

О. О. Гетьман,
к. е. н., доцент, доцент кафедри управління персоналом та економіки праці,
Університет митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ
А. О. Безбатько,
магістрант другого року навчання,
Університет митної справи та фінансів, м. Дніпропетровськ

ПІДГОТОВКА МОЛОДИХ СПЕЦІАЛІСТІВ (ФАХІВЦІВ) У НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ ВІДПОВІДНО ДО ВИМОГ РИНКУ ПРАЦІ

O. Getman,
PhD in Economics, Associated Professor,
University of customs and finance, Dnipropetrovsk
A. Bezbatko,
master student, University of customs and finance, Dnipropetrovsk

TRAINING OF YOUNG SPECIALISTS (EXPERTS) IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS ACCORDING
TO THE LABOR MARKET REQUIREMENTS

У роботі розглянуто і проаналізовано важливість удосконалення процесу підготовки молодих спеціалістів (фахівців) відповідно до вимог ринку праці. В статті також розглянуто сучасні моделі підготовки молодих спеціалістів, а також особливості і фактори, які впливають на неї в українських ВНЗ. Проаналізовано ступінь підготовленості фахівців відповідно до вимог ринку праці. Важливим висновком є запровадження системи планування підготовки кадрів, за якої держава має замовляти у ВНЗ стільки місць потрібної спеціальності, скільки може навчити та працевлаштувати, а комерційні установи, які здійснюють для себе за власні кошти підготовку в навчальних закладах, — стільки спеціалістів, скільки їм потрібно для подальшого працевлаштування. Розроблено авторський механізм підготовки фахівців відповідно до вимог ринку праці.

This article describes and analyzes the significance of educational training improving of young specialists according to the requirements of the labor market. Modern models of young specialists training as well as peculiarities and influencing factors into the national higher educational institutions have been considered in our article. The preparedness degree of specialists in accordance with the requirements of the labor market has been analyzed. An important conclusion is the implementation of planning training, where the state has ordered at universities required for hiring quantity of profession; and commercial institutions, which prepare employees by their own costs should limit it with the same quantity of working places. Authorial mechanism of specialists' training in accordance with the requirements of the labor market has been proposed.

Ключові слова: молодий фахівець, ринок праці, освіта, вимоги роботодавців, компетенції, безробіття, конкурентоспроможність, кваліфікаційний рівень.

Key words: young specialist, labor market, education, requirements of employers, competence, unemployment, competitiveness, skill level.

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ В ЗАГАЛЬНОМУ ВИГЛЯДІ

Переважає більшість молодих фахівців, що отримали диплом про вищу освіту, неминує зіштовхується з проблемою працевлаштування, оскільки рівень отриманої освіти здебільшого не відповідає вимогам роботодавців. Отже, справжню оцінку якості освітніх послуг вже давно дає ринок праці (роботодавці) за рівнем працевлаштування молодих спеціалістів та їх плінністю, а

не Міністерство освіти і науки України за показниками успішності ВНЗ, які зазначені в ліцензійних і акредитаційних справах. Сьогодні повернення до "радянського" механізму організації систем освіти і працевлаштування за відсутності поняття безробіття є утопією. Ринок жорстко ставиться до відбору та виживання. Але утопією з боку держави є також формування освітніх програм "під замовників" в умовах швидких і динамічних змін в діяльності останніх і в державі в цілому. Разом з

Таблиця 1. Зміна кількості ВНЗ протягом 2010–2014 н.р.

Навчальний рік	Кількість ВНЗ закладів:	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
2010/11	505	349
2011/12	501	345
2012/13	489	334
2013/14	478	325
2014/15 ¹	387	277

Примітка: ¹ Без урахування тимчасово окупованої території АР Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Джерело: складено авторами за даними Державної служби статистики України [3].

Таблиця 2. Кількість випущених молодих спеціалістів (фахівців) у 2010–2014 рр.

Рік	Кількість молодих спеціалістів (фахівців) на ринку праці, тис. осіб		
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	Разом
2010	111	543,7	654,7
2011	96,7	529,8	626,5
2012	92,2	520,7	612,9
2013	91,2	485,1	576,3
2014	79,1	405,4	484,5

Джерело: складено авторами за даними Державної служби статистики України [3].

тим, зміни в системі підготовки фахівців потрібні. Невпинна трансформація української економіки в умовах глобалізації, євроінтеграційні процеси створюють нові перспективи для удосконалення системи освіти і підготовки фахівців, що актуалізує напрям наших наукових досліджень.

