

А. М. Ільч,

к. е. н., доцент, старший науковий співробітник,

Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, м. Київ

## ВЗАЄМОДІЯ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТИ: СУТНІСТЬ, ХАРАКТЕРНІ РИСИ ТА МОДЕЛЬ ФУНКЦІОНУВАННЯ

L. Ilch,

Ph.D. in Economics, Associate Professor, Senior Researcher,

Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv

### INTERACTION BETWEEN LABOUR AND EDUCATION MARKETS: ESSENCE, CHARACTER FEATURES AND THE FUNCTIONING MODEL

*Статтю присвячено вивченню природи взаємодії ринків праці та освіти. На базі розкриття основних тенденцій розвитку обох ринків та відмінностей у їхньому функціонуванні, визначено передумови взаємодії між ними, характерні риси, мету, інструменти та форми кооперації між основними стейкхолдерами. Взаємодія ринків праці та освіти визначається автором як технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин у процесі якої досягається збалансування попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються якісні передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання. З урахуванням суб'єктно-об'єктних зв'язків та рівнів на яких можлива реалізація взаємодія ринків праці та освіти у роботі запропоновано пріоритетні напрями її реалізації та критерії оцінки ефективності.*

*The article is devoted to the studying of interaction between labour and education markets. On the basis of disclosing main trends in both markets and differences in their functioning, the preconditions of their interaction are determined in the work. Its features, objectives, instruments and forms of cooperation among the main stakeholders are also studied in the work. The interaction between the labour and education markets is determined by the author as a technology of coordination all market actors in which course the harmonization of supply and demand for skilled labour is attained, conditions for reproduction of the human capital is created and sustainable socio-economic growth is provided. In the view of the subject-object relationships and levels at which the interaction between the labour and education markets can be realized the priorities ways of interaction and evaluation criteria of its effectiveness have been determined.*

*Ключові слова: ринок праці, ринок освіти, взаємодія, пропозиція і попит на працю.*

*Key words: labour market, education market, interaction, labour supply, labour demand.*

#### ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Ринкові трансформації економіки супроводжуються диспропорціями у попиті та пропозиції на робочу силу, що характеризуються не лише за соціально-демографічними, територіальними чи галузевими ознаками, а й за освітньо-професійними. Загострення протиріч між якісними характеристиками робочої сили та потребами реальної економіки, які відбулися в глобальному світі за рахунок збільшення попиту на знання та інтенсивності їх поширення, а також еволюційно-екстенсивного розвитку вищої освіти стали головними причинами кризи освітніх систем. Як зазначають експерти проблема взаємодії ринків праці та освіти "набула нових вимірів та значної актуальності у міру того, як сучасні економічні системи потребували від випускників здатності постійно оновлювати свої знання, озброюватися новими навичками та набувати принципово нових компетенцій, що дозволитимуть не лише успішно працевлаштовуватися, а й самостійно створювати нові робочі місця" [1, с. 8]. Вирі-

шення проблеми своєчасного якісного кадрового забезпечення економіки вимагає залучення всіх соціальних партнерів та зацікавлених сторін до ефективної взаємодії, що сприятиме досягненню гнучкості систем вищої та професійної освіти, наближенню освітньо-кваліфікаційної підготовки робочої сили до потреб робочих місць та підвищенню рівня зайнятості населення.

#### АНАЛІЗ ОСТАННІХ ДОСЛІДЖЕНЬ І ПУБЛІКАЦІЙ

Актуалізація вивчення проблем формування, розвитку та регулювання ринків праці та освіти спостерігається з кінця минулого століття і зумовлена серйозними системними проблемами невідповідності кваліфікованих кадрів, що охарактеризувалися в усьому світі як криза освітніх систем. Вагомий внесок у теорію та методологію регулювання ринків праці та освіти внесли такі вітчизняні вчені, як: С. Бандур, С. Гринкевич, І. Гнібиденко, І. Безсонова, А. Колот, О. Крат, Е. Лібанова, Л. Лісогор, Ю. Маршавін, І. Петрова, Т. Оболенська, В. Онікієнко,

О. Мартякова, О. Новікова, Р. Патора, Г. Пилипенко, А. Шальська та ін.

Водночас проблеми взаємодії ринків праці та освіти, її природи, суб'єктно-об'єктних взаємозв'язків, специфіки, інституційного забезпечення її функціонування, оцінки ефективності досі недостатньо висвітлені у наукових працях.

## МЕТА СТАТТІ

Метою статті є теоретичне обґрунтування сутності поняття "взаємодія ринків праці та освіти", визначення її характерних рис, механізму функціонування та критеріїв оцінки її ефективності.

