

5. **Осовська Г. В.** Управління трудовими ресурсами : Навчальний посібник для студ. вищ. навч. закл./ Г. В. Осовська, О. В. Крушельницька. – К. : Кондор, 2008. – 224 с

6. **Череп А. В.** Дослідження сутності економічної категорії «трудоий потенціал» у менеджменті різних рівнів / А. В. Череп, А. О. Зубрицька // Вісник Запорізького національного університету. Економічні науки. – 2010. – № 4. – С. 90 – 95.

7. **Чорний Р. С.** Підходи до розуміння сутності та структури трудового потенціалу / Р. С. Чорний / Науковий вісник НЛТУ України. – 2011. – Вип. 21.6

8. **Шевчук Л. Т.** Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз і прогноз / Л. Т. Шевчук. – Львів, 2001. – 489 с.

УДК 331.368

СУЧАСНА МОДЕЛЬ РЕГУЛЮВАННЯ ПРОЦЕСУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ МОЛОДИХ ФАХІВЦІВ НА РИНКУ ПРАЦІ

ЖУКОВА В. О.

УДК 331.368

Жукова В. О. Сучасна модель регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці

У статті визначено сутність, основні складові та обґрунтовано необхідність трансформації моделі регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців у сучасних умовах. У контексті розуміння сутності регулювання конкурентоспроможності у широкому змісті охарактеризовано такі поняття, як «політика», «метод», «важіль» та «інструмент». Запропоновано модель регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, що поєднує три основні напрями регулювання: ринкове регулювання, державне регулювання та регулювання засобами соціального партнерства.

Ключові слова: конкурентоспроможність молодих фахівців, державне регулювання, ринкове регулювання, соціальне партнерство.

Бібл.: 11.

Жукова Владислава Олександрівна – викладач, кафедра економіки праці та менеджменту, Кіровоградський національний технічний університет (пр. Університетський, 8, Кіровоград, 25006, Україна)

E-mail: vladislava_krasn@mail.ru

УДК 331.368

Жукова В. А. Современная модель регулирования процесса обеспечения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда В статье определены сущность, основные составляющие и обоснована необходимость трансформации модели регулирования процесса обеспечения конкурентоспособности молодых специалистов в современных условиях. В контексте понимания сущности регулирования конкурентоспособности в широком содержании охарактеризованы такие понятия, как «политика», «метод», «рычаг» и «инструмент». Предложена модель регулирования процесса обеспечения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, которая совмещает три основных направления регулирования: рыночное регулирование, государственное регулирование и регулирование средствами социального партнерства.

Ключевые слова: конкурентоспособность молодых специалистов, государственное регулирование, рыночное регулирование, социальное партнерство.

Библ.: 11.

Жукова Владислава Александровна – преподаватель, кафедра экономики труда и менеджмента, Кировоградский национальный технический университет (пр. Университетский, 8, Кировоград, 25006, Украина)

E-mail: vladislava_krasn@mail.ru

UDC 331.368

Zhukova V. A. Modern Model of Regulation of the Process of Providing Young Specialists' Competitiveness at the Labor Market

The essence, basic constituents and the necessity of transformation young specialists' competitiveness providing adjusting model in modern conditions are defined. In the context of understanding the essence of adjusting of competitiveness in common sense it is described such concepts, as «policy», «method», «the way» and «instrument». The model young specialists' competitiveness providing adjusting model is offered at the market of labour, which combines three basic directions of regulation: market adjusting, government control and regulation by means of social partnership.

Key words: competitiveness of young specialists, government control, market adjusting, social partnership.

Bibl.: 11.

Zhukova Vladislava A. – Lecturer, Department of Labour Economy and Management, Kirovograd National Technical University (pr. Universytetsky, 8, Kirovograd, 25006, Ukraine)

E-mail: vladislava_krasn@mail.ru

На сучасному етапі перспективи подальшого розвитку у глобалізованому світі мають ті країни, які зможуть сформувати достатній високоякісний потенціал фахівців, здатних на регулярній основі створювати нові знання, ефективно поновлювати все в більшому обсязі вже існуючі та розробляти і реалізувати на цій основі інноваційні проекти в різних сферах економічної діяльності. У зв'язку з цим особливий інтерес викликає дослідження регулювання процесів за-

безпечення конкурентоспроможності фахівців з вищою освітою у відповідності до потреб економіки, оскільки вони за своїми якісними характеристиками становлять основу кадрового забезпечення підприємств, установ та організацій, особливо у сферах науково-технічної та інноваційної діяльності.

