

ЕКОНОМІКА ЗНАНЬ, ІННОВАЦІЙНА ЕКОНОМІКА

УДК 331.5(477)+339.13.017[37:338:46]

ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ЯК НАПРЯМ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕКОНОМІЧНОЇ БЕЗПЕКИ ДЕРЖАВИ

Гетьман О.О.

Якщо ефективне використання трудового потенціалу в усіх сферах господарювання на регіональному та загальнонаціональному рівнях розглядати як один з дієвих напрямів забезпечення економічної безпеки держави, то, пріоритетним похідним завданням для вирішення є забезпечення його якісного формування на основі інтеграційної узгодженої взаємодії ринку праці з ринком освітніх послуг, що і актуалізує напрям наших наукових досліджень.

Предмет дослідження – формування трудового потенціалу. Об'єкт дослідження – ринок праці та ринок освітніх послуг в Україні та її регіонах.

В ході наукового дослідження були використані такі наукові методи досліджень: 1) опитування (Internet-Survey) роботодавців для аналізу ринку праці в Україні та її регіонах з позицій попиту; опитування (Internet-Survey) найманих працівників (пошукачів) для аналізу ринку праці в Україні та її регіонах з позицій пропозиції; 3) контент-аналіз ринку праці та ринку освітніх послуг; 4) логічні методи для формування інтеграційного механізму взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг.

Досвід розвинених країн показує, що досягнення збалансованості освітньої системи і реальних потреб економіки може бути досягнуто лише за умов тісної співпраці усіх зацікавлених сторін. Як видно з систематизованих досліджень, формування освітньої доктрини і Стратегії підготовки фахівців у країнах ЄС та США здійснюється з обов'язковою участю роботодавців та представників бізнесу. В Україні бізнес не зацікавлений в розкритті достовірної інформації щодо необхідності створення нових робочих місць та офіційної підтримки «інноваційності» впровадження нових спеціальностей.

Скорочення кількості вакансій на 30%, зростання конкуренції на ринку праці України в 2,5 рази з 2 до 5 осіб на одне робоче місце в умовах задоволеності попиту на 70% при зростанні пропозиції на 35% і суттєвому скороченні витрат на персонал, вкрай стримана політика щодо зростання оплати праці, переформатування ринку праці з виключенням трьох регіонів-донорів на ринку праці (Донецької, Луганської областей та АР Крим) є визначальними рисами вітчизняного ринку праці за оцінками роботодавців. Основні критерії добору персоналу в 2014 р. практично такі самі, як і у попередніх періодах: 1) досвід роботи (в тому числі за спеціальністю); 2) функціональні навички; 3) мотивація; 4) зарплатні очікування кандидата; 5) поведінкові характеристики; 6) відповідність корпоративній культурі. Ще одним характерним трендом ринку праці в 2014 р. стала робота з молодими спеціалістами, яка зазнала суттєвих змін. Так, програми роботи з молодими спеціалістами були втілені тільки третиною компаній (33%).

Пропонується впровадження механізму інтеграційної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг. Пропонований автором механізм включає в себе три основні аспекти взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці: «роботодавець – споживач освітніх послуг (студент) – вищий навчальний заклад». В результаті, досягнення позитивного ефекту передбачається на основі: децентралізації влади у сфері вищої освіти в Україні та її трансформації з провідника до координатора. Таким чином, наш алгоритм інтегративного механізму спрямований на адаптацію системи освіти до вимог ринку праці в Україні. Це сприятиме ефективній комунікації між роботодавцями та випускниками, подальшому ефективному найму молодих фахівців і тим самим зменшенню безробіття серед молоді.

Ключові слова: ринок праці, ринок освітніх послуг, інтеграційний механізм, економічна безпека.

ФОРМИРОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ГОСУДАРСТВА

Гетьман О.А.

Если эффективное использование трудового потенциала во всех сферах хозяйствования на региональном и общенациональном уровнях рассматривать как одно из действенных направлений обеспечения экономической безопасности государства, то приоритетной производной задачей для решения является обеспечение его качественного формирования на основе интегрированного согласованного взаимодействия рынка труда с рынком образовательных услуг, что актуализирует направление наших исследований.

Предмет дослідження – формування трудового потенціалу. Об'єкт дослідження – ринок праці та ринок освітніх послуг в Україні та її регіонах.

В ході наукового дослідження були використані такі методи, як: 1) опрос (Internet-Survey) роботодавців для аналізу ринку праці в Україні та її регіонах з позицій спрoса; опрос (Internet-Survey) найманих працівників (соискателів) для аналізу ринку праці в Україні та її регіонах з позицій пропозиції; 3) контент-аналіз ринку праці та ринку освітніх послуг; 4) логічні методи для формування інтеграційного механізму взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг.

Опыт развитых стран показывает, что достижение сбалансированности образовательной системы и реальных потребностей экономики может быть достигнуто лишь при условии тесного сотрудничества всех заинтересованных сторон. Как видно из систематизированных исследований, формирование образовательной доктрины и Стратегии подготовки специалистов в странах ЕС и США осуществляется с обязательным участием работодателей и представителей бизнеса. В Украине бизнес не заинтересован в раскрытии достоверной информации о необходимости создания новых рабочих мест и официальной поддержки «инновационности» внедрения новых специальностей.

Сокращение количества вакансий на 30%, рост конкуренции на рынке труда Украины в 2,5 раза с 2 до 5 человек на одно рабочее место в условиях удовлетворенности спроса на 70% при росте предложения на 35% и существенном сокращении расходов на персонал, крайне сдержанная политика в сфере оплаты труда, реформирование рынка труда с исключением трех регионов-доноров на рынке труда (Донецкой, Луганской областей и АР Крым) являются определяющими чертами отечественного рынка труда по оценкам работодателей. Основные критерии отбора персонала в 2014 г. практически такие же, как и в предыдущих периодах: 1) опыт работы (в том числе по специальности); 2) функциональные навыки; 3) мотивация; 4) зарплатные ожидания кандидата; 5) поведенческие характеристики; 6) соответствие корпоративной культуре. Еще одним характерным трендом рынка труда в 2014 г. стала работа с молодыми специалистами, которая претерпела существенные изменения. Так, программы работы с молодыми специалистами были воплощены только третью компаний (33%).

Предлагается внедрение механизма интегративного взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг. Предлагаемый автором механизм включает в себя три основных аспекта взаимодействия рынка образовательных услуг и рынка труда: «работодатель – потребитель образовательных услуг (студент) – высшее учебное заведение». В результате, достижение положительного эффекта предполагается на основе: децентрализации власти в сфере высшего образования в Украине и его трансформации из проводника к координатору. Таким образом, наш алгоритм интегративного механизма направлен на адаптацию системы образования к требованиям рынка труда в Украине. Это будет способствовать эффективной коммуникации между работодателями и выпускниками, дальнейшему эффективному найму молодых специалистов и тем самым уменьшению безработицы среди молодежи.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образовательных услуг, интегративный механизм, экономическая безопасность.

