії на сучасному етапі державотворення з метою їх практичного застосування відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні.

*Ключові слова:* "відкрита" форма соціальної відповідальності, механізми регулювання, взаємозв'язок освіти та ринку праці, організаційний, правовий, фінансовий механізми, професійна орієнтація, підготовка та підвищення кадрів на виробництві.

The article deals with the foreign experience in establishing of the cooperation between the education and the market of employment, mechanisms of its regulation at the present stage of state foundation for practical application according to the real social and economic conditions in Ukraine.

*Key words:* "open" form of social responsibility, regulatory mechanisms, cooperation of education and the market of employment, organizing, jural, financial mechanisms, vocational guidance, preparation and training for production.

*Постановка проблеми.* На сучасному етапі державотворення в Україні, як і в усьому світі, триває пошук дієвих та ефективних механізмів регулювання взаємодії освіти і ринку праці. Недосконала нормативно-правова база з даного питання, надмірна централізація управління професійною освітою, падіння попиту на висококваліфікованих працівників через погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатні інвестиції в нові технології,

проблеми із працевлаштуванням молоді викликають необхідність вивчення зарубіжного досвіду стосовно забезпечення взаємозв'язку освіти та ринку праці і його адаптації до ситуації, що склалась у нашій країні.

Особливої актуальності дане питання набуває у зв'язку із входженням світової економіки в новий етап розвитку - економіку знань, що істотно змінює умови конкуренції країн. Сьогодні на перший план виходить здатність нації підвищувати якість людського капіталу, створювати нові знання і втілювати їх у виробничих системах [7, с. 74].

*Аналіз останніх досліджень.* Українськими дослідниками вивчається досвід розвитку ринку праці та освітніх послуг, їх регулювання за кордоном. У полі зору науковців перебуває зарубіжний досвід професійної підготовки кадрів, тенденції розвитку освіти дорослих (І.Антонова, Н.Абашкіна, Т.Десятов, О.Огієнко); регулювання взаємодії освіти та ринку праці (О.Грішнова, І.Сай, Л.Лісогор, В.Онікієнко, І.Петрова); систем та стандартів світової професійної освіти (Н.Авшенюк, А.Василюк, К.Корсак, В.Кудін, А.Сбруєва) тощо.

Однак аналіз сучасних механізмів регулювання взаємодії освіти та ринку праці за кордоном, зокрема у США та Японії, кожна з яких репрезентує характерні особливості найтипівіших моделей взаємодії ринку праці та системи професійної освіти (американську та японську), не проводився. Ці країни є високорозвиненими із загально визнаними традиціями і високоякісними показниками у сфері освіти та ринку праці. Вони відповідають вимогам ринкової економіки знань, однак відрізняються рівнем соціалізації, державного регулювання та фінансування професійної підготовки кадрів. Вивчення досвіду цих країн необхідно здійснювати з метою удосконалення механізмів взаємодії освіти і ринку праці в Україні на сучасному етапі державотворення для узгодження вимог і запитів цих сфер, забезпечення підприємств кваліфікованими кадрами, посилення відповідності їх професійного рівня вимогам роботодавців, підвищення якості професійної підготовки випускників навчальних закладів. Ця обставина і зумовила вибір теми нашої статті.

*Метою статті* є вивчення зарубіжного досвіду (на прикладі США та Японії) у сфері налагодження взаємодії між освітою та ринком праці, механізмів регулювання цієї взаємодії на сучасному етапі державотворення для практичного використання відповідно до реальних соціально-економічних умов в Україні.

*Виклад основного матеріалу.* Загальноцивілізаційні зміни, що відбуваються у світі, вимагають істотної модернізації механізмів регулювання взаємодії освіти та ринку праці. На даний час до одних з основних чинників забезпечення економічного зростання відносять інвестиції в освіту, якість управління країною та компаніями, кількість і якість людських ресурсів, зайнятих у галузях знання [7, с. 74]. У зв'язку з цим у всіх розвинутих країнах світу проблеми, пов'язані із регулюванням процесу підготовки

конкурентоспроможних висококваліфікованих спеціалістів, підвищення їх професійного рівня відповідно до умов ринкової економіки, що швидко змінюється, визначаються як пріоритетні, які безпосередньо пов'язані з економічним і культурним розвитком, соціальною стабільністю будь-якої держави. Вчені, які проаналізували світову практику регулювання взаємодії ринку праці і системи професійної освіти, виділяють такі основні його механізми: організаційний, правовий, фінансовий.