У той же час, на відміну від розвинених країн світу, в Україні тенденція стійкого зростання кількісних обсягів підготовки фахівців з вищою освітою та їх більш високий

рівень конкурентоспроможності на ринку праці у порівнянні з іншими категоріями населення, що спостерігалися за останні роки, так і не стала визначальним фактором інноваційного розвитку національної економіки.

Питання трансформації ролі вищої освіти у сучасних умовах, працевлаштування молодих фахівців, зростання якісного рівня трудового потенціалу та різноманітні аспекти регулювання даних процесів є предметом наукових досліджень багатьох вітчизняних учених, таких як: Л. Антошкіна, Д. Богиня, І. Бондар, В. Геєць, С. Єрохін, Н. Коленда, А. Колот, О. Левченко, Е. Лібанова, Л. Лісогор, В. Лич, І. Манцуров, Ю. Маршавін, В. Савченко, Л. Семів, О. Сологуб, Н. Ушенко та ін.

Однак в умовах становлення інноваційної моделі національної економіки ґрунтовного дослідження й аналізу потребують питання впливу на процес забезпечення конкурентоспроможності випускників закладів вищої освіти як засобів ринкового й державного регулювання, так і регулювання засобами соціального партнерства на засадах встановлення взаємовигідних відносин усіх зацікавлених сторін.

Метою статті є визначення сутності, основних складових та обґрунтування необхідності трансформації моделі регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці у сучасних умовах.

Аналіз світових макроекономічних тенденцій у цілому, та особливостей впливу стану ринків праці та освітніх послуг на рівень конкурентоспроможності молодих фахівців, зокрема, свідчить про обов'язкову необхідність здійснення регулювання у даній сфері.

При цьому необхідно розглянути, перш за все, сутність самого терміну «регулювання», його відмінності, спільні риси та наявність взаємозв'язку із поняттями «управління», «державного управління», «коригування» та ін.

За першим з підходів (відповідає розумінню регулювання у вузькому змісті), регулювання виступає однією з функцій державного управління в цілому, дозволяючи останньому реалізовувати обрану політику у даній сфері й використовувати визначені методи, важелі, інструменти.

Науковці приписують державному управлінню різні функції, але серед їх сукупності можна виокремити ті, що відзначаються переважно більшістю авторів: організація, планування, регулювання, кадрове забезпечення, контроль. Серед перелічених функцій особливе місце посідає функція регулювання, реалізація якої надає об'єкту управління спрямованості в заданому напрямі.

Регулювання (від лат. *regulare*) означає «підпорядкування певному порядку». Його призначення полягає у спрямуванні об'єкта управління в напрямі досягнення поставлених державою цілей, які відображають цінності та потреби суспільства. Регулювання порівняно з управлінням конкретніше, а здійснення окремих регулювальних заходів менш тривале за часом [1].

«Енциклопедія державного управління» визначає державне управління як організуючий і регулюючий вплив держави на суспільство з метою його впорядку-

вання й розвитку, що спирається на державно-владні повноваження. Державне управління у широкому змісті розуміється як діяльність органів державної влади і місцевого самоврядування, громадських, інших державних та недержавних організацій, уповноважених на здійснення державно-владних повноважень. У вузькому змісті державне управління – це виконавчо-розпорядча діяльність, яка має функціональну й компетентнісну специфіку, що відрізняє її від інших видів (форм) реалізації державної влади [2, с. 137 – 138].

В умовах ринкових відносин виникають труднощі, пов'язані з тим, що далеко не всі показники діяльності плануються державою. У таких випадках необхідно обирати такий рівень соціально-економічного розвитку чи обсяги продукції та послуг, які можуть прийматись за «еталон» для даного етапу розвитку. Таким чином, ці параметри приймаються для порівняння із фактичним рівнем та здійснюється прийняття рішень з державного регулювання для ліквідації чи зменшення виявлених відхилень [3].

Проте історично термін «регулювання» є навіть більш емним, ніж «державне управління», а тому вважаємо не зовсім коректною точку зору щодо отождивлення цих понять.

Підтвердженням правильності розуміння регулювання у широкому змісті слугують першоджерела, зокрема, тлумачні словники різних років випуску.