FORMATION OF LABOR POTENTIAL AS A DIRECTIONS OF PROVIDING ECONOMIC SECURITY IN COUNTRY

Getman O.O.

If the effective use of labor potential in all areas of management at the regional and national levels is regarded as one of the most effective directions to ensure the state economic security, then a priority task to solve is ensuring the quality of its formation based on the integrative coherent interaction of the labor market with the educational market, that actualizes the direction of our research.

The subject of research is the formation of labor potential. The object of research is the labor market and the educational market in Ukraine and its regions.

In our article research techniques have been used, such as: 1) Internet-Survey of employers for the analysis the labor market in Ukraine and its regions from the point of demand; Internet-Survey of employees (applicants) for the analysis of the labor market in Ukraine and its regions from the point of supply; 3) content analysis of the labor market and the education market; 4) logical methods for the formation of the integrative mechanism of interaction between the labor market and the education market.

The experience of developed countries shows that a balance between the educational system and the real needs of the economy can be achieved by only a close cooperation of all stakeholders. We can see from systematic research, the educational doctrine formation and training strategy in EU countries and USA is accompanied by the obligatory participation of employers and business entities. In Ukraine, the business is not interested in the disclosure of reliable information about the need to create new jobs and official support for «innovative» the introduction of new specialties.

Reducing the number of jobs by 30%, increased competition in the labor market of Ukraine by 2.5 times from 2 to 5 people per job in terms of satisfaction of demand by 70%, while offers of 35% and a substantial reduction in staff costs, it is prudent policy of pay, reformatting the labor market but three regions shows donor in the labor market (Donetsk, Luhansk oblasts and Crimea) are the defining features of the domestic labor market is estimated to employers. The main criteria for the selection of personnel in 2014 are almost the same as in previous periods: 1) experience (including specialty); 2) functional skills; 3) motivation; 4) salary expectations of the candidate; 5) behavioral characteristics; 6) compliance with the corporate culture. Another characteristic trend of the labor market in 2014 is the work with young specialists, which has undergone significant changes. Program of work with the young specialists were implemented only by 33% of companies.

It is proposed to implement the mechanism of integrative interaction the labor market and the education market. Proposed by author mechanism includes three main aspects of the education market and the labor market interaction, «employer – consumer of educational services (student) – higher educational institution». As a result, achieving a positive effect is expected on the basis of authority decentralization in the higher educational sphere in Ukraine and its transformation from the conductor/mediator to the coordinator. Thus, proposed algorithm of integrative mechanism aims at adapting the education system to the labor market needs in Ukraine. It will facilitate the effective communication between employers and graduates, further effective hiring of young professionals and thereby reducing youth unemployment.

Key words: labor market, educational market, integrative mechanisms, economic security.

Актуальність теми дослідження. Ефективне використання трудового потенціалу в ієрархічному ринковому середовищі як на макро-, мезо-, так і на мікрорівні завжди було і залишається актуальним питанням, від вирішення якого залежить успішність функціонування як кожного окремого суб'єкта господарювання, так і економіки країни (її регіонів, галузей господарювання) в цілому. Трудовий потенціал як економічна категорія включає в себе два аспекти: кількісний і якісний, нехтувати якими сьогодні не можливо. Адже в умовах глибокої політичної і економічної кризи, в яких Україна знаходиться з кінця 2013-початку 2014 рр. і змушена відстоювати свою цілісність, навіть незначна втрата,

недовикористання, нерациональне використання чи нецільове використання трудових ресурсів позбавляє країну шансу на розвиток, заганяючи економіку в глухий кут. Спостерігаючи за динамікою розвитку ринку праці в Україні та її регіонах протягом останніх двадцяти п'яти років, можна констатувати його розбалансованість та відокремлений розвиток від нагальних потреб економіки країни (регіонів) та суб'єктів її господарювання. Таку тенденцію, на жаль, підтримувала і освітянська сфера, яка перманентно була спрямована на підготовку «надлишкових фахівців» суперечливої якості в тих сферах, які є далеко не ключовими у вітчизняній економіці. Як наслідок, поточна економічна ситуація демонструє постійно зростаюче безробіття на фоні високих показників тіньової зайнятості (особливо серед молоді), низькі соціальні стандарти і якість життя, в тому числі трудового, а також спотворені уявлення бізнесу щодо його соціальної відповідальності (точніше кажучи, формування узаконеної соціальної безвідповідальності бізнесу). В економічному розумінні, узгодження інтересів представляє собою переговорний процес, в ході якого необхідно досягти консенсусу щодо їх максимального задоволення учасниками такого переговорного процесу. Отже, якщо взяти за мету якомога ефективніше використання трудового потенціалу в усіх сферах господарювання на регіональному рівні, то, на наш погляд, основним завданням для вирішення є забезпечення його якісного формування на основі інтеграційної узгодженої взаємодії ринку праці з ринком освітніх послуг, що і актуалізує напрям наших наукових досліджень.

Ступінь дослідженості проблеми. Серед останніх наукових розробок вітчизняних вчених, які займались дослідженнями даної проблеми, слід відмітити отримані наукові здобутки І. Багрової, О. Олейникової, А. Муравйової, В. Гуртова, А. Кекконена, М. Карпенка та інших. Але в працях вказаних авторів досить односторонньо висвітлюються тренди інтеграційного співіснування ринку праці та ринку освітніх послуг в Україні. Інтегрованої моделі їх взаємодії, як такої, досить не створено, як і не створено форми практичної освіти в Україні, яка б дала можливість споживачам освітніх послуг задовольнити попит не тільки в отриманих знаннях, але й реалізувати їх відразу у відповідних професійних компетенціях. Відтак цілеспрямованого грамотного формування трудового потенціалу не відбувається як такого. Ці процеси є фрагментарними і вимагають опрацювання відповідної дієвої ринково-освітньої моделі/механізму.

Мета дослідження – встановити закономірності формування висококваліфікованої робочої сили відповідно до сучасних вимог ринку праці.

Задачі дослідження: 1) проаналізувати особливості підготовки фахівців та закономірності розвитку ринку освітніх послуг; 2) дослідити особливості розвитку ринку праці в Україні з позицій роботодавців; 3) проаналізувати ринок праці з позицій найманих працівників (пошукачів); 4) запропонувати інтеграційну модель взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг.

Предмет дослідження – формування трудового потенціалу. **Об'єкт дослідження** – ринок праці та ринок освітніх послуг в Україні та її регіонах.

Методи дослідження. В ході наукового дослідження були використані такі наукові методи досліджень: 1) опитування (Internet-Survey) роботодавців для аналізу ринку праці в Україні та її регіонах з позицій попиту; опитування (Internet-Survey) найманих працівників (пошукачів) для аналізу ринку праці в Україні та її регіонах з позицій пропозиції; 3) контент-аналіз ринку праці та ринку освітніх послуг; 4) логічні методи для формування інтеграційної моделі взаємодії ринку праці і ринку освітніх послуг.