АНАЛІЗ ОСТАННІХ ПУБЛІКАЦІЙ ТА ДОСЛІДЖЕНЬ

Проблему відповідності підготовки молодих спеціалістів (фахівців) у ВНЗ згідно з вимогами ринку праці досліджували такі вітчизняні вчені, як: О.В. Большая [4], О.В. Гаращук, В.І. Куценко [5], О.А. Грішнова, А.Є. Самарцева [6], Н. Гук [7], Г.Я. Загричук, В.П. Маценюк [8], С.Б. Іваницька [9], А. Ільч [10], Т.І. Ковальчук, Я.В. Жоллак [11], О.В. Носова, О.С. Маковоз [12], С.А. Прохоровська [14], Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька [15], С.В. Садрицька [16], Н.Є. Скрипник, А.В. Майковська [17], О.О. Гетьман, М.Ю. Нагорнюк [18] та багато інших. Але, як показують реалії, ця проблема не знайшла адекватного вирішення і залишається актуальною сьогодні.

МЕТА СТАТТІ

Мета статті полягає у дослідженні перспектив та розробці власного механізму підготовки молодих спеціалістів (фахівців) відповідно до вимог ринку праці.

ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Наразі в українському законодавстві не існує чітко визначення, хто саме відноситься до категорії "молодих спеціалістів (фахівців)". Адаже термін "спеціаліст" зникає із законодавчого поля в новій градації освітньо-кваліфікаційних ступенів відповідно до міжнародних стандартів. Але за зойно прийнятим в 2014 р. Законом України "Про вищу освіту" до молодих фахівців слід відносити осіб, які здобули такі освітньо-кваліфікаційні ступені, як: 1) молодший бакалавр; 2) бакалавр; 3) магістр [1]. Конкретизації потребує також і термін "молодь". Згідно із Законом України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні", молодь — це громадяни України віком від 14 до 35 років. Але не слід забувати, що термін "молоді фахівці" регламентується ще й Кодексом законів про працю в Україні

[2], відтворюючи реальні можливості працевлаштування. Ураховуючи зазначені нормативні документи та чинні підходи МОП і Державної служби статистики щодо обліку зайнятості-безробіття різних категорій громадян, до молодих фахівців слід віднести громадян віком від 15 до 35 років, які здобули освітньо-кваліфікаційні ступені молодший бакалавр, бакалавр чи магістр і мають право на працевлаштування на основі здобутих ступенів, тобто це випускники освітніх закладів I—IV рівнів акредитації, які ще не працевлаштувались, вже мають роботу чи знаходяться у її активному пошуку.

Ситуація на ринку праці в нинішніх умовах є критичною. Нездатність держави вирішити проблему політико-економічної стабілізації на сході України за відсутності бажання і механізмів припинення антитерористичної операції, банкрутство банків, підприємств, як наслідок, масові скорочення персоналу стримують економіку, заганняючи її глухий кут. Іноземні інвестори і підприємства в умовах невизначеності також згортають своє виробництво, що призводить до масових звільнень і скорочення робочих місць. Відповідно до ситуації на ринку праці і прийнятої доктрини реформ в системі освіти відбувається скорочення навчальних закладів (табл. 1).

На фоні демографічної кризи і стрімкого старіння населення в державі відбувається скорочення зайнятості молодих фахівців, які б забезпечували безперервність відтворювальних процесів в економіці. Однак у всіх вікових групах молоді існує значний розрив між рівнями економічної активності і зайнятості, що свідчить про наявність надлишку молодіжної робочої сили на ринку праці. Скорочення кількості молодих працівників спостерігається у всіх видах економічної діяльності в матеріальному виробництві. Натомість значно збільшилась зайнятість молоді у фінансовій діяльності, ІТ сфері, в державному управлінні, торгівлі. Гострою є для молоді проблема вимушеної незайнятості, що призвело до формування численного контингенту безробітної молоді. Максимально високий рівень безробіття у наймолодшій віковій групі (15—19 років), дуже високий — серед осіб 20—24 років. Навіть у старшій віковій групі молоді (25—29 років) він набагато вищий, ніж серед всього населення. Перешкодою для працевлаштування молоді після закінчення навчальних закладів, як зазначає О.В. Большая, є відсутність практичного досвіду роботи за фахом, надто високі запити молоді щодо умов і змісту праці тощо. Надто гострою проблемою є також зайнятість молоді в "тіньовому" секторі економіки [4].