Так, згідно з «Тлумачним словником сучасної російської мови» Д. Н. Ушакова [4] «регулювати» означає впорядковувати, спрямовувати що-небудь, впливати на щось з метою внести порядок, правильність, привести систему в рух. У «Сучасному економічному словнику» Б. А. Райзберга розмежовуються поняття «регулювання економіки» як «управляючого, коригуючого впливу на економіку з боку органів управління ...», «державного регулювання економіки» як «впливу держави в особі державних органів на економічні об'єкти і процеси та осіб...» та «державного управління» як «здійснення функцій управління державними органами влади» [5]. За одним з значень «Тлумачного словника» В. Даля, під поняттям «управління» розуміється «надання права, влади, повноважень» [6].

З вищенаведеного можна зробити такі висновки. Регулювання економіки передбачає здійснення як управлінського (пряме виконання функцій управління), так і коригуючого впливу, при цьому здійснювати такий вплив можуть не лише органи державної влади, але й інші суб'єкти.

По-перше, як наслідок самоорганізації, регулювання ринку праці, у тому числі й випускників ВНЗ, відбувається на ринкових конкурентних засадах.

По-друге, не менш вагома роль у регулюванні рівня конкурентоспроможності молодих фахівців належить державі, оскільки дана категорія робочої сили часто є достатньо соціально незахищеною, не маючи належного житлового забезпечення й побутових умов, досвіду попередньої роботи, що ускладнює можливість конкурувати на рівних із досвідченими працівниками. При цьому регулюючий вплив держави розпочинається

ще задовго до виходу підготовленого молодого фахівця на ринок праці – упродовж усього періоду його навчання і становлення – особливо професійного, під час отримання вищої освіти у ВНЗ. Аналогічна ситуація (поєднання ринкових і державних механізмів регулювання) характерна й для ринку освітніх послуг.

По-третє, у сучасних умовах навіть злагожене поєднання лише ринкових і державних механізмів регулювання даної сфери вже недостатньо. Систематично підвищується роль корпоративного сектора, а без дієвої системи соціального партнерства, активну роль у якій прийматимуть саме роботодавці, органи місцевого самоврядування, неможливо забезпечити підвищення якості робочих місць, що сприяло б попиту на кваліфіковану робочу силу, тим самим стимулюючи молодих фахівців до більш якісної професійної підготовки.

У контексті розуміння сутності регулювання доцільно також охарактеризувати такі поняття, як «політика», «метод», «важіль» та «інструмент». Слід відмітити, що часто терміни методу, важеля та інструменту в економічній літературі чітко не розмежовуються, або й взагалі вживаються як синоніми. Так, наприклад, важелі державного регулювання економіки, за визначенням С. М. Чистова, – це інструменти впливу держави на сферу підприємництва, інфраструктуру ринку, некомерційний сектор економіки з метою створення умов їхнього ефективного функціонування відповідно до напрямків державної економічної політики [7, с. 17].

Будь-яка політика держави здійснюється за допомогою методів, важелів і прийомів у межах певної стратегії розвитку об'єкта управління, а отже, за своїм змістом категорія «політика» ширша, ніж термін «метод». Метод є конкретним способом, за допомогою якого вирішується те чи інше завдання регулювання, розраховуються кількісні показники реалізації запланованих заходів [1].

Так, під *політикою регулювання конкурентоспроможності молодих фахівців* пропонуємо розуміти цілі та завдання стосовно підвищення якості підготовки випускників ВНЗ і створення для них належних умов праці; сукупність дій, спрямованих на розширене відтворення потенціалу фахівців з вищою освітою.

Методи регулювання конкурентоспроможності являють собою прийоми та способи, за допомогою яких відбувається керуючий вплив суб'єктів регулювання на стан конкурентоспроможності випускників ВНЗ.

Проведений аналіз дозволяє дійти висновку, що принципова відмінність між методами й важелями, які досить часто ототожнюються у наукових працях, присвячених питанням регулювання економіки, витікає з початкової суті терміну «важіль». Він визначається як «пристрій, що має точку опору й слугує для врівноваження більшої сили за допомогою меншої» [8], отже, передбачає досягнення значно більшого ефекту при витрачанні порівняно менших зусиль. Тому під *важелями регулювання конкурентоспроможності молодих фахівців* слід розуміти засоби, за допомогою яких досягається підвищення ефективності функціонування ринків праці та освітніх послуг, при цьому регулювання здійснюється

на основі досягнення принципу синергійності: ефект від зростання конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці певної території є значно вищим, ніж витрачені для цього зусилля з боку суб'єктів регулювання.