Сучасний стан проблеми. Неузгодженість ринку освітніх послуг і ринку праці призводить до того, що підготовлені фахівці залишаються незатребуваними. Це відбувається через те, що в Україні не існує комплексного підходу до прогнозування потреб виробничої та невиробничої сфер у кваліфікованих спеціалістах з урахуванням структури національної економіки. Однією з найбільш серйозних проблем є відсутність вірогідної статистики щодо реального співвідношення попиту й пропозиції кадрів на ринку праці України.

Відповідно до результатів соціологічних досліджень Інституту соціології НАН України, близько 60% українців не можуть знайти роботу за набутою спеціальністю, а 25% – готові пожертвувати спеціальністю заради отримання роботи, яка приносить дохід. Участь роботодавців у підготовці кадрів (що раніше становила до 60% від загальних інвестицій) сьогодні майже припинено [1]. Такий дисбаланс на ринку праці викликаний відсутністю узгодженого механізму взаємодії між Міністерством освіти і науки України, власне самою системою професійної підготовки фахівців, роботодавцями і споживачами освітніх послуг (майбутніми працівниками).

Сьогодні система вищої освіти орієнтується на ринок освітніх послуг, попит населення в освітніх послугах без урахування вимог ринку праці. Спільними для українського ринку освітніх послуг та ринку праці є відсутність точної визначеності і надійного прогнозу щодо кількості та кваліфікації необхідних економіці фахівців, відсутність гнучкої системи визначення рівня кваліфікації (набутих компетенцій), а також слабкий (або відсутній) зв'язок вузів із потенційними роботодавцями для своїх випускників.

Постановка проблеми дослідження. Основною проблемою дослідження є відсутність узгодженого механізму визначення актуальної потреби ринку праці в кількості і якості потрібної робочої сили, що спонукає розробку відповідної інтеграційної моделі їх взаємодії.

Результати дослідження.

Закордонний досвід вирішення проблеми. У країнах ЄС до питань дослідження і прогнозування динаміки розвитку ринку праці залучені урядові, академічні, дво- і тресторонні структури соціального партнерства, організації роботодавців, структури системи професійної освіти і навчання. Акцент робиться на проведенні економічного аналізу потрібних кваліфікацій на регіональному (місцевому) і локальному (рівень окремих одиниць господарювання) рівнях, а не на національному рівні (як це відбувається в Україні) [2].

Нижче в таблиці 1 підсумовано закордонний досвід оцінки потреби у фахівцях на внутрішніх ринках праці.

Досвід розвинених країн світу щодо забезпечення внутрішніх ринків праці високо кваліфікованими фахівцями показує, що досягнення збалансованості освітньої системи і реальних потреб економіки може бути досягнуто лише за умов тісної співпраці усіх зацікавлених сторін. Як видно з систематизованих досліджень, формування освітньої доктрини і Стратегії підготовки фахівців у кожній аналізованій країні здійснюється з обов'язковою участю роботодавців та представників бізнесу, що в Україні, на жаль, носить формальний характер. Адже бізнес в Україні не зацікавлений в розкритті достовірної інформації щодо необхідності створення нових робочих місць, а тим паче – щодо офіційної підтримки «інноваційності» впровадження нових спеціальностей. Це відбувається через пасивність і декларативність чинного законодавства щодо стимулювання роботодавців у процесі створення додаткових робочих місць. На сьогодні за оцінками провідного фахівця-аналітика щодо розвитку ринку праці в Україні та її регіонах проф. І.В. Багрової, вартість створення і «утримання» кожного робочого місця коштує підприємству в 2-2,8 рази більше, ніж віддача фахівців, які його займають. А враховуючи соціальне навантаження і «обов'язковість» соціальних відрахувань, кількість перевірок і зобов'язань перед фіскальними органами та органами фінансової інспекції, роботодавцям взагалі не вигідно утворювати робочі місця. Навпаки, починаючи з лютого 2014 р. спостерігається стрімка тенденція скорочення наявних робочих місць. Все це сприяє плідному розвитку «тіньової економіки». За оцінкою проф. І.В. Багрової, зайнятість у «тіньовому секторі» складає на сьогодні понад 38%, яка підсилюється поточною ситуацією політичної і економічної кризи [8].