## ВИКЛАД ОСНОВНОГО МАТЕРІАЛУ

Для усвідомлення сутності взаємодії ринків праці та освіти принципове значення має розкриття основних тенденцій розвитку цих ринкових структур та відмінностей у їхньому функціонуванні. Варто зазначити, що ринок праці є найскладнішим елементом ринкової економіки. Оскільки на ньому не лише узгоджуються інтереси працівника та роботодавця при визначенні ціни праці, а й відображаються всі соціально-економічні явища, характерні для всього суспільства. Відносно стабільна ситуація на ринку праці є ознакою відсутності соціальної напруги та врівноваження попиту і пропозиції праці, що позитивно відображаються на результатах соціально-економічного розвитку та рівні добробуту громадян. До головних тенденцій сучасного національного ринку праці належать: високі показники молодіжного безробіття; зростання зайнятості в неформальному секторі; поширення неформальної зайнятості у сільській місцевості; перевищення темпів найму в неформальному секторі аналогічного показника формального сектору; збільшення частки економічно неактивного населення; зростання частки зневірених; зростання обсягів непрацевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I—IV рівнів акредитації.

У свою чергу ринок освіти є домінантою в системі відтворення суспільного інтелекту, отримання та поширення нових знань. Тому його необхідно розглядати у трьох аспектах: з позицій освітньої системи; з позицій освітнього процесу; з позицій освітнього результату. У суспільній площині ринок освіти виступає центром науки та культури, який задовольняє не лише індивідуальні інтелектуальні потреби, здійснює підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й сприяє виробництву та поширенню нових знань. Як підсистема ринкової економіки ринок освіти виконує роль виробника інтелектуальної та інтелектуальної продукції, що забезпечує постійне та безперервне оновлення ресурсної бази виробництва, удосконалення якості суспільного інтелекту, науково-технічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни в якості життя.

Характерною рисою освіти як галузі економіки є наявність в її результатах вагової соціальної складової. Це ставить освіту поруч з тими видами діяльності, для яких ліберальні ринкові реформи є "провальними". З цієї позиції очевидно є потреба в комплексному державному регулюванні ринку освіти. Водночас вища освіта (на відміну від загальноосвітньої) має суттєву індивідуальну складову результату, тобто створює корисний ефект, у першу чергу тому, хто навчається. Тому вища школа лише частково має бути регульована державою. Держава має забезпечити виконання вищою освітою стратегічної функції — формування інтелектуального капіталу нації, а економічні механізми у цій сфері мають спиратись на стабільне і прогресивне законодавство та мінімально піддаватися державному втручанню [2, с. 10]. Ринок освіти виступає ефективним інструментом ринкової економіки лише за умови наявності мобільної системи освіти, яка гнучко реагує на попит на ринку праці та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня.

Розвиток економіки повсякчас вимагає кількісно-якісної зміни змісту освіти, що одночасно має задовольняти вимоги локального, національного та глобального ринків праці. З огляду на це, перед національною систе-

мою освіти постає завдання забезпечення якісно нового професійно-освітнього та наукового потенціалів суспільства, що дозволить країні конкурувати на світовому ринку товарів та послуг, забезпечити рівний доступ громадянам країни до гідної праці та кращих умов життя. Розвиток системи освіти має орієнтуватися на довгострокові перспективи ринку праці та корелюватися з його середньостроковими тенденціями. Крім того, глобалізація економіки запроваджує у життя принципово нові процеси, які постійно проявляються у посиленні ролі знань та розширенні сфери освітніх послуг, що стають не просто найбільш затребуваними продуктами людської діяльності, а й одними з ключових чинників соціально-економічного зростання. Доказом цього є те, що Всесвітня торгова організація до переліку послуг, торгівля якими регулюється, зарахувала освіту. В умовах сьогодення фінансова підтримка світового ринку освітніх послуг, включаючи курси іноземних мов, кошти на вищу освіту та додаткову професійну освіту, сягає 1 млрд дол. США на рік [3, с. 68]. Тому цілком актуальною є потреба прийнятності для суспільства системи освіти, яка працює на випередження економіки.

Для України, як і для всього світу, типовою є тенденція подвійного перевищення молодіжного безробіття щодо загального його рівня та складності пошуку першого робочого місця. Гальмування процесів ефективного працевлаштування випускників навчальних закладів професійної освіти відбувається внаслідок:

- 1) недостатньої поінформованості старшокласників про ситуацію на ринках праці та освіти, що ускладнює вибір професій, які відповідають поточному та перспективному попиту на них;
- 2) нестачі необхідних навичок поведінки на ринку праці, ведення переговорів з роботодавцями щодо можливостей працевлаштування та кар'єрного зростання;
- 3) незацікавленості навчальних закладів професійної освіти у проведенні профорієнтаційної роботи з абітурієнтами та студентами, а також у вивченні змін затребуваності працівників у розрізі конкретних професій та спеціальностей, рівня кваліфікації;
- 4) падіння престижу робітничих професій серед молоді;
- 5) неефективності кадрової політики переважної більшості підприємств (організацій), що проявляється у низькій зацікавленості роботодавців щодо забезпечення умов підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників;
- 6) відсутності механізму узгодження потреб безробітних та незайнятих громадян у навчанні та перенавчанні відповідно до прогнозів соціально-економічного розвитку;
- 7) посилення невідповідності попиту на робочу силу та її пропозиції як за професійно-кваліфікаційними ознаками, так і за якісними характеристиками.