За даними Державної служби статистики, за п'ять останніх років, кількість випускників — молодих спеціалістів (фахівців) — на ринку праці скорочується (табл. 2).

Такі вчені, як О.В. Гаращук, В.І. Куценко, О.А. Грішнова і А.Є. Самарцева пов'язують це явище зі стрімкою міграцією молодих спеціалістів (фахівців) в інші країни, зі скороченням вищих навчальних закладів, рівня якості освітніх послуг, а головне — з диспропорцією на ринку праці між потребами роботодавців і фахівців [5; 6].

Динаміка працевлаштування молодих спеціалістів представлена в таблиці 3.

Представлена динаміка демонструє швидко зменшуваними можливості реалізації молоддю набутих компетенцій на ринку праці. Як бачимо, 2014 рік — рік кризи і політичної нестабільності зазнав найбільших змін у динаміці працевлаштування молодих фахівців. Спад можливостей реалізації себе як фахівців на ринку праці почався з 2010 року; жодна країна не допускає того, щоб кількість непрацевлаштованої молоді наближалась до 50% всього випуску затребуваних спеціалістів, адже тоді політика держави щодо задоволення потреб ринку праці автоматично визнається економічно неефективною.

Для оцінки реальних шансів працевлаштування молодих спеціалістів розглянемо зміни попиту та пропозиції на ринку праці (табл. 4).

Таблиця 3. Динаміка працевлаштування молодих спеціалістів (фахівців) на ринку праці в 2010–2014 рр.

Рік	Не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, тис.	Не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, у %	Працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, тис. осіб	Працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, у %
2010	269,1	41,1	385,6	58,9
2011	313,6	47,9	312,9	47,8
2012	291,4	44,5	321,5	49,1
2013	291,4	44,5	284,9	43,5
2014	296,5	45,3	188,0	28,7

Джерело: складено авторами за даними Державної служби статистики України [3].

Таблиця демонструє вкрай низький попит роботодавців на робочу силу. Станом на 01.01.2015 р. рівень безробіття за методологією МОП та згідно з даними Державної служби зайнятості складає понад 9%. Для оцінки перспектив і реальних шансів на працевлаштування молодих фахівців слід розглянути навантаження на 1 робоче місце серед не працевлаштованих випускників та загальної кількості безробітних (рис. 1).

Кількість молодих фахівців на одне вільне робоче місце у порівнянні з загальним конкурсом серед безробітних (за методологією МОП) на одне робоче місце низька, а конкуренція жорстка. Вирівнювання ситуації на ринку праці вбачається нами у запровадженні змін в чинній системі підготовки молодих спеціалістів у вищих навчальних закладах з урахуванням ринкових вимог. Першочергового значення набуває задоволення освітніх потреб особистості заради її розвитку і самореалізації для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, як справедливо зазначають Н. Гук, Г.О. Савченко і Т.П. Збрицька [7, 15].

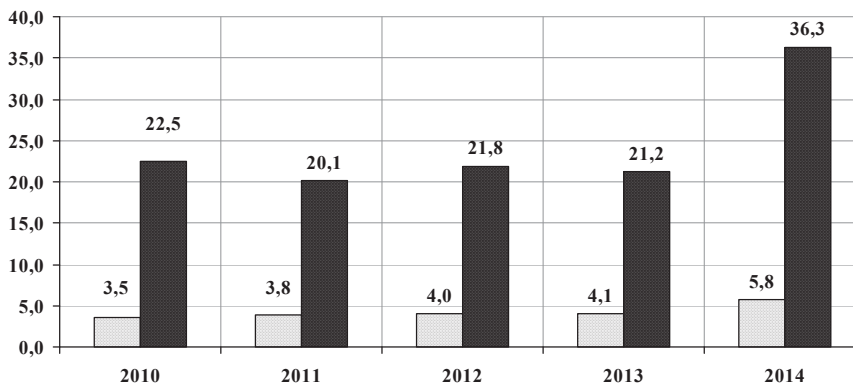
За Г.Я. Загричук і В.П. Марценюк, конкурентоспроможність молоді на ринку праці визначається освітньо-професійним рівнем, професійною мобільністю молоді, характеристиками її здоров'я, економічним станом і ментальними рисами [8]. Сучасний молодий спеціаліст (фахівець) має творчо використовувати здобуті знання в роботі, повсякчас збагачувати їх, уміти самостійно розв'язувати проблеми будь-якої значимості. Конкурентоспроможність випускників значною мірою залежить від якості оволодіння сучасними знаннями, ступеня культури, уміння мислити й діяти в категоріальній системі ринкової економіки.