Ілюзія, що вільний ринок є самодостатнім, давно минула. Історія підтверджує, вважає В.Гесць, що стихійність у розвитку залишає після себе все більше і більше провалів. Тому всі країни світу, незалежно від рівня соціально-економічного розвитку, так чи інакше намагаються втрутитися у перебіг ринкових процесів [2, с. 5]. У США та Японії державні органи є рівноправними соціальними партнерами разом із бізнесом та навчальними закладами стосовно забезпечення взаємодії освіти і ринку праці, "оскільки функціонування саме цих сфер неодмінно має свої негативні соціальні наслідки, а якраз соціальні питання ринок не вирішує" [5, с. 111].

Одним із найважливіших напрямів державного регулювання взаємодії освіти і ринку праці є проведення політики управління людськими ресурсами, випереджальне формування кадрового потенціалу, що забезпечить у майбутньому можливість для певної країни успішно конкурувати на світових ринках. США та Японія є найбільш показовими в цьому плані, які разом з тим мають багато відмінностей, якщо порівнювати їх між собою. Відповідні дані та оцінки містить наступна таблиця.

#### Моделі управління людськими ресурсами

Підхід	Американські організації	Японські організації
"Людський капітал"	Малі вкладання в навчання. Навчання конкретним навичкам. Формалізована оцінка	Великі вкладання в навчання. Загальне навчання. Неформалізована оцінка
"Трудовий ринок"	На першому місці - зовнішні фактори. Короткотермінове наймання. Спеціалізована драбина просування	На першому місці - внутрішні фактори. Довготермінове наймання. Неспеціалізована драбина просування
"Відданість організації"	Прямі контакти з наймання. Зовнішні стимули. Індивідуальні робочі завдання	Контакти, що презюмуються. Зовнішні стимули. Групова орієнтація в роботі

Джерело: Международный менеджмент : учеб. для студ. вузов / под ред. С. Э. Пивоварова и др.- СПб. : Изд-во "Питер", 2000. - С. 554.

Спільним для цих країн є велика увага державних органів до професійної орієнтації як однієї з основних форм запобігання безробіттю. Профорієнтаційна робота і професійна підготовка визнані не тільки законодавчо, але й стали важливою функцією соціальної політики. Із середини 80-х рр. ХХ ст. особливо активізувалася робота стосовно орієнтації довузівської

професійної освіти на потреби, стан і тенденції розвитку місцевих ринків праці. Серед основних причин, які спонукали уряди звернути увагу на проблему дисбалансу ринку праці і професійної освіти, можна виділити такі:

- "тиск" роботодавців як основних споживачів кадрів, які ініціювали соціальний діалог стосовно якості професійної освіти і висунули особливі вимоги до випускників професійних освітніх навчальних закладів;

- необхідність підвищити конкурентоспроможність випускників на ринку праці і забезпечити їх соціальну адаптацію засобами ефективною професіоналізації;

- створення основи для визнання професійних сертифікатів випускників у рамках формування міжнародних ринків праці та ін. [4, с. 56].

На сьогодні система професійної орієнтації, яка є характерною для американської моделі взаємодії освіти та ринку праці, є досить специфічною і характеризується високим ступенем централізації. Складовими цієї системи є державні та приватні агентства зайнятості. Для проведення профорієнтаційної роботи і працевлаштування молоді більшість агентств зайнятості мають відділи допомоги молоді.