Перераховані чинники негативно відображаються на зайнятості населення, сприяють збереженню обсягів економічно неактивного населення та довготривалого безробіття, посилюють соціальну напругу в суспільстві та стримують соціально-економічний розвиток країни. Тому цілком природною є необхідність налагодження узгодженої діяльності всіх суб'єктів ринків праці та освіти з метою пошуку ефективних способів гармонізації обох ринкових систем.

Об'єктивними передумовами необхідності встановлення взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти є:

По-перше, обмеженість часом та простором обох ринкових систем. Як відомо, процеси взаємодії ринків праці та освіти спрямовані на подолання дисбалансу попиту та пропозиції на працю, що досягається лише у процесі постійного моніторингу обох ринкових систем, який дає змогу розглядати у динаміці минуле, теперішнє та майбутнє функціонування цих ринків.

По-друге, динамічність та взаємозалежність ринків праці та освіти. Характер взаємодії ринків праці та освіти зумовлений циклічністю й розвитком економіки, що відображає галузеву структуру виробництва у професійній структурі робочої сили. Таким чином, невраху-

вання поточних і перспективних потреб економіки системою освіти, ще більше посилюватиме дисбаланси у попиту й пропозиції праці.

По-третє, неможливість саморегуляції обох ринків. Диверсифікація цих ринкових структур, зростаючі протиріччя між суб'єктами ринків, а також численні зовнішні й внутрішні чинники ускладнюють збалансування попиту і пропозиції праці. Тому, обидві ринкові структури вимагають регулювання з боку держави;

По-четверте, необхідність використання специфічних важелів, здатних гармонізувати ринки праці та освіти. Вона проявляється у потребі розробки та використання певного методичного інструментарію щодо пошуку розв'язання дисбалансу у попиту й пропозиції на працю, зокрема прогнозування потреб у кваліфікованих кадрах на середньострокову перспективу та складання балансів попиту й пропозиції робочої сили.

По-п'яте, потребою консолідації зусиль зацікавлених сторін, яка визначається необхідністю узгодження поведінки всіх суб'єктів на шляху вирішення проблеми забезпечення своєчасної та якісної підготовки (перепідготовки) й підвищення кваліфікації кадрів в умовах інноваційного вектору розвитку національної економіки.

У широкому сенсі, "взаємодія" як філософська категорія, відображає процеси впливу суб'єктів один на одного, їхню взаємну обумовленість і породження одним об'єктом іншого. При цьому взаємодія є об'єктивною й універсальною формою руху, розвитку, що визначає існування й структурну організацію будь-якої матеріальної системи. Більш вузьке розуміння категорії "взаємодії" й найбільш часто вживане співзвучне з поняттям "координація" (від лат. *co* спільно, *ordinatio* — упорядкування — взаємозв'язок, узгодження), тобто це взаємопов'язана, узгоджена діяльність різних суб'єктів [4, с. 39].

Зміст взаємодії ринків праці та освіти розкривається як на рівні окремих контактів, так і в контексті спільної діяльності, тобто такої, яка реалізується разом з кимось. У широкому розумінні взаємодія означає таку сумісну дію кількох суб'єктів, при якій результат дії одного з них впливає на інші. Фактично вона проявляється у реалізації спільної діяльності всіх її суб'єктів через систему правових норм та організаційно-економічних механізмів, що сприяють їхньому ефективному функціонуванню з метою найповнішого задоволення індивідуальних та суспільних потреб. Таким чином, взаємодія ринків праці та освіти — це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів та студентів) у процесі якої досягається узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання.

Якщо оцінювати взаємодію ринків праці та освіти з позиції національних інтересів, то її варто розуміти як узагальнену форму співпраці всіх її суб'єктів з метою задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі, збалансуванні попиту та пропозиції за освітньо-професійними характеристиками та посиленні конкурентоздатності робочої сили на зовнішніх ринках. Від злагодженої взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти залежить становлення й розвиток сучасного людського капіталу, формування ефективної зайнятості на ринку праці, реалізація основних пріоритетів інноваційного та соціально-економічного розвитку.

Оскільки ринки праці та освіти є системами соціально-економічних відносин, то їхня взаємодія має системний характер. Це пояснюється тим, що:

1) механізм функціонування кожної з ринкових систем враховує інтереси та закономірності поведінки суб'єктів взаємодії;

2) у кожній з ринкових систем (ринок праці та освіти) існує цілеспрямована система делегування повноважень, розподіл прав та відповідальності не лише від верхніх до нижніх ланок, а й між окремими суб'єктами ринків;

3) особливе значення для функціонування ринків праці та освіти має організація системи інформаційних

потоків між системами на принципах достовірності та своєчасності, соціального партнерства тощо;

4) кожна з систем має власні механізми контролю за раціональним функціонуванням, реалізацією цільових установок, виконанням прийнятих рішень та своєчасністю надання інформації про внутрішній стан системи.