Таблиця 4. Зміни попиту та пропозиції на ринку праці в 2010–2014 рр.

Рік	Потреба роботодавців у працівниках на заміщення вільних робочих місць (вакантних посад) в середньому значенні, тис. осіб	Не працевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, тис. осіб
2010	76,1	269,1
2011	82,7	313,6
2012	72,8	291,4
2013	71,2	291,4
2014	50,8	296,5

Джерело: складено авторами за даними Державної служби статистики України [3].

Як зазначають Г.О. Савченко і Т.П. Збрицька у своїй статті, витрати на освіту — це найістотніший вклад капіталу для сім'ї та суспільства [15]. У багатьох країнах неодноразово публікувалися розрахунки, які показують, що витрати на освіту повертаються швидше, ніж вкладення в основні фонди. Отже, ефективність освіти визначається масштабами розповсюдження знань та інших результатів творчої діяльності. Встановлено, що зростання рівня освіти з розрахунку на один клас середньої школи забезпечує зростання раціоналізаторських пропозицій на 6%, а також на 50% скорочує терміни, за які робітники освоюють нові технологічні операції. Якісні зміни та постійне вдосконалення матеріально-технічних і організаційних умов праці ставлять нові, підвищені вимоги до спеціалістів, їх професійно-кваліфікаційної структури.



□ навантаження не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб
 ■ навантаження безробітних громадян працездатного віку на одне вільне робоче місце (вакансію), осіб

Рис. 1. Навантаження на одне вільне робоче місце в 2010–2014 рр., осіб

Джерело: побудовано авторами за даними Державної служби статистики України [3].

Аналізуючи процес підготовки фахівців, було встановлено, що для досягнення дієвого результату основну увагу необхідно зосередити на етапі проведення маркетингових досліджень ринку праці і попиту на фахівців різного профілю. Адже саме на цьому етапі відбувається збіг інтересів і поєднання завдань підприємств (організацій, установ) та навчальних закладів. Вивчення цієї проблеми зосереджено на дослідженні дедалі нових протиріч між потребами в конкретних професійних та соціальних якостях молодих спеціалістів, а також на дослідженні фактичного рівня їх підготовки до здійснення відповідних функцій. Проблемна ситуація висвітлена у статті Н.Є. Скрипник і А.В. Майковської як невідповідність конкретних знань, навичок та вмінь запитам і потребам роботодавців [17]. Вимоги роботодавців до майбутніх працівників стають дедалі жорсткішими. До переліку стандартних вимог на сьогодні входить досконале знання комп'ютерної техніки та принаймні однієї іноземної мови, як справедливо зазначає С.Б. Іваницька [9]. Слід зазначити, що часто неабияку роль відіграє суб'єктивний фактор, адже роботодавець бачить певний типаж для вакансії, яку він пропонує майбутньому працівнику. І, безумовно, більшого значення працедавці надають наявності у претендентів на працевлаштування практичного досвіду. Значна увага приділяється "здатності до швидкого реагування". Фахівець повинен мислити на перспективу, аналізувати тенденції розвитку, виявляти пріоритетні напрями роботи організації, покращувати позитивні сторони та вживати заходи з ліквідації негативних. Серед особливих вимог — надійність у роботі та спроможність витримувати її рутинність, а також гнучкість та мобільність. Звичайно, ці та багато інших вимог взаємодіють у різних пропорціях і залежать від специфіки конкретної діяльності. Реальна можливість підвищити ефективність роботи найманих працівників пов'язана з удосконаленням їх практичної підготовки, розвитком практичних компетенцій. Все це змушує навчальні заклади переглянути систему проходження студентами практики — вони мають добре розумітися на особливостях виробничих умов та конкретних робочих місць. Відтак, потрібна глибока перебудова вищої школи, в чому ми погоджуємося з думкою А.Ільч [10].

Сьогоднішній бізнес потребує гнучкого й кваліфікованого працівника. Тому, природно, поширення набула концепція "революції компетенцій", яка передбачає довготермінові вимоги: компетенції бізнес-адміністрування, громадських послуг і прямого продажу, про що йдеться в дисертаційному дослідженні С.А. Прохоровської [14].