Таблиця 1. Провідні світові практики оцінки потреби у фахівцях на ринку праці

Країна	Зміст прогнозів оцінки потреби у фахівцях на внутрішніх ринках праці провідних країн світу
Великобританія	Прогнозування попиту на фахівців здійснює Інститут досліджень зайнятості. Термін прогнозування – від 5 до 10 років з щорічним оновленням прогнозу. Компанія Cambridge Econometrics Limited готує прогнози щодо зміни структури галузей економіки, зміни зайнятості в економіці, розподілу зайнятих за професіями і типом зайнятості, пропозиції на ринку праці. Відповідно до вказаних прогнозів уможливується прогнозування розвитку ринку товарів і послуг, продуктивності праці для галузей економіки тощо. Для розробки прогнозів використовуються статистичні дані: перепису населення, огляду статистики робочої сили, статистичні дані Департаменту освіти й науки [3]
Німеччина	Розробляються два незалежних прогнози за різними моделями: 1) Інститут досліджень економічної структури Німеччини розробляє модель Inter-industry Forecasting Germany, яка дає можливість прогнозувати зміни в структурі економіки на основі прогнозу зайнятості у розрізі професій і кваліфікацій (рівень компетенцій) і прогнозу пропозиції на ринку праці; 2) Інститут дослідження зайнятості Німеччини розробляє модель IFO, в основі якої – розробка прогнозу попиту-пропозиції на робочу силу. Федеральний інститут професійної освіти та навчання й Інститут досліджень ринку праці та професій при Федеральному інституті дослідження зайнятості займаються дослідженням змін у професіях й уміннях [4]
Франція	Багатоальтернативність методів прогнозування потреб у фахівцях на національному, регіональному, галузевому рівнях та на рівні окремих підприємств. Макроекономічними прогнозами займається Міжнародне бюро економічних перспектив, на регіональному рівні – Регіональні міжгалузеві комісії з питань зайнятості й Галузеві обсерваторії. Результати досліджень останніх використовуються регіональними органами влади і структурами системи професійної освіти для розробки нових /удосконалення існуючих напрямків підготовки фахівців [5]
Бельгія	Програма стратегічних досліджень ринку праці здійснюється згідно з укладеною угодою між урядом і соціальними партнерами. Механізм її реалізації передбачає опитування експертів, постійні конференції представників галузей/секторів економіки і заключення конференції за участю представників освітніх установ для затвердження отриманих результатів. Затверджені результати використовуються для розробки освітніх стандартів. У рамках Програми щорічно готуються звіти, які містять необхідну інформацію про економічну й соціальну ситуацію в країні, обґрунтування потреб в конкретних професіях [2]
Данія	Міністерство праці здійснює аналіз пропозиції на ринку праці, а Міністерство бізнесу й промисловості здійснює аналіз попиту на ринку праці. Моніторинг і прогноз ринку праці також здійснюють Центральне статистичне бюро Данії, Датський технологічний інститут, Датська економічна рада, Економічна рада з питань робочого руху, ряд вузів, а також соціальні партнери. В контексті дослідження проблем ринку праці аналізується також рівень освіти й зайнятість потенційних працівників, на підставі чого ухвалюються рішення/ ініціативи у сфері навчання [5]
Нідерланди	Для аналізу проблем невідповідності системи освіти ринку праці застосовується «комбінована модель», заснована на опитуванні випускників вузів щодо їх поточної зайнятості, зміни роботи та їх першого місця роботи після завершення навчання. Такий аналіз дозволяє виявити реальний попит на певні професійні кваліфікації. Ще одним елементом моделі є опитування керівників середніх і великих компаній, що допомагає обґрунтувати попит на ринку праці. Метод «формулювання ключових кваліфікацій і базових проблем» в межах «комбінованої моделі» уможливив побудову інтеграційного механізму між системою освіти і ринком праці. Це сприяло створенню консультативних структур, що уможливило участь роботодавців у вирішенні проблем системи професійної освіти [2]
Австралія	Національна рада з якості розробляє промислові стандарти й консультує державні органи й робочу групу з розвитку трудових ресурсів, до складу якої входять міністри федерального й регіонального рівнів з питань кваліфікаційних вимог. Консультативні комітети разом з державними органами системи професійного навчання здійснюють нагляд за дотриманням правил і принципів, наданням освітніх послуг та їх фінансуванням. Їм надають підтримку галузеві комітети із професійного навчання, до складу яких входять представники корпорацій і працівників. Ради з розвитку професійних навичок розробляють навчальні програми на основі вимог до професійних навичок і практичних компетенцій. Кожна рада курує певну групу галузей, і всі вони працюють у взаємодії з асоціаціями ділових кіл [3]
Канада	Служба з розвитку людських ресурсів і професійних навичок надає всім зацікавленим особам інформацію про перспективні потреби в професійних навичках. У Канаді функціонує онлайн-ресурс з питань середньої фахової освіти CanLeap, що надає інформацію про можливість у сфері освіти й професійного навчання, методи оцінки відповідності цих можливостей очікуванням працівників, а також інформацію про форми фінансової підтримки бажаючих одержати освіту або підвищити кваліфікацію. Діюча Стратегія зайнятості молоді допомагає набути професії та досвід роботи для подальшого успішного працевлаштування [5]
США	Агентство трудової статистики здійснює дослідження потреб економіки у кваліфікованих кадрах. Потреби в кадрах за професіями виявляються як шляхом моделювання, так і шляхом опитувань роботодавців: представників промисловості, приватних організацій, професійних і торговельних об'єднань, експертів по підготовці кадрів і працівників освіти. Для таких професій, як лікарі й юристи, кількість фахівців визначена законодавчо. Для таких професій, як програмісти, оператори і механіки, потреба змінюється під впливом ринкового попиту [6]. Департамент праці США здійснює прогнозування зайнятості за 6 взаємозалежними елементами: стан ринку робочої сили; макроекономічні показники; особисте споживання; економічна активність; зайнятість у галузях економіки; сукупна зайнятість за видами економічної діяльності. Прогнози потреб у кваліфікованих кадрах формуються на різні перспективи [7]

Джерело: складено автором за науковими дослідженнями і аналітичними звітами [2-7]

Нижче наведений аналіз ринку освітніх послуг в Дніпропетровській області в порівнянні з його розвитком на державному рівні (табл. 2). Як засвідчує аналіз, Дніпропетровщина має досить скромну частку освітнього ринку за всіма аналізованими показниками (близько 7%). Як видно з таблиці, частка вузів Дніпропетровщини 7,1% в загальній кількості вузів України в 2013-2014 рр. забезпечила середній контингент 7,0% (причому показник залучення молоді до навчання в цьому навчальному році був рекордно низьким за весь аналізований час і склав 6,8%, при цьому випусковий контингент склав компенсовано 6,9%). На надзвичайно низькому рівні в порівнянні з попередніми періодами знаходяться показники підготовки науково-педагогічних кадрів (аспірантів – 4,6%, докторантів – 3,5%), що теж засвідчує скорочення наукового потенціалу для підготовки висококваліфікованих фахівців.

Таблиця 2. Аналіз статистики ринку освітніх послуг в Дніпропетровській області (Д) та Україні в цілому (У) на початок навчального року

Навч. рік	Кількість закладів III-IV рівнів акредитації, од.			Кількість студентів у закладах III-IV рівнів акредитації, тис. осіб			Прийнято студентів до закладів III-IV рівнів акредитації за рік, тис. осіб			Випущено фахівців закладами III-IV рівнів акредитації за рік, тис. осіб			Кількість аспірантів на кінець року, осіб			Кількість докторантів на кінець року, осіб		
	Д	У	%	Д	У	%	Д	У	%	Д	У	%	Д	У	%	Д	У	%
1995/96	16	255	7,1	70,4	922,8	7,6	15,8	206,8	7,6	11,2	147,9	7,6	1139	17464	6,5	110	1105	10,0
1996/97	16	274	5,8	71,6	976,9	7,3	15,7	221,5	7,1	11,0	155,7	7,1	1276	19227	6,6	117	1197	9,8
1997/98	17	280	6,1	89,9	1110,0	8,1	20,6	264,7	7,8	17,2	186,7	9,2	1358	20645	6,6	122	1233	9,9
1998/99	20	298	6,7	95,3	1210,3	7,9	22,8	290,1	7,9	18,8	214,3	8,8	1444	21766	6,6	124	1247	9,9
1999/00	20	313	6,4	98,1	1285,4	7,6	23,6	300,4	7,9	20,0	240,3	8,3	1474	22300	6,6	108	1187	9,1
2000/01	20	315	6,3	107,0	1402,9	7,6	27,5	346,4	7,9	23,9	273,6	8,7	1436	23295	6,2	82	1131	7,3
2001/02	20	318	6,3	118,1	1548,0	7,6	30,6	387,1	7,9	24,6	312,8	7,9	1437	24256	5,9	65	1106	5,9
2002/03	20	330	6,1	127,0	1686,9	7,5	31,1	408,6	7,6	27,8	356,7	7,8	1445	25288	5,7	73	1166	6,3
2003/04	21	339	6,2	136,2	1843,8	7,4	32,6	432,5	7,5	26,2	416,6	6,3	1550	27106	5,7	71	1220	5,8
2004/05	22	347	6,3	144,9	2026,7	7,1	37,7	475,2	7,9	24,2	316,2	7,7	1640	28412	5,8	76	1271	6,0
2005/06	22	345	6,4	156,3	2203,8	7,1	38,4	503,0	7,6	27,7	372,4	7,4	1685	29866	5,6	77	1315	5,9
2006/07	24	350	6,9	159,9	2318,6	6,9	38,3	507,7	7,5	29,3	413,6	7,1	1699	31293	5,4	74	1373	5,4
2007/08	24	351	6,8	163,9	2372,5	6,9	36,7	491,2	7,5	30,2	468,4	6,4	1689	32497	5,2	68	1418	4,8
2008/09	25	353	7,1	161,8	2364,5	6,8	30,3	425,2	7,1	31,8	505,2	6,3	1669	33344	5,0	59	1476	4,0
2009/10	25	350	7,1	153,0	2245,2	6,8	26,9	370,5	7,3	33,0	527,3	6,3	1671	34115	4,9	57	1463	3,9
2010/11	25	349	7,1	147,7	2129,8	6,9	29,9	392,0	7,6	34,9	543,7	6,4	1647	34653	4,8	58	1561	3,7
2011/12	25	345	7,2	139,2	1954,8	7,1	23,4	314,5	7,4	33,7	529,8	6,4	1634	34192	4,8	59	1631	3,6
2012/13	23	334	6,9	130,7	1824,9	7,2	25,3	341,3	7,4	36,7	520,7	7,0	1564	33640	4,6	62	1814	3,4
2013/14	23	325	7,1	119,8	1723,7	7,0	23,8	348,0	6,8	33,5	485,1	6,9	1455	31482	4,6	65	1831	3,5