Спрощена модель взаємодії ринків праці та освіти, яка базується на теоретичних знаннях про природу людського капіталу, схематично відображена на рисунку 1. З теорії людського капіталу відомо, що він має як особистісну, так і безпосередньо суспільну природу, оскільки доходи суспільства від інвестицій у розвиток людського капіталу значно більші ніж індивідуальні [5, с. 84]. Таким чином, суспільство, порівняно з індивідом, виступає ще одним безпосереднім суб'єктом у відносинах, пов'язаних з інвестуванням та привласненням людського капіталу. Однак, як відомо, позитивні екстернальні ефекти досить складно піддаються кількісному виміру. Тому, у рамках теорії людського капіталу, основною формою економічної віддачі від інвестицій у людський капітал є грошовий ефект, що проявляється в зростанні заробітної плати працівника внаслідок підвищення його освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки. Таким чином, людський капітал, накопичений в наслідок здобуття вищої чи професійно-технічної освіти, а також навички, набуті у процесі прикладання праці набувають цінність для потенційного зростання заробітної плати у майбутньому або отримання більш престижної посади. Для суспільства ріст заробітної плати кваліфікованої робочої сили (тобто "індивідуальні" зиски) також набувають цінності, оскільки виступають відображенням зростання їхньої продуктивності, а отже й росту валового національного продукту.

Несвоечасність підготовки кваліфікованої робочої сили є серйозною перепорою на шляху забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. Насамперед, це пов'язано з тим, що часовий лаг між попитом на працю та часом підготовки необхідних для економіки кадрів можливо подолати лише у рамках взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. У цьому контексті запровадження в економічну практику сучасних інструментів, форм і методів взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти сприятиме розв'язанню проблеми розбалансування між обсягами підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів й попитом на них.

Характер взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти визначається сукупністю економічних, соціальних та інституційних відносин між ними щодо організації професійного навчання (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, їх найму та використання. Однак слід зауважити, що одночасно на характер взаємодії між суб'єктами ринків праці та освіти суттєво впливають тип та специфіка сучасного виробництва в цілому. У наш час ці особливості зумовлені необхідністю формування інноваційного типу вітчизняної економіки, що в свою чергу передбачає не лише використання нових технологій, а й висуває підвищені вимоги до якості та перспективних напрямів модифікації людських ресурсів, у складі яких провідна роль відводиться інтелектуальній та інноваційній праці [6, с. 365].

Процеси інтелектуалізації праці нерозривно пов'язані з процесами формування, розвитку та використання інтелектуальної складової людського капіталу. У свою чергу, це потребує від працівника наявності необхідної освітньо-кваліфікаційної підготовки, вміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні й нестандартні рішення, наявності природних та набутих здатностей і навичок до творчої діяльності, знань щодо обміну інформацією з іншими людьми, необхідних у створенні інтелектуального продукту.

Процеси інтелектуалізації праці неодмінно ведуть до активізації участі фахівців у суспільному виробництві та формування так званого "когнітаріату" (широкого прошарку найманих працівників інтелектуальної праці), що посилює конкуренцію на ринку праці саме у тих сферах, які потребують найбільшого прикладання розумових та творчих здібностей. За таких умов працівники мають бути