Проблема якості освіти є надзвичайно актуальною, хоча на практиці вкрай складно відстежити її безпосереднє відношення до економічного зростання в державі. Наприклад, деякі дослідники вказують, що покладені на освіту в 1960—1970-х роках надії не реалізовані в економічних секторах багатьох країн, на що вказано в науковій роботі [13]. Негнучкість багатьох навчальних закладів і навчальних центрів, їх неспроможність реагувати на новий попит на знання призводять до того, що більшість випускників не можуть знайти роботу за спеціальністю й потребують перенавчання [12]. З цією тезою дослідників О.В. Носової і О.С. Маковоз слід погодитися.

Отже, система підготовки молодих спеціалістів (фахівців) і їх подальшого працевлаштування має суттєві недоліки. Відсутній комплексний підхід до вирішення проблеми. Тому важливим вбачається запровадження системи планування підготовки кадрів, за якої держава має замовляти у ВНЗ стільки місць потрібно спеціальності, скільки може навчити та працевлаштувати, а комерційні установи, які здійснюють для себе за власні кошти підготовку в навчальних закладах, — стільки спеціалістів, скільки їм потрібно для подальшого працевлаштування. Це дасть змогу державі забезпечити

ринок праці врівноваженими попитом і пропозицією, підприємствам — брати безпосередню участь у підготовці майбутніх кадрів, а для молоді — стане шансом самореалізації особистості, в чому слід погодитися з думкою А. Ільч [10].

Важливим у підготовці сучасного фахівця є компетентнісний підхід, який передбачає, що основний акцент робиться не просто на отриманні деякої суми знань і вмінь, але і на формуванні системного набору компетенцій у студентів. Джерелом його формування є вимоги сучасної "економіки знання", де значними і ефективними для успішної професійної діяльності є системні знання та узагальнені вміння, що проявляються в умінні вирішувати життєві та професійні проблеми, здатність до іншомовного спілкування, підготовка в області інформаційних технологій тощо, про що вказано в статті Т.І. Ковальчук і Я.В. Жолак [11]. При проектуванні сучасного навчально-виховного процесу на основі компетенцій необхідна опора на інноваційний вітчизняний і міжнародний досвід. Якщо в українській освітній дійсності компетентнісний підхід знаходиться у стадії розвитку, то освіта Європи і США понад три десятиліття розвивається в його руслі [15]. Рівні відповідної компетентності є результатом навчання, це — здатність усвідомлено використовувати знання й майстерність на практиці, яка оцінюється за результатами виконання роботи. У кожній професійній області є орієнтовні національні стандарти компетентності, а моделі компетентності є інструментом розробки індивідуальних планів професійного розвитку з урахуванням специфіки кожної посади (професії). Відповідно до цього мають розроблятися плани навчання персоналу, орієнтовані на передачу нових знань за важливими для організації напрямками, формування вмінь вирішувати конкретні ситуації та досвіду поведінки в професійно значимих ситуаціях. Для цього, наприклад, до "ключових кваліфікацій" відносять сьогодні комунікативні вміння; використання сучасних інформаційних технологій; особистісні й міжособистісні вміння; здатність постійно навчатися, працювати в команді і вирішувати проблеми; поведінкову компетентність, яка формується під час адаптації. Ці основні позиції слід урахувати в усіх навчальних курсах.

Отже, на основі досліджень вказаних в статті дослідників нашої проблеми [4—18] було спроектовано власний механізм удосконалення підготовки молодих фахівців згідно з вимогами ринку праці (рис. 2), фундаментом якого є принцип оптимізації. Він потребує усвідомленого вибору такого варіанта навчального процесу, який у сьогоднішніх умовах забезпечить максимально можливу ефективність вирішення завдань освіти, виховання й розвитку майбутніх фахівців за раціональних витрат часу й зусиль викладачів.

ВИСНОВКИ

Сьогодні роботодавця не цікавить колір диплома та середній бал, а ринок праці стає все жорсткішим. Ситуація прихованої кризи та надмірного безробіття встановлює для молодіжного сегмента ринку праці суворі рамки. Невідповідності між кваліфікаційними вимогами до випускників навчальних закладів на ринку праці та їх професійною підготовкою потребують належної реакції національної системи освіти й навчання. Навчання, наприклад, у коледжах нині програє на користь повної університетської освіти, що демотивує спрямування молодих фахівців у напрямку робітничих і технічних професій. Інтереси студентів змістилися з технічних дисциплін на економіку, право, менеджмент, організацію бізнесу, банківську справу, маркетинг та продаж, психологію та інші соціальні дисципліни. Освітня система недостатньо ефективно і швидко реагує на нові ринкові завдання. Це пов'язано з браком фінансування та недосконало швидким перетворенням законодавчої бази.