Досвід профорієнтаційної роботи США запозичили інші країни, у тому числі і Японія, однак у цій країні на перше місце виходять національні цінності, усталені традиції та неформальні правила поведінки. Організація профорієнтаційної роботи в Японії зумовлена особливостями системи освіти. Основою державної системи профорієнтації у цій країні є Державна служба забезпечення зайнятості, співробітники якої у школах та на спеціальних курсах проводять групові бесіди, тестування, профвідбір для подальшого навчання та працевлаштування. Роботодавці позитивно сприймають той факт, що більшість молоді із середньою освітою не отримує жодного свідоцтва про присвоєння професійної кваліфікації - необхідні компетенції здобуваються на робочому місці. Серед студентів 2-3 курсів університетів "мисливці за головами" підшуковують майбутніх співробітників компанії, які мають відповідати стратегічним планам фірми. Якщо стан здоров'я та підготовка майбутнього фахівця задовольняють роботодавця, його приймають на роботу під час студентських канікул, запрошують на зустрічі із керівниками компанії. Такі студенти знайомляться не тільки з корпоративною етикою, а й набувають практичних навичок, при цьому заробляючи гроші.

Таким чином, освітні функції чітко розділені між освітою, здобутою у навчальних закладах, які забезпечують фундаментальну підготовку, та внутрішньофірмовою, яка надає професійну підготовку. Такий розподіл функцій тісно пов'язаний із курсом, який проводять підприємства щодо найму та підготовки персоналу.

Роботодавці при наймі випускника, наприклад, вищого навчального закладу звертають увагу не стільки на те, що в даний момент людина знає та вмє робити або якими специфічними навичками володіє, а на його здатність до навчання, на його адаптаційні властивості. Під час відбору претен-

дентів також враховується рейтинг ВНЗ, у якому вони навчалися, результати тестування та співбесіди. Прийом на роботу здійснюється один раз на рік. Це принципово відрізняється від існуючої практики прийому на роботу в США, де найм проводиться після того, як окремим пунктом у контракті про прийом на роботу чітко визначається спеціалізація та зміст майбутньої роботи.

Щоб бути універсальним спеціалістом, кожних три роки фахівці в Японії змінюють посаду. А періодична зміна робочих місць упродовж трудової діяльності вважається найкращим способом підвищення кваліфікації кадрів. Безперервна освіта стає частиною трудового процесу, а в основу організації навчання ставиться мотивація професійного зростання та розвитку особистості.

З метою надання допомоги в підготовці кваліфікованих працівників безпосередньо на виробництві і підвищення їх кваліфікації державна політика, починаючи ще з післявоєнних років, була спрямована на нормативно-правове забезпечення цього процесу (Закон про трудові стандарти (1947 р.), Закон про професійне навчання (1958 р., із змінами та доповненнями 1969 р., коли ключовими цілями було визначено створення системи безперервної довічної освіти); зміцнення матеріальної бази шляхом створення у 1974 р. спеціального фонду для субсидування витрат на навчання). Сьогодні цільові внески на страхування зайнятості, які роботодавці зобов'язані вносити для субсидування професійного розвитку, а також для підтримки прийому на роботу осіб похилого віку, становлять 3,5% фонду заробітної плати. З 1985 р. власники підприємств незалежно від встановлених державою стандартів професійної підготовки стали стимулювати проведення різноманітних її форм відповідно до потреб своєї організації (навчання безпосередньо на своєму робочому місці, навчання поза роботою, що проводиться на фірмі і поза її межами, самоосвіта). Було законодавчо затверджено положення про призначення на підприємствах осіб, відповідальних за розвиток професійних здібностей працівників, почалося створення центрів послуг у галузі розвитку професійних здібностей, проведення конференцій з метою обміну досвідом тощо. У цих питаннях досвід Японії є досить актуальним для України, зважаючи на проблеми, що ускладнюють українським підприємствам організацію професійного навчання кадрів на виробництві.

Для американської моделі взаємодії освіти та ринку праці характерною є "відкрита" форма соціальної відповідальності бізнесу перед суспільством. До цієї форми слід віднести соціальну політику корпорацій і політику розвитку персоналу їх корпорацій. На думку науковців, "відкрита" форма базується на ідеї прийняття на себе зобов'язань за розв'язання тих питань, у яких зацікавлене суспільство [6, с. 84]. Вона зазвичай охоплює добровільні та самостійно визначені лінії поведінки і стратегії відповідальності перед суспільством. У зв'язку з цим американська професійна освіта спонукається і підтримується роботодавцями більше ніж у будь-якій іншій країні, без законодавчих зобов'язань. Така поведінка підприємців стимулюється лише

відповідними податковими пільгами, закріпленими на законодавчому рівні, відшкодуванням витрат, пов'язаних із навчанням певних категорій безробітних. Однак принцип добровільності, у тому числі стосовно пожертв на освіту, у цьому випадку відіграє визначальну роль. Класичним прикладом є всесвітньо-відомий Фонд Білла і Елінди Гейтс. Державне регулювання у США полягає, насамперед, в охороні базових невід'ємних прав американських громадян.