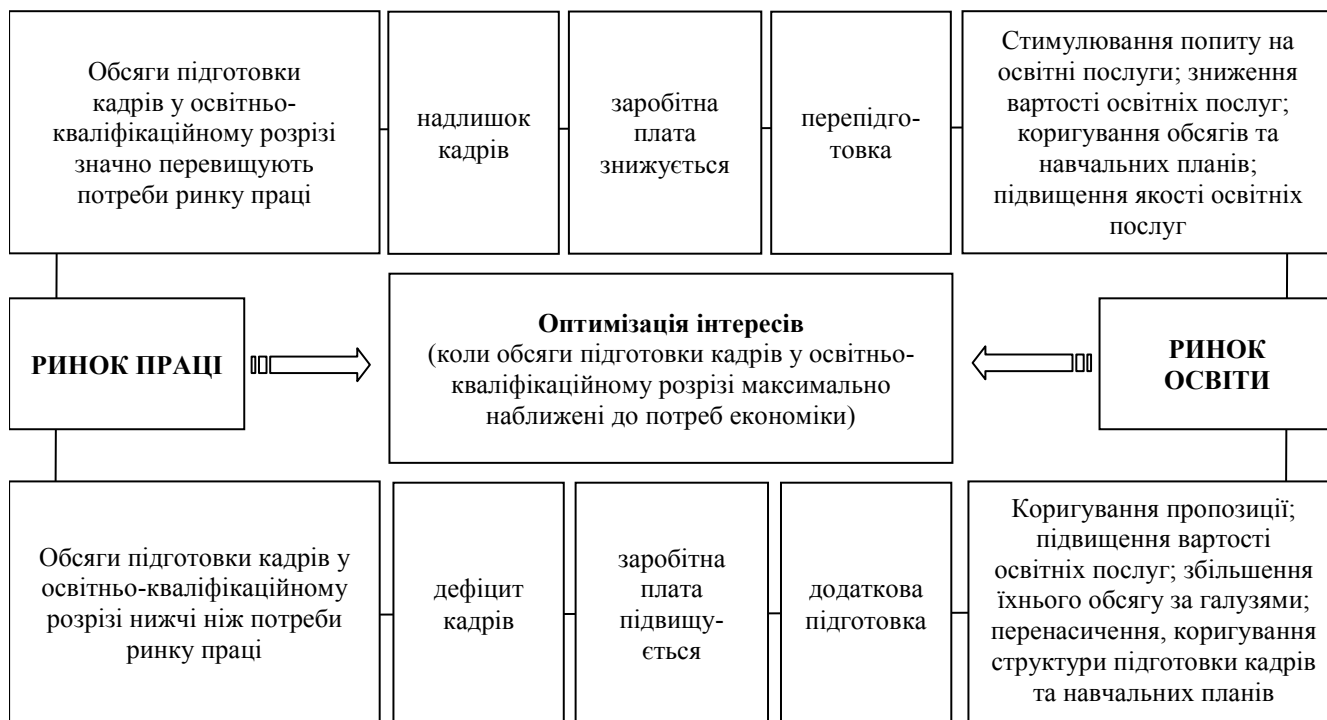


Рис. 1. Спрощена модель взаємодії ринків праці та освіти з урахуванням теорії людського капіталу

Джерело: авторська розробка.

зорієнтовані на постійний освітньо-кваліфікаційний і особистісний розвиток, бути готовими до розв'язання широкого кола виробничих завдань, які вимагають нетрадиційних інноваційних підходів, пошуків нестандартних рішень у різнобічних аспектах професійної діяльності.

Крім того, суттєво розширюються межі компетентності кваліфікованих робітників. Зокрема вони мають бути озброєні різнобічними технічними знаннями, бути готовими до опанування нових видів продукції, нових технологій, та як наслідок, до освоєння суміжних професій. Сучасна практика переконливо свідчить, що рівень підготовки робітників кадрів для потреб підприємств, де зростає частка наукоємного високотехнологічного виробництва є недостатнім [7, с. 256]. Розв'язання цього протиріччя можливе лише за умови активної участі об'єднань роботодавців у розробці типових навчальних планів і програм, професійних стандартів, проведенні кваліфікаційної атестації, організації виробничої практики тощо.

В Україні довготривала недосконалість взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти негативно відобразилася на обох ринках, зумовлюючи невідповідність професійно-кваліфікаційних стандартів вимогам виробництва, погіршуючи якість підготовки кадрів та загострюючи дисбаланс вакансій за професіями. Результати експертного опитування, проведеного Федерацією роботодавців України серед власників і керівників, які входять до її складу промислових підприємств і об'єднань, доводять, що в Україні не вистачає професіоналів інженерно-технологічного напрямку, агрономів, агроінженерів, апаратників, механіків, токарів, операторів промислових машин, слюсарів і електрогазозварювальників. До 2018 р. перелік найбільш затребуваних професій поповниться будівельниками, налагоджувачами промислових комп'ютерів, газопровідниками, інженерами контролю-вимірвальними приладів і медсестрами. Опитані експерти відзначають, що існуюча освітня система не задовольняє потреб реального сектору економіки в підготовці кваліфікованих фахівців [8, с. 132].

У цьому контексті доцільним є врахування чинників, які повинні сприяти активізації взаємодії ринків праці та освіти. Шаульська Л.С. та Якімова Н.С. пропонують розрізнити наступні: інноваційні, інвестиційні та інституційні [9, с. 159]. Інноваційними чинниками є: урахування по-

треб та перспектив розвитку економіки; сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей; формування інформаційної наповненості освіти; формування системи прогнозування потреб ринку праці у кваліфікованій робочій силі; моніторинг динаміки вимог ринку праці. До інвестиційних чинників належать: стимулювання інноваційних процесів на ринку праці; здійснення інвестицій у наукову діяльність навчальних закладів; стимулювання роботодавців до капіталовкладень у розвиток персоналу; стимулювання індивідів до інвестування у власний саморозвиток. Інституційні чинники охоплюють: соціальне партнерство між учасниками ринку праці та системи освіти; рівень розвитку інфраструктурної складової; розвиток публічно-приватного партнерства; удосконалення кадрового, організаційного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення освітньої системи та ринку праці.

Таким чином, метою взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти є максимальне задоволення потреб всіх зацікавлених сторін, що з одного боку дозволяє збалансувати попит та пропозицію на кваліфіковану робочу силу, досягти вищої якості освіти (покращення її змісту та удосконалення форми), а з іншого — задовольнити всіх стейкхолдерів у відповідних освітніх продуктах та (послугах).