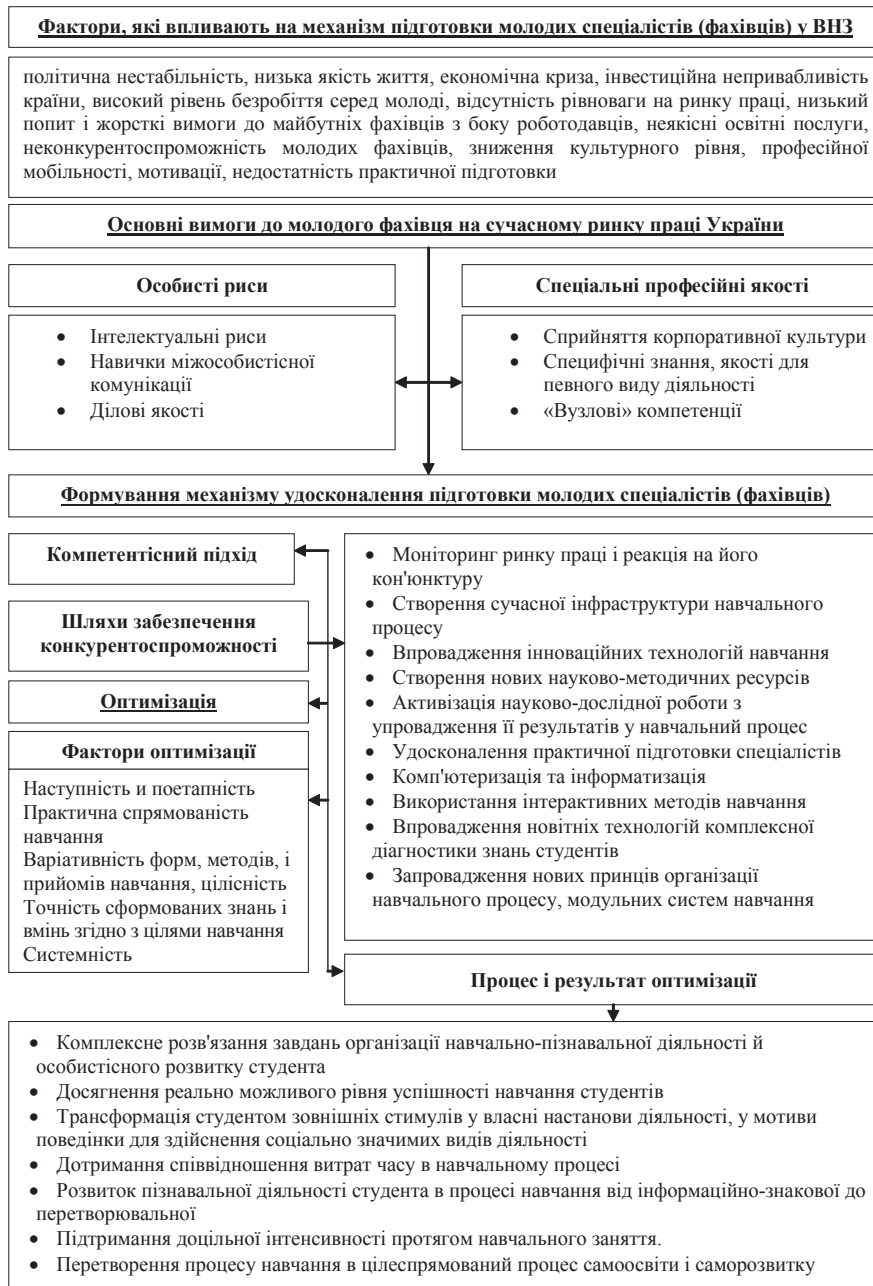


Рис. 2. Механізм удосконалення підготовки молодих спеціалістів (фахівців)

Джерело: розроблено авторами за результати наукових здобутків авторів [4—18].