Джерело: складено та розраховано автором відповідно до даних Державного комітету статистики України та Державної служби статистики в Дніпропетровській області [9-10]

Отже, слід констатувати, що регіональна тенденція підготовки кадрів у вищій школі демонструє вкрай повільні темпи, що, в свою чергу, відбивається на якості контингенту. На жаль, беручи до уваги той факт, що Дніпропетровщина за своїм промислово-виробничим, трудовим, інноваційно-інвестиційним та фінансовим потенціалом є одним з найкращих регіонів-представників перспективного бізнес-розвитку відповідно до європейських стандартів, її науково-освітній потенціал все ще залишає очікувати на краще. Тож, на рівні України в цілому рівень задоволеності освітою як з боку роботодавців, так і з боку споживачів освітніх послуг все ще залишається на низькому рівні.

Нижче наведений аналіз практичної реалізації здібностей випускників навчальних закладів, проілюстрований у вигляді направлень на роботу (табл. 3).

Таблиця 3. Чисельність випускників, які отримали направлення на роботу у 2014 році (за регіонами)

Регіони	Чисельність випускників, які отримали направлення на роботу		з них навчалися за рахунок коштів бюджету, осіб		Чисельність випускників, які одночасно з освітньо-кваліфікаційним рівнем отримали робітничу професію, осіб
	Всього, осіб	у % до загальної кількості випускників	державного	місцевих	
Україна	134399	27,7	104375	16370	39006
Вінницька	3672	34,9	2565	804	1594
Волинська	2023	26,5	1066	736	824
Дніпропетровська	15151	38,5	12334	1543	5453
Донецька	3235	40,0	2684	491	1079
Житомирська	3518	38,1	2252	865	659
Закарпатська	1305	24,6	892	257	269
Запорізька	4588	20,3	3730	533	1695
Івано-Франківська	2380	23,8	1627	420	322
Київська	2993	33,8	2479	415	1099
Кіровоградська	1730	32,4	1291	364	915
Луганська	1458	12,5	855	521	221
Львівська	6657	17,7	5122	742	3241
Миколаївська	3161	34,4	2079	606	1065
Одеська	8834	27,9	7236	923	1124
Полтавська	4678	32,6	2915	536	3360
Рівненська	3526	31,2	2715	582	731
Сумська	3891	33,2	3017	586	1229
Тернопільська	2806	23,2	1969	537	1357
Харківська	16881	32,5	13839	1054	3665
Херсонська	2416	28,0	1524	291	583
Хмельницька	3856	35,9	2986	745	1364
Черкаська	3403	31,1	2341	763	1754
Чернівецька	2389	28,2	1813	500	539
Чернігівська	2534	38,2	1974	460	415
м. Київ	27314	22,6	23070	1096	4449

Джерело: складено відповідно до даних Державного комітету статистики України [11]

Аналізуючи статистику чисельності випускників, які отримали направлення на роботу у 2014 році (за регіонами), слід зазначити, що Дніпропетровщина теж не є лідером. Адже її питома вага складає лише 11,3% від загальної кількості випускників, які отримали направлення на роботу по Україні в цілому. Разом з тим, Дніпропетровщина посідає третє місце (після м. Києва та Харківської області) і має найліпший показник за чисельністю випускників, які одночасно з освітньо-кваліфікаційним рівнем отримали робітничу професію. Це характеризує перехід вузів міста до практичної орієнтації підготовки фахівців в регіоні.

В таблиці 4 охарактеризовані показники здобуття студентами відповідних освітньо-кваліфікаційних рівнів, в тому числі за джерелами фінансування.

Таблиця 4. Чисельність студентів, які завершили початковий та завершальний цикли навчання та здобули відповідний освітньо-кваліфікаційний рівень у 2014 році (за джерелами фінансування та освітньо-кваліфікаційними рівнями)

Освітньо-кваліфікаційний рівень	Завершили цикли навчання	З них навчалися за рахунок бюджету		Випускники ВНЗ	Завершили навчання за денною формою	З них навчалися за рахунок бюджету		Випущені з ВНЗ за денною формою навчання
		державного	місцевих			державного	місцевих	
Всього	659063	266720	27889	484482	410268	227117	23793	293553
Молодший спеціаліст	144525	58971	20696	139217	118300	51595	19949	113956
Бакалавр	270829	113043	4334	103313	158596	96931	2660	47527
Спеціаліст	157157	58530	1742	155470	76384	47144	790	75125
Магістр	86552	36176	1117	86482	56988	31447	394	56945

Джерело: складено автором відповідно до даних Державного комітету статистики України [11]

Як видно з наведеної таблиці, переважна кількість молодих фахівців, які завершили цикл навчання, належить категорії бакалавріату (41,1%), що є закономірною тенденцією. В розвинутих країнах світу і ЄС також сформований стійкий рівень та попит споживачів освітніх послуг на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», що підкріплюється попитом роботодавців при наймі на роботу молодих спеціалістів без практичного досвіду. Питома вага студентів, які проходять підготовку за програмами бакалавріату в межах їх напрямів підготовки за рахунок державних коштів в межах державного замовлення складає 41,7%, за рахунок коштів місцевих бюджетів – 1,6%; з них за денною формою навчання завершили цикл навчання 58,6% студентів. Отже, більше половини студентів навчаються за власні кошти, що теж підтверджує стійкий попит на товар «освіта». Аналізуючи підготовку студентів за освітньо-кваліфікаційним рівнем «магістр», слід відзначити, що за магістерською програмою підготовки 13,1% студентів завершили цикл їх навчання. Питома вага студентів, які отримали кваліфікацію «магістр» в межах їх спеціальностей за рахунок державних коштів в межах державного замовлення складала 41,8%, за рахунок коштів місцевих бюджетів – 1,3%; з них за денною формою навчання завершили цикл навчання 65,8% студентів. Така тенденція підтверджує також стійку динаміку попиту на завершену вищу освіту. Але за кількісним аналізом попиту на освіту з боку споживачів освітніх послуг криється деструктивний аналіз якості підготовлених фахівців, який, на відміну від показників освітніх стандартів, формально підтверджуваних в ході акредитації та ліцензування експертами Міністерства освіти і науки України на рівні, не нижчому за 55%, показує вкрай низькі оцінки роботодавців. Так, за оцінками роботодавців, реальна якість підготовки студентів складає не більше ніж 8,7-10% [12].