Враховуючи суб'єктно-об'єктні зв'язки та рівні на яких можлива реалізація взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти серед пріоритетних напрямів її забезпечення варто виділити наступні:

1) сприяння підвищенню якості безперервної освіти, шляхом удосконалення і забезпечення ефективного функціонування та поступового розвитку Національної системи кваліфікацій, залучення роботодавців до участі у розробленні професійних стандартів за всіма видами професійної діяльності, оновленні кваліфікаційних стандартів, спрощення механізму внесення змін до освітніх та навчальних програм з урахуванням поточних потреб економіки, поступового оновлення змісту вищої та професійної освіти, удосконалення форм організації навчально-виховного процесу;

2) удосконалення моніторингу ринків праці та освіти з метою забезпечення достовірності оцінок розвитку обох систем, зокрема у частині відтворення якісних складових робочої сили за освітньо-кваліфікаційними рівнями

ми, професійною структурою та видами економічної діяльності й побудова на цій основі моделі прогнозування потреб ринку праці у кваліфікованій робочій силі;

3) зменшення дисбалансу на ринку праці, шляхом врахування прогнозних оцінок щодо освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці та поступового коригування напрямів професійної підготовки, а також внесення змін до навчальних програм;

4) наближення сутнісної відповідності системи вищої та професійної освіти до потреб ринку праці, шляхом збагачення змісту освітніх програм когнітивними та соціальними компетенціями (зокрема: здатності до сприйняття нового та саморозвитку, здатності до прояву самостійності в особистому та професійному житті, володіння сучасним засобами комунікацій та активне їх використання в особистій та професійній діяльності, толерантності до іншої думки, вміння критично мислити та приймати зауваження, готовності до розвитку професійних навичок та зміни сфери професійної та економічної діяльності, наявності уніфікованих базових знань паралельно з поглибленою професійною спеціалізацією, вміння презентувати та представити власну ідею (розробку), мультимедійності та мультимовності, вміння працювати в режимі високої невизначеності тощо);

5) створення передумов для активізації участі бізнесу у формуванні сучасних компетенцій, які відповідати-муть потребам робочих місць, шляхом запровадження незалежної кваліфікаційної атестації, участі у підготовці, реєстрації та ліцензуванні навчальних програм, створення та розвитку сучасних навчально-виробничих комплексів на базі університетів, для забезпечення надбання професійних компетенцій в процесі освіти;

6) забезпечення можливості практичного застосування кваліфікацій, отриманих у рамках неформального навчання шляхом розроблення стандартів для оцінювання, валідації та сертифікації навчання;

7) створення умов для збереження і розвитку виробничого, освітнього потенціалу конкурентоспроможних закладів професійно-технічної освіти, що здійснюють підготовку робітничих кадрів за дефіцитними професіями шляхом надання державних субвенцій на означені цілі;

8) сприяння поширенню інновацій в освітню та трудову сферу, що забезпечують активізацію людського капіталу у напрямі здобуття професійних знань та їх застосування на практиці;

9) забезпечення умов формування креативного потенціалу та інноваційної активності населення, шляхом створення виробничих лабораторій та забезпечення можливостей вільної адаптації інноваційних ідей як для фізичних, так і для юридичних осіб;

10) сприяння розвитку підприємництва та самозайнятості, шляхом стимулювання ініціативності й забезпечення організаційно-економічних, нормативно-правових передумов для розвитку молодіжного бізнесу, а також стимулювання населення, що започатковує малий бізнес і створює нові робочі місця;

11) регламентування нестандартних форм зайнятості серед населення, шляхом удосконалення законодавства, яке регламентує порядок та умови їхнього застосування;

12) розширення можливостей для нарощення конкурентоспроможності робочої сили, шляхом удосконалення мережі освітніх закладів, що надають освітні послуги та удосконалення правових умов, які сприяють захисту прав робочої сили на здобуття додаткових професійних знань;

13) сприяння формуванню навичок раціональної побудови освітніх траєкторій серед молоді, шляхом створення інформаційної підтримки, починаючи від обрання професій, закінчуючи працевлаштуванням та адаптацією на робочому місці;

14) сприяння посиленню гнучкості зайнятості за рахунок зміни якісних параметрів зайнятості в результаті впровадження інноваційних технологій, нових форм організації праці, підвищення кваліфікації працівників, зміни внутрішньовиробничих відносин, а також надання інституційної підтримки вразливим верствам населення

під час критичних переходів між різними статусами зайнятості;

15) активізація діяльності державної служби зайнятості у напрямі запобігання довготривалій незайнятості, шляхом розроблення диференційованих технологій активної роботи щодо сприяння працевлаштуванню різних груп безробітних залежно від ризиків їхнього перебування у стані тривалого безробіття.

Максимальне задоволення суспільних потреб вимагає певної видозміни потреб у послугах ринку освіти та сфері прикладання праці та досягнення раціональної поведінки всіх суб'єктів взаємодії. Звідси, постає необхідність у забезпеченні повноцінного функціонування системи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, яка по можливості максимально враховуватиме інтереси всіх сторін. Структурно схему взаємодії представлено на рисунку 2.