Разом з тим держава виступає рівноправним соціальним партнером бізнесу стосовно підготовки та перепідготовки кадрів. Єдиний механізм забезпечення зайнятості включає в себе методи стимулювання з боку державних органів освітньої активності підприємств, їх взаємодію з навчальними закладами, перерозподіл коштів роботодавців на підготовку та перепідготовку робочої сили. Партнерські відносини лягли в основу багатьох програм, які забезпечують взаємодію освіти та ринку праці у США. Реалізація таких програм проходить за активного сприяння роботодавців, різноманітних громадських та благодійних організацій. При Міністерстві освіти створене спеціальне управління кооперації з бізнесом.

У 1990 р. рішенням Конгресу США було створено Національну раду освітніх стандартів і тестування та Міжвідомчу комісію з питань професійних вмінь за участю представників бізнесу, освіти та урядових структур. Після того як Комісія поставила ключове питання: "або високі вміння, або низька заробітна плата", урядом була створена Рада з національних освітніх стандартів і оцінки (1994 р.). На даний час Рада розробляє стандарти та оцінні процедури для 15 секторів економіки країни [6, с. 93].

Для американської (ліберальної) моделі важливим елементом механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці є складання перспективних балансів потреби і пропозиції робочої сили, що є складовою маркетингової інформації, необхідною для розробки заходів з регулювання і контролю за змінами ринку освітніх послуг, стратегічного планування системи підготовки і перепідготовки кадрів, орієнтованих на попит. У США розробкою кадрових прогнозів займається Бюро статистики праці. Прогнози на 10-15 років уточнюються кожних два роки і є частиною середньострокової програми управління економічним розвитком і зайнятістю.

Враховуючи дані прогнозів, основні показники економіки і ринку праці, Служба загальної зайнятості та професійного навчання розробляє програми підготовки та перепідготовки кадрів за спеціальними напрямками. Чисельність осіб, які мають право пройти професійне навчання або перенавчання, законодавством не обмежується. Одночасно передбачено першочергове право на отримання додаткової професійної освіти безробітних, а також спеціалістів і робітників, які вже задіяні на виробництві.

Професійна підготовка та перепідготовка кадрів здійснюється у спеціалізованих освітніх центрах, заснованих на базі навчальних закладів (дворічних коледжів, професійних шкіл), та в центрах, що діють при агенціях зайня-

тості. Фінансування державних програм у зазначеному напрямі здійснюється коштами бюджету федерації, штату та місцевих органів влади [6, с. 94].

Підготовка і перепідготовка персоналу здійснюється також безпосередньо на виробництві, що відповідає такій тенденції у навчанні кадрів у американських компаніях, як створення системи безперервної освіти робітників та службовців для адаптації до нових технологій та нових форм організації праці.

У США і Японії метод прямого державного фінансування внутрішньо-фірмової підготовки майже не застосовується, оскільки навчальні центри могутніх фірм давно вже вийшли на рівень високих стандартів професійної освіти. Інакше, коли йдеться про міжфірмові навчальні центри, які створені на кооперативній базі дрібними і середніми підприємствами якого-небудь регіону. У цьому разі місцева влада може покривати більшу частину витрат на створення подібного центру. Об'єктами фінансування можуть бути не тільки повна внутрішньофірмова підготовка, але й різноманітні додаткові адаптаційні курси. Критерій тут один - дотримання вимог, що ставляться до сучасних професій, і гарантії працевлаштування.