Нижче в табл. 5 наведений порівняльний аналіз ринку праці в 2013-2014 рр., з якого видно що ситуація на ринку праці в країні та її регіонах значно погіршилась, що викликано об'єктивними причинами, в яких опинилась держава в умовах АТО.

Таблиця 5. Загальні тенденції ринку праці (за оцінками роботодавців)

Критерій оцінки	2013		2014
	1	2	3
Економічні передумови	1 етап: розгорнення (січень-серпень) 2 етап: поступове наростання соціальної напруги		Економічні і політичні проблеми, активна стадія АТО, падіння національної валюти, скорочення бізнес-активності
Загальна динаміка	тотальних скорочень не спостерігалось		скорочення кількості вакансій на 30%
Конкуренція на ринку праці	конкуренція на ринку праці України складала 2 особи на одне робоче місце		конкуренція на ринку праці України складала 5 осіб на одне робоче місце
Характер конкуренції на ринку праці	Постійна: найвища конкуренція на керівні вакансії, серед молодих спеціалістів, юристів; найнижча конкуренція серед ІТ-спеціалістів, працівників страхової сфери, менеджерів з продажу		Постійна загострена: найвища конкуренція на керівні вакансії, серед юристів, фінансистів, молодих спеціалістів, працівників неприбуткових організацій; найнижча конкуренція серед ІТ-спеціалістів, працівників страхової сфери, медичної сфери, фармацевтів, менеджерів з продажу, робочі спеціальності/різноробочих
Попит	Задоволений на 87%		Задоволений на 70% (30% українських компаній не набирали нових співробітників; 16% роботодавців провели скорочення персоналу, 6% не змогли відкрити нові вакансії через кризу, 6% не мали потреби в нових співробітниках; 14% роботодавців відкрили нові вакансії)
Пропозиція	зросла на 25% порівняно з 2012 р.		зросла на 35% порівняно з 2013 р.
Заміщення вакансій	точкове		точково-вибіркове
Витрати роботодавців	акцент на витратах в розвиток напрямів прибуткової роботи з персоналом		тільки мінімально необхідні витрати
Антикризова політика управління персоналом	пасивна		активна
Політика оплати праці	тотального перегляду зарплати або індексації у більшості компаній не проводиться; підвищення зарплати точкове, але підсилена роль нематеріальної мотивації		56% компаній не підвищували зарплату співробітникам; 30% роботодавців не переглядали зарплати; 14% компаній були вимушені їх скоротити; 41% підприємств вибірково підвищили оплату окремим спеціалістам; 20% роботодавців підвищили зарплату всім співробітникам, але в середньому на 10%

1	2	3
Регіональна динаміка	Концентрація попиту-пропозиції навколо найкрупніших регіональних центрів: Київ, Донецьк, Дніпропетровськ, Харків, Одеса, Львів, АР Крим	Концентрація попиту-пропозиції навколо найкрупніших регіональних центрів за виключенням зони АТО: Київ, Дніпропетровськ, Харків, Одеса, Львів
Кардинальні зміни на ринку праці	Немає	Укрупнення вакансій і скорочення зарплат для нових співробітників у порівнянні з 2013 р.
Прогнозні очікування на ринку праці	Перегляд бізнес-процесів і організаційної структури з метою збільшення ефективності; низький коефіцієнт плинності кадрів; відсутність тенденцій зростання зарплат; орієнтація на програми нематеріальної мотивації; орієнтація на роботу й підготовку молодих спеціалістів (особливо сильною буде тенденція у виробничій сфері й агросекторі)	Суттєве зростання попиту при мультиплікативному зростанні пропозиції, висока лояльність персоналу через страх втратити роботу в умовах вимушеної рестрикційної політики. Збільшення вакансій для молодих спеціалістів через реалізацію нової пенсійної реформи, загальне скорочення рівня оплати праці всупереч інфляційним очікуванням ті різкому падінню рівня життя

Джерело: складено автором на основі Internet Survey порталу hh.ua [12, 13, 14]

Скорочення кількості вакансій на 30%, зростання конкуренції на ринку праці України в 2,5 рази з 2 до 5 осіб на одне робоче місце в умовах задоволеності попиту на 70% при зростанні пропозиції на 35% і суттєвому скороченні витрат на персонал, вкрай стримана політика щодо зростання оплати праці, реформатування ринку праці з виключенням трьох регіонів-донорів на ринку праці (Донецької, Луганської областей та АР Крим) є визначальними рисами вітчизняного ринку праці за оцінками роботодавців.

Основні критерії добору персоналу в 2014 р. практично такі самі, як і у попередніх періодах: 1) досвід роботи (в тому числі за спеціальністю); 2) функціональні навички; 3) мотивація; 4) зарплатні очікування кандидата; 5) поведінкові характеристики; 6) відповідність корпоративній культурі. Ще одним характерним трендом ринку праці в 2014 р. стала робота з молодими спеціалістами, яка зазнала суттєвих змін. Так, програми роботи з молодими спеціалістами були втілені тільки третинною компаній (33%). 14% роботодавців скоротили цей напрямок через кризу; 11% компаній, навпаки, започаткували адаптаційні програми; 42% роботодавців не бачать перспектив цього напрямку – вони не практикують і не планують такі програми взагалі. Також слід відзначити, що криза суттєво вплинула на лояльність працівників. 35% роботодавців відзначили, що співробітники стали більш лояльними; 37% не помітили жодних змін; 28% побачили протилежну тенденцію, вважаючи, що працівники стали менш лояльними. У зв'язку з вищевикладеним, прогнози роботодавців на 2015 рік є песимістичними: 21% експертів розраховують на стабілізацію без особливих покращень, 20% – на розвиток і зростання бізнесу; 11% – очікують подальшого падіння і поглиблення кризи [12-14].

В зв'язку з вищеописаною розбалансованою ситуацією на ринку праці, нами пропонується впровадження механізму інтеграційної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг.

Пропонований механізм включає в себе три основні аспекти взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці: «роботодавець – споживач освітніх послуг (студент) – вищий навчальний заклад».

Вузи повинні забезпечити: комплексну якісну підготовку; постійний моніторинг потреб роботодавців; оновлення навчального процесу з інноваціями.

Роботодавець повинен забезпечити: надійну інформацію про кадрові потреби; активну співпрацю з вузом; реальне стажування студентів; практичну оцінку випускників і надання повної інформації про результати стажування до їх альма-матер (рис. 1).