Наразі для України стоїть завдання удосконалення підготовки майбутніх спеціалістів (фахівців), урізноманітнення їх підготовки, диференціації та оновлення навчальних методів. Потрібна швидка адаптація традиційних засад освітньої системи до інноваційних механізмів і технологій. Рівень конкурентоспроможності молодих спеціалістів (фахівців) має відповідати вимогам ринку праці. Але це не тільки завдання самих фахівців, а й завдання закладів, які надають освітні послуги. За сучасного стану української економіки, звісно, важко говорити про державні інвестиції, але держава має вирішальне значення на вирівнювання ситуації у вищих навчальних закладах для якісного поповнення та вливання до ринку праці.

На сьогодні не вистачає робочих місць для існуючої робочої сили, а для молодих фахівців, які ще навчаються або мають вийти на ринок праці в пошуках роботи завдання працевлаштування взагалі здається нереальним. І ця проблема залежить безпосередньо від державної політики щодо урівноваження функціонування ринку

праці та освітніх послуг. Рівень якості життя та встановлений рівень оплати праці також не гарантують перспектив для молодих фахівців. До цих факторів додається суб'єктивний підхід роботодавця при прийнятті на роботу молодих фахівців. Хоча ми знайомі зі стереотипом про вимоги до кандидатів, які встановлюються з об'єктивної точки зору, але навіть в іноземних компаніях на певну вакансію шукають певний типаж працівників. І зазвичай вони мало чим відрізняються, особливо, якщо це персонал, який набирається масово.

Сьогоднішні реалії потребують гнучкості і нетрадиційності у вирішенні нинішніх проблем. Зміни покоління і виховання та підготовка молодих спеціалістів (фахівців) за новими стандартами може змінити ситуацію надлишку молодих спеціалістів на ринку праці.

Література:

1. Закон України "Про вищу освіту" від 01.07.2014 р. № 1556-VII [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>

2. Закон України "Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні" від 05.02.1993 р. №2998-XI, зі змінами [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/card/2998-12>
3. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://ukrstat.org/uk>
4. Большая О.В. Проблема зайнятості молоді на ринку праці України / О.В. Большая // Економіка і регіон. — 2012. — №2. — С. 114—118.
5. Гаращук О.В. Освітня траєкторія в контексті її модернізації / О.В. Гаращук, В.І. Куценко / Вісник КНУТД. — 2012. — №5. — С. 67.
6. Грішнова О.А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування / О.А. Грішнова, А.Є. Самарцева // Соціально-трудові відносини: теорія та практика: Збірник наукових праць. — 2012. — №1. — С. 28—35.
7. Гук Н. Вища освіта кризь призму ринку праці / Н. Гук // Віче. — 2012. — №6. — С. 8—10.
8. Загричук Г.Я. Концептуальні підходи щодо покращення якості підготовки фахівців / Г.Я. Загричук, В.П. Марценюк // Медична освіта. — 2013. — №4. — С. 24—28.
9. Іваницька С.Б. Проблема безробіття молоді України / С.Б. Іваницька // Ефективна економіка. — 2015. — №9. [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://economy.nauka.com.ua/pdf/9_2015/56.pdf
10. Ільїч Л. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи / Л. Ільїч // Україна: аспекти праці. — 2011. — №8. — С. 12—20.
11. Ковальчук Т.І. Вимоги до застосування інтерактивних засобів навчання під час підготовки фахівців-економістів в умовах аграрного вищого навчального закладу / Т.І. Ковальчук, Я.В. Жолок // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. Серія: Педагогіка, психологія, філософія. — 2012. — № 175 (3). — С. 223—230.
12. Носова О.В. Конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці / О.В. Носова, О.С. Маковоз // Інформаційні технології в освіті. — 2011. — № 9. — С. 99—104.
13. Проект з покращення освіти в Україні [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://www.csr-ukraine.org/skm_keys.html
14. Прохоровська С.А. Розвиток трудового потенціалу в умовах модернізації соціально-трудових відносин: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. економ. наук: 08.00.07 "Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика" // С.А. Прохоровська. — Тернопіль, 2012. — 20 с.
15. Савченко Г.О. Шляхи підвищення ефективності взаємодії та взаємозв'язку ринків праці та освітніх послуг / Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька // Вісник соціально-економічних досліджень. — 2012. — Вип. 1 (44). — С. 273—280.
16. Садрицька С.В. Мотивація вступу до ВНЗ українських студентів: тенденції останніх років / С.В. Садрицька // Наукове онлайн видання "СОЦІОПРОСТІР". — 2010. — №1. — С. 56—60.
17. Скрипник Н.Є. Умови та перспективи розвитку ринку праці молоді в Україні / Н.Є. Скрипник, А.В. Майковська // Вісник Дніпропетровського університету. — 2010. — №4. — С. 3.
18. Гетьман О.О. До питання формування освітньої моделі сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці / О.О. Гетьман, М.Ю. Нагорнюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. — Вип. 5. Ч. 3. — 2014. — С. 136—141.