Традиційно перепідготовка вивільнених з фірм працівників належала до функцій держави, однак цю проблему неможливо розв'язати без використання навчальної бази фірм. Відповідно до прогнозованої потреби регіону у працівниках відповідної кваліфікації і можливостей для навчання укладається контракт, згідно з яким підприємство за навчання певної кількості учнів отримує державну субсидію.

Стимулювання державної і внутрішньофірмової підготовки відбувається завдяки використанню цільових грошових відрахувань самих підприємств, пільгової податкової політики щодо суми витрат, які скеровує підприємство на освітні цілі, а також зменшення чи навіть цілковитого звільнення підприємців від внесків на соціальне страхування.

*Висновки.* Дослідивши зарубіжний досвід (на прикладі США та Японії), можна стверджувати, що основними напрямками діяльності держави стосовно налагодження взаємодії освіти і ринку праці є:

- створення ефективної системи профорієнтації впродовж усього життя людини;
- прогнозування потреб ринку праці у працівниках та моніторингу поточних потреб у фахівцях певної фахової спрямованості, що здійснюють спеціально визначені інституції;
- запровадження спільної участі та відповідальності всіх зацікавлених суб'єктів взаємодії за досягнення результату;
- забезпечення ефективної системи підготовки та підвищення кадрів на виробництві.

*Перспективи подальших досліджень.* Вбачаємо у проведенні порівняльного аналізу різних зарубіжних моделей регулювання взаємодії освіти і ринку праці на сучасному етапі державотворення.

### Список використаних джерел

1. Про підвищення рівня працевлаштування випускників вищих навчальних закладів : Розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серп. 2010 р. № 1726-р. - Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua>
2. *Геец В. М.* Уроки и перспективы рыночных реформ и долгосрочного экономического роста в Украине / В. М. Геец // Эконом. теория. - 2004. - № 2. - С. 3-25.
3. Концептуальні засади державної політики в соціогуманітарній сфері на регіональному рівні: експертні матеріали : навч. посіб. / В. П. Трощинський, В. А. Скуратівський, П. К. Ситник та ін. ; за заг. ред. В. П. Трощинського, О. М. Петрос. - К. : НАДУ, 2008. - 80 с.
4. *Олейникова О. Н.* Европейское сотрудничество в области профессионального образования и обучения: Копенгагенский процесс / О. Н. Олейникова. - М. : Центр изучения проблем профессионального образования, 2004. - 126 с.
5. *Онікієнко В. В.* Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В. В. Онікієнко, Л. Г. Ткаченко, Л. М. Ємельянова ; за ред. В. В. Онікієнка. - К. : Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. - 286 с.
6. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. / наук. ред. І. Л. Петрова. - К. : Таксон, 2007. - 200 с.
7. *Старовойт О. В.* "Економіка знань" як сфера функціонування інтелекту / О. В. Старовойт // Вища освіта України. - 2009. - № 4. - С. 71-75.
8. Управління трудовим потенціалом : навч. посіб. / В. С. Васильченко, А. М. Грищенко, О. А. Грیشнова, Л. П. Керб. - К. : КНЕУ, 2005. - 403 с.

**Світлана Корнієнко,**

*аспірант кафедри соціальної і гуманітарної політики НАДУ,  
заступник директора департаменту по роботі з інвалідами  
та ветеранами - начальник управління по роботі з інвалідами  
Державної служби з питань інвалідів та ветеранів України*

### **Теоретичний аналіз спеціального понятійного апарату на відповідність завданням забезпечення прав дітей-інвалідів в Україні**

У статті проаналізовано особливості формування спеціального понятійного апарату на відповідність завданням забезпечення прав дітей-інвалідів та інвалідів в Україні. Основний акцент зроблено на теоретичному обґрунтуванні дефініцій "інвалід", "дитина-інвалід", "інвалідність", а також особливостях використання цих понять виходячи із соціальної, а не з медичної моделі інвалідності.

*Ключові слова:* інвалід, дитина-інвалід, інвалідність, дискримінація, інтеграція.

In this article there had been made an analysis of the forming peculiarities of specific conceptual definitions in concordance with the chief task of the rights enforcement of children with disabilities in Ukraine. Principal emphasis is made on theoretical explanation of such definitions as "disabled person", "child with