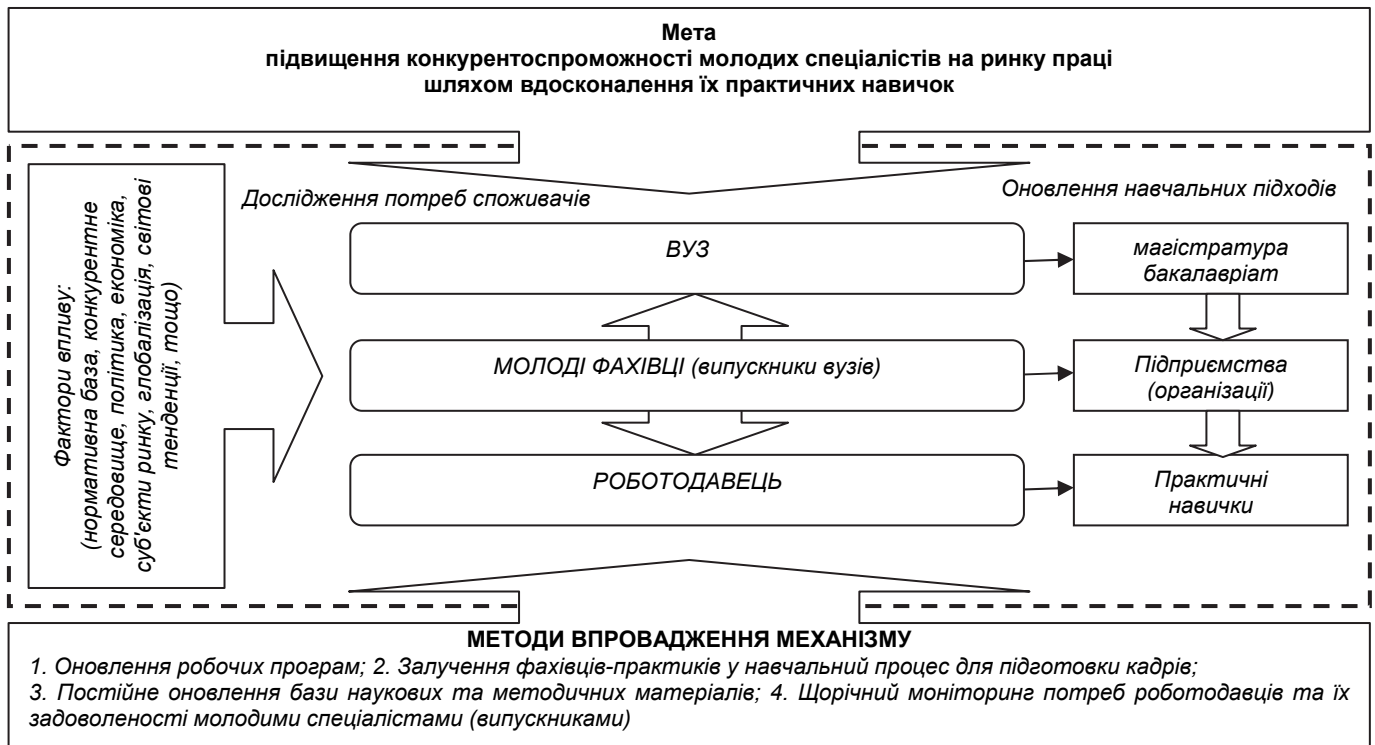


Рисунок 1. Механізм ефективної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг

Джерело: розроблено авторами в науковому дослідженні [15]

Слід зазначити, що ця взаємодія неможлива без державного втручання, яке представлено в механізмі як координатор і гарант дотримання законодавства.

В результаті, досягнення позитивного ефекту передбачається на основі: децентралізації влади у сфері вищої освіти в Україні та її трансформації з провідника до координатора. Таким чином, наш алгоритм інтегративного механізму спрямований на адаптацію системи освіти до вимог ринку праці в Україні. Це сприятиме ефективній комунікації між роботодавцями та випускниками, подальшому ефективному найму молодих фахівців і тим самим зменшенню безробіття серед молоді.

Висновки. Важливою складовою стратегії балансування на вітчизняному ринку праці має стати тісний взаємозв'язок між сферами освіти і праці. Для цього потрібна адекватна інформація про зміни попиту, оперативне реагування системи освіти на структурні зміни в економіці й суспільстві. Ефективна політика забезпечення затребуваності підготовлених системою вищої освіти фахівців на ринку праці вимагає вирішення таких завдань:

- створення структури, відповідальної за стратегічне прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці на національному і на регіональному рівнях;
- розробка та запровадження ефективних для України сучасних методик стратегічного прогнозування освітньо-кваліфікаційних потреб ринку праці;
- розширення аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівні;
- забезпечення відповідності ринку освітніх послуг потребам розвитку трудового потенціалу шляхом визначення пріоритетних напрямів підготовки фахівців згідно з потребами національної та регіональних економік;
- залучення роботодавців до процесу підготовки кадрів різного освітньо-кваліфікаційного рівня на всіх стадіях процесу: планування обсягів і напрямів підготовки, створення навчальних програм, працевлаштування по закінченні навчання, перепідготовка та підвищення кваліфікації у процесі професійної діяльності;
- прогнозування попиту-пропозиції на ринку праці, включаючи раннє виявлення тенденцій у галузях і зміни у технології й професіях, що обумовлюють зміни в структурі професійних навичок.

Список використаних джерел

1. Офіційний веб-сайт Інституту соціології НАН України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://i-soc.com.ua/ukr/index.php>.
2. Олейникова О. Прогнозы потребности в умениях и профессиональное образование и обучение – опыт ЕС / О. Олейникова, А. Муравьева // Центр изучения проблем профессионального образования [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf>.
3. Гуртов В. Модели среднесрочного прогнозирования спроса экономики на квалифицированные кадры / В. Гуртов, А. Кекконен // Кадровик. Рекрутинг для кадровика, 2010, № 4. – С. 58-66 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://openbud.getrf.ru/download_mssql.php?id=80.
4. Lutz, Ch., Distelkamp, M., Meyer, B. & Wolter, M.I. (2003), *Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE*, GWS Discussion paper, 2003/2 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf>.
5. *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy* // International Labor Office – Geneva, 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_151966.pdf.
6. Ишкова А. Зарубежный опыт и оценка возможности его применения в прогнозировании потребностей рынка труда в России: Сб. докладов по материалам Пятой Всероссийской научно-практической Интернет-конференции (22-23 октября, 2008 г.). Кн. 1. – Петрозаводск: Изд-во ПетрГУ, 2008. – С. 115-132.
7. Bureau of Labor Statistics. *Handbook of Methods Contents* [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.bls.gov/opub/hom/>.
8. Багрова І.В. Соціально-економічні проблеми ринку праці / І.В. Багрова // Матеріали наукової конференції «Науково-методичні підходи до викладання управлінських дисциплін в контексті вимог ринку праці (Дніпропетровськ, 11-12 квітня, 2013 р.)», Д.: ДНУ, 2013, – С. 44-46.
9. Державна служба статистики України: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Головне управління статистики у Дніпропетровській області: [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dneprstat.gov.ua/>.
11. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2014/15 навчального року: Статистичний бюлетень, К.: Державна служба статистики, 168 с.
12. Ринок праці в 2014 році. Підсумки і прогнози на 2015 рік [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hh.ua/article/15887>.
13. Барометр ринку праці 2014: Аналітичне дослідження [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hh.ua/article/15894>.
14. Барометр ринку праці України 2013: Аналітичне дослідження [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hh.ua/article/14608>.
15. Getman, O. & Schaefer, M. (2014), *Mechanism of interactions the labor market and educational services in Ukraine*, Journal L' Association 1901 «SEPIKE», Ed. 7, pp. 66-74.