Стан системи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, визначається складом суб'єктів взаємодії, принципами, що її визначають, ресурсним забезпеченням механізму взаємодії ринків праці та освіти, методами і організаційними формами взаємодії ринків праці та освіти, а також інструментами механізму взаємодії ринків праці та освіти, здатними впливати на процеси формування відтворення та розвитку людських ресурсів у тому числі щодо стимулювання попиту на освітні послуги та професійні компетенції робочої сили, зміни мотивації взаємодії;

Вхід до цієї системи зумовлений низкою зовнішніх чинників, зокрема ринковою кон'юнктурою, урядовою політикою, рівнем інфляції та безробіттям, ступенем приватизації, бюджетним фінансуванням тощо. Вихід складається з ефективності як самостійних, так і групових дій економічних суб'єктів ринків праці та освіти.

Ефективність взаємодії ринків праці та освіти зумовлена їхньою сегментацією та залежить від узгодження попиту й пропозиції праці в межах окремих сегментів. Зокрема, тих сегментів ринку праці, де формуються попит на працю певних категорій населення, що різняться за рівнем освіти (фахівці, кваліфіковані робітники тощо), а також за професійними ознаками (сегменти робочої сили для конкретних сфер економіки). В свою чергу ринок освіти також характеризується наявністю сегментів освітніх послуг, що різняться за ступенем повноти надання професійних знань, ступенем професійної придатності та затребуваності випускників, галузевою структурою професій тощо. Таким чином, для оцінки ефективності взаємодії ринків праці та освіти постає необхідність виокремлення відповідного методичного інструментарію. У якості критеріїв оцінки ефективності такої взаємодії можна розглядати наступні:

1) підвищення рівня національного доходу та соціальних показників;

2) позитивна динаміка високопродуктивних робочих місць та забезпечення безпечних умов праці;

3) скорочення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці в розрізі професійних груп та за видами економічної діяльності;

4) скорочення рівнів безробіття серед населення та терміну тривалості переходу молоді від навчання до ринку праці;

5) зростання інноваційної активності робочої сили;

6) підвищення продуктивності праці та якості продукції;

7) покращення якості трудового життя,

8) підвищення рівня задоволеності працею (що оцінюється за суб'єктивною оцінкою);

9) активізація робочої сили у напрямі нарощення конкурентоспроможності, шляхом проходження підвищення кваліфікації.

Критеріями аналізу ефективності взаємодії ринків праці та освіти слугують натуральні та відносні показники, які характеризують соціально-економічний розвиток, а також обсяги зарахованих на навчання (перепідготовку та підвищення кваліфікації), обсяги випуску в територіально-галузевому та професійному розрізах, у тому числі працевлаштованих за спеціальністю тощо. Прин-

циповим моментом є те що ефективність взаємодії ринків праці та освіти, її економічний та соціальний ефект можна визначити лише в процесі аналізу довгострокових програм зайнятості населення.

## ВИСНОВКИ

Як засвідчило проведене дослідження, механізм взаємодії ринків праці та освіти є цілком природним і базується на соціальному партнерстві всіх зацікавлених сторін та має множинну способів і методів, які за умови ефективного використання можуть сприяти розв'язанню проблеми неузгодженості кваліфікацій з потребами ринку праці, досягнення балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ринку праці. Короткостроковим завданням взаємодії ринків праці та освіти є підвищення рівня зайнятості населення шляхом досягнення узгодженості потреб робочих місць та робочої сили за освітньо-кваліфікаційною структурою. Довгострокові завдання проявляються в організації випереджувального розвитку та оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку з поступовим досягненням більшої гнучкості обох ринкових систем. Перспективні дослідження у цьому напрямі будуть спрямовані на удосконалення соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, обґрунтування його структури, методичного, інституційного і ресурсного забезпечення.

## Література:

1. Policy Paper for Change and Development in Higher Education. — Paris: UNESCO, 1995. — 44 p.
2. Кобець А. С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг / А. С. Кобець. // Державне управління: удосконалення та розвиток. — №8. — 2011. — [Електронний ресурс]. — Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308>
3. Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Васильків Ю.В. Формування системи та структури інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України / С.С. Гринкевич, Р.Л. Лупак, Ю.В. Васильків // Бізнес Інформ. — №7 — 2015. — С. 67—72.
4. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы / Л. Чижова // Человек и труд. — 2004. — № 8. — С. 37—40.
5. Becker G. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education: 3 Ed. — Chicago: The University of Chicago Press, 1993. — 413 p.
6. Ільч Л.М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти / Л.М. Ільч // Вчені записки Харківського інституту управління. — Вип. 34. — Т.1. — Харків: Харківський інститут управління, 2013. — С. 363—370.
7. Звіт про НДР "Інноваційні види зайнятості: перспективи їх розвитку в Україні" — К.: ІДСД НАНУ, 2016. — 361 с.
8. Звіт про НДР "Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки". — К.: ІДСД НАНУ, 2015. — 384 с.