Інструменти регулювання конкурентоспроможності молодих фахівців, на нашу думку, – це конкретні деталізовані технічні засоби (технології, програми), практичне використання яких дозволяє поліпшити стан конкурентоспроможності випускників ВНЗ на ринку праці.

Таким чином, *регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців* – це впорядкування та нормалізація стану системи підготовки, працевлаштування та закріплення на робочих місцях випускників ВНЗ, створення умов для їх професійного розвитку й високопродуктивної праці за рахунок управлінського та коригуючого впливу з боку органів державної влади, роботодавців та інших соціальних партнерів. Воно включає в себе:

1) *управління конкурентоспроможністю молодих фахівців* – здійснення функцій управління (планування, організація, мотивація і контроль) у сфері взаємоузгодженого функціонування ринків праці та освітніх послуг, заснованих на відносинах підлеглості, відповідальності та владних повноважень, що дозволяє досягнути збалансованості між конкурентними позиціями випускників ВНЗ на ринку праці певної території та їхніми вимогами і очікуваннями щодо якості робочих місць;

2) *коригування рівня конкурентоспроможності молодих фахівців* – внесення коректив до існуючих політики, методів, важелів та інструментів регулювання на основі моніторингу результативності проведених заходів та змін об'єктивних умов функціонування ринків праці, освітніх послуг та економіки в цілому.

Отже, для цілей нашого дослідження більш прийнятним є розгляд стуності регулювання у більш широкому значенні.

У сучасних умовах розвитку соціально-економічних відносин України методологія регулювання ринку праці має будуватись за такими якісними критеріями, як: стратегічна модель управління; використання вбудованих стабілізаторів результативності праці, капіталовкладень в формування індивідуального трудового потенціалу, його розширеного відтворення; збалансованість ринку праці та ринку освітніх послуг.

Метою державного регулювання ринку праці України має стати створення правових, економічних, соціальних і організаційних засад забезпечення розширеного відтворення та формування раціональної пропозиції праці, її ефективної реалізації із забезпеченням національного зростання в пріоритетних для країни напрямках в умовах забезпечення соціального стандарту відтворення працівника із стимулюючим механізмом диференціації оплати праці.

Сучасний механізм регулювання ринку праці доцільно доповнити такими заходами, що активно використовуються іншими країнами і довели свою ефективність: профвідбір та профконсультування на етапі формування трудового потенціалу; стимулювання підвищення якості праці; закріплення позицій працівників

з високим рівнем освіти; регулювання процесів звільнення; формування національної міграційної стратегії; використання спеціальних заходів регулювання ринку праці в депресивних регіонах [9].

Тому принциповою відмінністю сучасної моделі регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці від існуючих розробок є врахування трьох основних напрямів регулювання: ринкового регулювання, державного регулювання та регулювання засобами соціального партнерства. Від злагодженої взаємодії суб'єктів за всіма трьома напрямками залежать можливості досягнути реального підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців.

У даний час не всі учасники процесу регулювання виконують свої функції повною мірою. При цьому державні інститути здійснюють переважно прямий, управляючий вплив, а такі суб'єкти, як роботодавці та їх об'єднання, профспілкові, молодіжні та інші організації – опосередкований, коригуючий.

З метою визначення ключових особливостей впливу різноманітних суб'єктів на рівень конкурентоспроможності молодих фахівців розглянемо більш детально три основні напрями регулювання.

Ринкове регулювання (саморегулювання). Для ринкової форми розподілу обмежених ресурсів характерний механізм ринкового саморегулювання. Він функціонує на засадах взаємодії ринкової ціни, співвідношення попиту та пропозиції, а також конкуренції. Ринок спрямовує ресурси на виробництво тих товарів, які найбільш потрібні суспільству, і примушує підприємства застосовувати найефективніші комбінації використання обмежених ресурсів.

Іншими словами, одним з найвагоміших результатів ринкового регулювання є те, що попит на робочу силу, в т.ч. й молодих фахівців з вищою освітою, визначається попитом на товари й послуги з боку суспільства та наявністю технологій і основного капіталу у підприємств для їх виробництва. У свою чергу, від попиту на робочу силу залежать попит на професійну освіту й пропозиція освітніх послуг [10, с. 8].