References:

1. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On higher education", from July, 01, 2014, No 1556-VII, Available at: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (Accessed 30 November 2015).
2. The Verkhovna Rada of Ukraine (2014), The Law of Ukraine "On Promotion of Social Development of Youth in Ukraine", from February, 05 1993 No. 2998-XI, including changes Available at: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/card/2998-12> (Accessed 30 November 2015).
3. Official Web-site of State statistic service in Ukraine, Available at: <http://ukrstat.org/uk> (Accessed 30 November 2015).
4. Bolshaya, O.V. (2012), "The problem of youth employment in the labor market of Ukraine", *Ekonomika i region*, vol. 2, pp. 114—118.
5. Garaschuk, O.V. and Kutsenko, V.I. (2012), "Education trajectory in the context of its modernization", *Visnik KNUVD*, vol. 5, p. 67.
6. Grishnova, O.A. and Samartseva, A.E. (2012), "Young professionals in the labor market: problems of competitiveness and employment", *Sotsialno-trudovi vidnosyny: teoriia ta praktuka*, Collection of scientific papers, vol. 1, pp. 28—35.
7. Huck, N. (2012), "Higher education in the light of the labor market", *Viche*, vol. 6, pp. 8—10.
8. Zagrychuk, G.Ya. and Martseniuk, V.P. (2013), "Conceptual approaches to improve the quality of youth training", *Medychna osvita*, vol. 4, pp. 24—28.
9. Ivanytska, S.B. (2015), "The problem of youth unemployment Ukraine", *Efektivna ekonomika*, vol. 9, available at: http://economy.nauka.com.ua/pdf/9_2015/56.pdf
10. Ilich, L. (2011), "The development of the youth labor market: current situation, trends and prospects", *Ukraina: aspekty pratsi*, vol. 8, pp. 12—20.
11. Kovalchuk, T.I. and Zholak, Ya.V. (2012), "Requirements for the use of interactive learning tools in the preparation of professional economists in terms of the agricultural higher education institution", *Naukovyi visnyk Natsionalnogo universytetu bioresursiv i pryrodokorystuvannia Ukrainy*. Seria: Pedagogika, psikhologiya, filisofiya, vol. 175 (3), pp. 223—230.
12. Nosova, O.V. and Makovoz, O.S. (2011), "Competitiveness of training specialists in higher institutions in accordance with the requirements of the labor market", *Informatsiyni tehnologii v osviti*, vol. 9, pp. 99—104.
13. Project to improve education in Ukraine, Available at: http://www.csr-ukraine.org/skm_keys.html (Accessed 30 November 2015).
14. Prohorovska, S.A. (2012), "The development of the labor potential in the modernization of social-labor relations", Ph.D. Thesis, Demography, labor economics, social economics and politics, Ternopil National University, Ternopil, Ukraine.
15. Savchenko, G.O. and Zbrytska, T.P. (2012), "Ways to improve the efficiency of interaction and relations of labor markets and educational services", *Visnyk sotsialno-ekonomichnykh doslidzhen*, vol. 1 (44), pp. 273—280.
16. Sadrytska, S.V. (2010), "Motivation of admission of Ukrainian students in higher educational institutions: tendencies of present year", *Naukove online vidannia SOTSIOPROSTIR*, vol. 1, pp. 56—60.
17. Skrypnik, N.E. and Maikovska, A.V. (2010), "Terms and labor market prospects of young people in Ukraine", *Visnik Dnipropetrovskogo natsionalnogo universytetu*, vol. 4, p. 3.
18. Getman, O.O. and Nagorniuk, M.Yu. (2014), "Prior to the formation of modern professional educational model specialist according to the requirements of the labor market", *Naukovyi visnyk Hersonskogo derzhavnogo universytetu*. Seria: Ekonomichni nauky, vol. 5, part 3, pp. 136—141.

Стаття надійшла до редакції 17.12.2015 р.