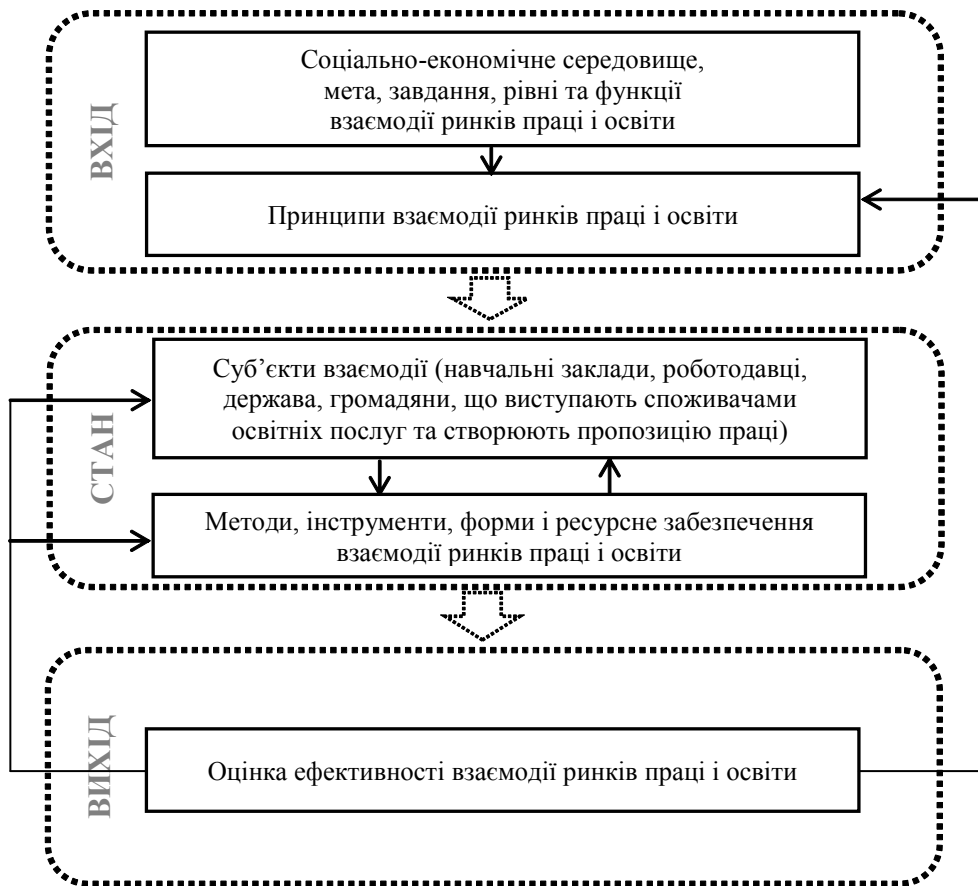


Рис. 2. Схема функціонування системи взаємодії ринків праці та освіти

Джерело: авторська розробка.

9. Shaulska L., Yakymova N. Formation of educational potential of sustainable development / L. Shaulska, N. Yakymova // Scientific letters of academic society of Michal Baludansky. — Vol. 3. — №3. — 2015. — P. 140—146.

## References:

1. UNESCO (1995), "Policy Paper for Change and Development in Higher Education", Paris.
2. Kobec', A. (2011), "The state's role in the functioning of the educational market", Derzhavne upravlinnja: udoskonalennja ta rozvytok, available at: <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308> (Accessed 31.03.2017).
3. Grynkevych, S. S. Lupak, R. L. Vasylykiv, Ju. V. (2015), Formation and the Related Structuring of Institutional Securing of Implementation of the State Policy for Development and Usage of Labor Potential of Ukraine, Business Inform, №7, pp. 67—72.
4. Chizhova, L. (2004), The mechanism of interaction of labor and educational markets: methodological approaches, Chelovek i trud, № 8, pp. 37—40.
5. Becker, G. (1993), "Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education", 3rd ed., The University of Chicago Press, Chicago.
6. Il'ich, L. (2013), State regulation of the interaction of labor and education markets Vcheni zapysky Kharkivs'koho instytutu upravlinnja, Vyp. 34, T. 1, Kharkiv, Kharkivs'kyj instytut upravlinnja, pp. 363—370.
7. IDSD im. M.V. Ptukhy NANU (2016), Zvit pro NDR "Innovative types of employment, perspectives of development in Ukraine, Kyiv.
8. IDSD im. M.V. Ptukhy NANU (2015), Zvit pro NDR "Innovative perspectives structural transformation of the labor market in the modernization of the economy", Kyiv.
9. Shaulska, L. Yakymova, N. (2015), Formation of educational potential of sustainable development, Scientific letters of academic society of Michal Baludansky, vol. 3, № 3, pp.140—146.

Стаття надійшла до редакції 03.04.2017 р.