Однак механізм ринкового саморегулювання забезпечує ефективний розподіл ресурсів тільки за певних ідеальних умов. Розподіл ресурсів, за яким стан суб'єктів ринку або поліпшується, або не змінюється, називається ефективним (оптимальним) за Парето. Проте в економіці виникають ситуації, коли ринковий механізм не забезпечує оптимального за Парето використання ресурсів. Такі умови й створюють вади ринкового саморегулювання. Вони виникають внаслідок: неспроможності конкуренції; неспроможності ринку забезпечувати людей суспільними товарами; зовнішніх ефектів (екстерналій); неповноти ринків; недосконалої інформації; економічної нестабільності.

Наявність вад ринкового саморегулювання обумовлює необхідність державного регулювання економіки.

Державне регулювання. Як метод управління економікою державне регулювання економіки можна розглядати з теоретичного і практичного погляду. За теоретичного погляду державне регулювання економі-

ки – це система знань про сутність, закономірності дії та правила застосування типових методів і засобів впливу держави на перебіг соціально-економічного розвитку, спрямованих на досягнення цілей державної економічної політики. З практичного погляду – це сфера діяльності держави щодо цілеспрямованого впливу на поведінку суб'єктів господарювання з метою забезпечення пріоритетів державної економічної політики [7, с. 24 – 25].

Першочерговим завданням у сфері регулювання конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці, що є виключною прерогативою держави, є правове регулювання цього процесу.

Подальше вдосконалення системи державного регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці можливе на основі вивчення та адаптації й застосування позитивного зарубіжного досвіду.

Застосування державою методів економічного регулювання потоків бюджетного фінансування вищої освіти (персоніфіковане фінансування, поворотне субсидування, надання грантів і кредитування) дозволяє ринковими засобами переключити діяльність вищих навчальних закладів із задоволення, насамперед, власних інтересів на задоволення інтересів замовників освітніх послуг – особистості, держави та роботодавців, які в кінцевому рахунку виступають споживачами й оцінювачами якості наданих освітніх послуг [11].

Отже, зростає роль корпоративного сектора, соціального партнерства, що є третьою важливою складовою регулювання рівня конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці.

Регулювання засобами соціального партнерства. Інтенсивний розвиток соціального партнерства передбачає активізацію ролі підприємницького сектора – роботодавців та їх об'єднань, органів місцевого самоврядування, які внаслідок закріплення висококваліфікованих фахівців на підприємствах відповідної території зможуть збільшити обсяги податкових надходжень до місцевих бюджетів, а отже, сприяти прискореному розвитку даної території.

Особливу увагу слід приділити участі роботодавців у формуванні професійних компетенцій, освітніх і професійних стандартів, навчальних планів і програм, організації профорієнтаційної роботи з молоддю. Професійні стандарти виступають дієвою складовою інтеграції інтересів системи освіти, бізнесу, працівників і держави.

Налагодження соціального партнерства є важливою передумовою підвищення якісного рівня робочих місць, оскільки забезпечити конкурентоспроможність лише за рахунок вищої якості підготовки самих випускників ВНЗ досить складно – процес має бути двостороннім, тобто й пропонувані робочі місця повинні відповідати потребам та очікуванням молодих фахівців, стимулювати до підвищення професійного рівня.

Розглянуті особливості регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців дозволяють згрупувати існуючі методи і важелі регулювання за трьома напрямками: ринкове, державне регулювання та регулювання засобами соціального партнерства.

За формами впливу виділяють прямі та непрямі (опосередковані) методи регулювання. За способами впливу розрізняють адміністративно-розпорядчі, економічні та соціально-психологічні методи.

Як бачимо, ступінь застосування груп методів суттєво варіюється для різних суб'єктів регулювання: якщо прямі та адміністративно-розпорядчі методи застосовуються у більшій мірі державою, то непрямі й соціально-психологічні – передусім належать до компетенції соціальних партнерів. Економічні методи набувають високої ваги у рамках усіх трьох напрямів регулювання, проте дещо превалює ринкове регулювання, оскільки співвідношення попиту й пропозиції, а отже, ціна праці фахівців, найбільшою мірою зумовляють рівень конкуренції між ними.