References

1. Official Web-site of Institute of sociology NAS of Ukraine, Available at: <http://i-soc.com.ua/ukr/index.php>.
2. Olejnikova, O. and Muravijova, A. *Forecast of needs of skills and professional education – EC experience*, Center of studying of professional education problems, Available at: <http://www.cvets.ru/Modules/SNA-EC.pdf>.
3. Gurtov, V and Kecconen, A. (2010), *Models of medium term forecasting of economics on the skilled staff*, *Kadrovik. Rekruting dlya kadrovika*, No. 4, pp. 58-66, Available at: http://openbud.getrf.ru/download_mssql.php?id=80.
4. Lutz, Ch., Distelkamp, M., Meyer, B. & Wolter, M.I. (2003), *Forecasting the Interindustry Development of the German Economy: The Model INFORGE*, GWS Discussion paper, 2003/2, Available at: <http://www.gws-os.com/discussionpapers/gws-paper03-2.pdf>.
5. *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth: A G20 Training Strategy*, International Labor Office – Geneva, 2010, Available at: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---integration/documents/publication/wcms_151966.pdf.
6. Ishkova, A. (2008), *Foreign experience and assessment of its application to forecast the labor market needs in Russia*, *Collection of materials the Fifth All-Russian scientific and practical Internet-conference*, October, 22-23, 2008, Vol. 1, Izd-vo PerGU, Petrozavodsk, Russian Federation, pp. 115-132.
7. Bureau of Labor Statistics. *Handbook of Methods Contents*, Available at: <http://www.bls.gov/opub/hom/>.

8. Bagrova, I.V. (2013), *Social and economic problems of the labor market, Proceedings of the scientific conference «Scientific and Methodical approaches to the teaching of administrative subjects in the context of the labor market needs», Dnepropetrovsk, April, 11-12, 2013, NМУ, Dnepropetrovsk, Ukraine, pp. 44-46.*
9. State Statistics Service of Ukraine, Available at: <http://www.ukrstat.gov.ua/>.
10. Department of Statistics in the Dnepropetrovsk region, Available at: <http://www.dneprstat.gov.ua/>.
11. Key indicators of higher educational institutions of Ukraine at the beginning of the academic year 2014/2015: *Statistical Bulletin, State Statistics Service of Ukraine, Kiev, 168 p.*
12. *The labor market in 2014. Results and forecasts for 2015, Available at: http://hh.ua/article/15887.*
13. *Barometer of the labor market in 2014: Analytical Survey, Available at: http://hh.ua/article/15894.*
14. *Barometer of the labor market in 2013: Analytical Survey, Available at: http://hh.ua/article/14608.*
15. Getman, O. & Schaefer, M. (2014), *Mechanism of interactions the labor market and educational services in Ukraine, Journal L' Association 1901 «SEPIKE», Ed. 7, pp. 66-74.*

ДАНИ ПРО АВТОРА

Гетьман Оксана Олександрівна, к.е.н., доцент, PhD,
Університет митної справи та фінансів,
вул. Аржанова, 12, м. Дніпропетровськ, 49083,
e-mail: dsfa@dsfa.dp.ua

ДАНИЕ ОБ АВТОРЕ

Гетьман Оксана Александровна, к.э.н., доцент, PhD,
Университет таможенного дела и финансов,
ул. Аржанова, 12, г. Днепропетровск, 49083,
e-mail: dsfa@dsfa.dp.ua

DATA ABOUT THE AUTHOR

Getman Oksana Oleksandrivna, Cand.Econ.Sc., PhD, Associate Professor,
University of Customs and Finance
Arzhanova Str. 12, Dnepropetrovsk, 49083
e-mail: dsfa@dsfa.dp.ua

УДК 339.727.22/.24:332.1

ІНОЗЕМНІ РЕСУРСИ В ІННОВАЦІЙНОМУ РОЗВИТКУ НАЦІОНАЛЬНОЇ ЕКОНОМІКИ

Гордейчик М.В.

Ключові слова: інноваційний розвиток, інноваційний потенціал, інноваційний процес, інноваційні ресурси, іноземні інноваційні ресурси, національна економіка, регіональна економіка.

ИНОСТРАННЫЕ РЕСУРСЫ В ИННОВАЦИОННОМ РАЗВИТИИ НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Гордейчик М.В.

Статья посвящена описанию роли иностранных ресурсов в инновационном развитии экономики с учетом национального и регионального аспектов. Сформулировано определение «иностранных инновационных ресурсов» и установлено его соотношение с такими понятиями как «экономические ресурсы», «инновационные ресурсы», «иностранные инвестиции», а также рассмотрены основные их виды. На основании данных полученных в результате изучения системы показателей Глобального инновационного индекса, был рассчитан совокупный индекс иностранных инновационных ресурсов для 68 стран и установлена его связь с показателем, характеризующим достигнутые практические результаты осуществления инноваций. Соответственно, выделение иностранных ресурсов для инновационного развития в отдельную экономическую категорию является необходимым для дальнейшего их исследования как с позиции содержания, так и с позиции существующих механизмов их привлечения в экономику, и в частности на региональном уровне, что особенно актуально для транзитивных экономик в условиях поиска источников наращивания инновационного потенциала.

Ключевые слова: инновационное развитие, инновационный потенциал, инновационный процесс, инновационные ресурсы, иностранные инновационные ресурсы, национальная экономика, региональная экономика.

FOREIGN RESOURCES IN INNOVATIVE ECONOMIC DEVELOPMENT

Hardzeichyk M.U.

The article describes the role of foreign resources in innovative economic development considering national and regional aspects. There is formulated the definition of «foreign innovative resources» and established its ratio with such notions as «economic resources», «innovative resources», «foreign investment». Also there is explored the main types of foreign innovative resources. On the basis of data obtained from the Global Innovation Index, it is calculated index Foreign Innovative Resources for 68 countries and established its connection with the index Innovation Output. Accordingly, consideration of foreign resources for innovative development as a separate economic category is necessary for further research of its content and existing mechanisms for their attracting into the economy, particularly at the regional level, that is especially important for the transition economies in the conditions of necessity to enhance innovation potential.

Key words: innovative development, innovative potential, innovative process, innovative resources, foreign innovative resources, the national economy, the regional economy.

Современные тенденции мирового рынка характеризуются возрастающей интернационализацией рынков, наличием мощного потенциала НИОКР и технологической компетентности лидеров, ускорением темпов инноваций и усиления их роли в конкурентной борьбе открытых экономик. В связи с этим вопросы инновационного развития становятся приоритетными для национальных экономик, позволяющие решить проблему неэквивалентного экономического обмена [1], приводящего к