Важелі регулювання процесу забезпечення конкурентоспроможності молодих фахівців вважаємо за доцільне класифікувати на: соціально-економічні, фінансові, правові, організаційні (адміністративні) та інформаційні. Застосування важелів дозволяє отримати значно вищий ефект від проведених заходів, ніж витрати на їх здійснення.

Так, наприклад, такі інформаційні важелі регулювання конкурентоспроможності, як активізація профорієнтаційної роботи з молоддю на ранніх етапах, своєчасне інформування молоді про потреби ринку праці, особливо за рахунок спільних зусиль державних інституцій, освітніх установ та представників роботодавців, дозволить у перспективі отримати набагато вищий позитивний результат. Він полягатиме у: збалансуванні попиту й пропозиції на ринку праці відповідної території, зменшенні безробіття й виплат по безробіттю, зростанні рівня життя молодих фахівців, підвищенні платоспроможного попиту на товари й послуги, тобто сприятиме прискоренню соціально-економічного розвитку в цілому.

ВИСНОВКИ

На підставі проведеного дослідження серед можливих варіантів підвищення конкурентоспроможності молодих фахівців на ринку праці найбільш пріоритетними вважаємо обґрунтування й впровадження стратегічних напрямів підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ в умовах формування інноваційної моделі економіки, а також шляхів удосконалення організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ.

Важливе практично-прикладне значення має розробка та апробація методики інтегральної оцінки конкурентоспроможності молодих фахівців з урахуванням особливостей функціонування ринків праці та освітніх послуг, яка надавала б змогу порівняти рівень конкурентоспроможності у рамках конкретних територій. ■

ЛІТЕРАТУРА

1. **Лозинська Т. М.** Методи державного регулювання продовольчого ринку України / Т. М. Лозинська // Державне будівництво (Електронне наукове фахове видання Харківського регіонального інституту державного управління Національної академії державного управління при Президентові України). – № 1. – ч. 1. – 2007 [Електронний

ресурс]. – Режим доступу : <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/db/2007-1-1/index.html>

2. **Энциклопедия государственного управления в России: В 2 т. /** Под общ. ред. В. К. Егорова. Отв. ред. И. Н. Барциц / Том I. – М. : Изд-во РАГС, 2008. – 552 с.

3. **Клименюк О. М.** Регулювання як фаза державного управління: місце та роль / О. М. Клименюк // Науковий вісник Академії муніципального управління, серія «Управління». – № 4(10). – 2009. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Nvamu_uprav/2009_4/ZMIST.htm

4. **Ушаков Д. Н.** Толковый словарь современного русского языка / Д. Н. Ушаков. – Изд-во «Альта-Принт», 2005. – 1216 с.

5. **Райзберг Б. А.** Современный экономический словарь. – 5-е изд., перераб. и доп. / Б. А. Райзберг, Л. Ш. Лозовский, Е. Б. Стародубцева. – М. : ИНФРА-М, 2006. – 495 с. – (Библиотека словарей «ИНФРА-М»).

6. **Даль В.** Толковый словарь живого великорусского языка Владимира Даля / Под ред. А. И. Бодуэна Куртене. – Изд-во «Товарищество М. О. Вольфа». – СПб.-М, 1903 – 1909.

7. **Чистов С. М.** Державне регулювання економіки : навч. посібник / С. М. Чистов, А. Є. Никифоров, Т. Ф. Куценко та ін. – К. : КНЕУ, 2001. – 316 с.

8. **Ожегов С. И.** Толковый словарь русского языка / С. И. Ожегов. – Изд-во «Оникс, Мир и Образование», 2008. – 736 с.

9. **Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження національної рамки кваліфікацій» від 23.11.2011 р. № 1341//** Офіційний сайт Верховної ради України «Законодавство України». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-p>

10. **Маршавін Ю. М.** Опитування роботодавців як метод прогнозування розвитку ринку праці в професійному аспекті / Ю. М. Маршавін, Л. Є. Ляміна // Ринок праці та зайнятість населення. – № 4(29). – 2011. – С. 8 – 12.

11. **Єрохін С.** Ефективність використання видатків державного бюджету на вищу освіту і можливість збільшення фонду державного пільгового кредитування / С. Єрохін // Економічний Часопис-XXI. – 2004. – № 2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://soskin.info/ea/2004/2/20040211.html>

Науковий керівник – канд. екон. наук, доцент, доцент кафедри економіки праці та менеджменту Кіровоградського національного технічного університету
Левченко А. О.