

- 2) автономізація, демократизація діяльності навчальних закладів;
- 3) стимулювання державою діяльності закладів освіти через створення належних умов для забезпечення якості навчання.

Для України чи не найскладнішою у площині нагальної реформації системи освіти є проблема її автономізації та децентралізації. З одного боку, демократизація освітніх відносин загалом та автономізація навчальних закладів зокрема – невід’ємна умова розвитку сучасного вітчизняного освітнього комплексу. З іншого – стан вищої школи, неналежний порядок у ній та існуючі зловживання зумовлюють необхідність адміністративного контролю, чим і користуються державні органи управління вищою освітою на всіх рівнях, посилюючи тиск на освітні заклади. Виходом із ситуації є вдосконалення правового регулювання із забезпеченням широкої університетської демократії і водночас встановлення чітких меж прав для органів управління щодо контролю за станом справ у вищому закладі освіти без централізованого втручання у навчальний процес, який є внутрішньою справою освітнього закладу.

**Висновки.** Сучасний стан вищої освіти супроводжується кризовими явищами, негативні наслідки яких проявляються у: певному відставанні наукових розробок вищої школи від потреб і запитів життя; повільній переорієнтації на підготовку нових, дефіцитних для ринку праці фахівців; зниженні якості навчального процесу; різкому зниженні рівня знань випускників; зростанні нерівності шансів на вступ до вищих навчальних закладів і успішного їх закінчення для представників різних соціальних верств; зростаючому незадоволенні умовами навчання з боку студентів, їх батьків та ін. Існують щонайменше три основні стратегічні напрями виходу з кризи: концептуальне забезпечення розвитку освіти; автономізація, демократизація діяльності навчальних закладів; стимулювання державою діяльності закладів освіти через створення належних умов для забезпечення якості навчання.

### Література

1. Балабанова Н. Суспільство знань та інновацій: шлях до майбутнього України / Н. Балабанова. – К. : Вид-во "Арістей", 2005. – 104 с.
2. Журавський В.С. Болонський процес: головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти / В.С. Журавський, М.З. Згуровський. – К. : ІВЦ Вид-во "Політехніка", 2003. – 200 с.
3. Злупко С.М. Дослідження формування ринку вищої освіти в Польщі та Україні в контексті європейської інтеграції / С.М. Злупко // Економіст. – 2002. – № 5. – С. 70-72.
4. Каленюк І.С. Економіка освіти / І.С. Каленюк. – К. : Вид-во "Знання України", 2005. – 316 с.
5. Корсак К. Про тенденції змін у змісті вищої освіти / К. Корсак // Науковий світ. – 2003. – № 1. – С. 27-28.
6. Трубич С. Формування та розвиток ринку освітніх послуг як передумова входження України в ЄС / С. Трубич, Т. Майкович // Вісник ТАНГ. – 2003. – № 5. – С. 221-227.
7. Фініков Т. Сучасна вища освіта: світові тенденції та Україна / Т. Фініков. – К. : Вид-во "Таксон", 2002. – 176 с.

**Башнянин Г.И., Свинцов А.Н., Потынский Н.Л., Бабийчук Т.П., Дунас О.И. Современное высшее образование: тенденции и перспективы развития**

Исследованы мировые тенденции и перспективы развития высшего образования. Рассмотрена структура и современное состояние отечественного высшего обра-

зования, что дало возможность обосновать основные направления выведения его из кризиса. Проанализирован механизм активизации деятельности высшего учебного заведения и прослежены проблемы реформирования системы образования в Украине.

**Ключевые слова:** высшее образование, образовательные услуги, высшее учебное заведение, система образования, образовательный комплекс, структура.

**Bashnyanyn G.I., Svincov O.M., Potynskyy M.L., Babiychuk T.P., Dunas O.I. Modern higher education: tendencies and prospects of development**

The world tendencies and prospects of development of higher education are explored. The structure and the current state of the national higher education are considered, allowing us to prove the main directions of withdrawing her of the crisis. The mechanism of activation of work of school for higher education is analyzed and the problems of reforming the education system in Ukraine are traced.

**Keywords:** higher education, educational services, school for higher education, education system, educational complex, structure.

УДК 331.2.(477)

**Проф. Є.Й. Майовець, д-р екон. наук;  
здобувач І.В. Білик – Львівський НУ ім. Івана Франка**

### ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ ІНСТИТУЦІЙНИХ ЧИННИКІВ НА ФОРМУВАННЯ РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ

Проаналізовано вплив інституційних чинників на формування ринку праці в Україні. Здійснено дослідження впливу інститутів на поведінку незайнятого населення та на формування ефективного вітчизняного ринку праці. Розглянуто можливі шляхи підвищення ефективності державного регулювання ринку праці в Україні.

**Ключові слова:** ринок праці, інституційні чинники, заробітна плата, Державна служба зайнятості України, мотивація праці.

**Постановка проблеми.** Проблема інституційного розвитку ринку праці досліджено у працях вітчизняних і зарубіжних економістів, його теоретичні засади було розроблено у фундаментальних дослідженнях Дж. Бьюкенена, Т. Веблена, О. Вільямсона, Дж. Гелбрейта, Р. Коуза, Д. Норта, А. Шастико, О. Сухарева та ін. В українській економічній науці інституціональний напрям тільки набуває значного поширення. Серед вітчизняних дослідників цієї проблеми варто зазначити А. Гальчинського, А. Гриценка, Б. Кваснюка, П. Леоненка, В. Тарасевича, А. Чухна, П. Мазурка, Е. Лібанову, Д. Богиню, О. Пищуліну та ін.

Проблема взаємозв'язку інституціональних засад і динаміки розвитку ринку праці в Україні є відносно новою і теоретично не розробленою у вітчизняній економічній літературі. Тому необхідність теоретико-методологічного осмислення різних аспектів цієї проблеми на загальнонаціональному та регіональних ринках праці виступає пріоритетним загальнодержавним завданням щодо формування конкурентоспроможної економіки України.

**Методика дослідження.** Метою наукового дослідження є аналіз та обґрунтування інституційного підходу до формування, функціонування та розвитку ринку праці в Україні. Об'єктом дослідження є ринок праці як самостійна економічна підсистема національної економіки. Предмет дослідження – формування та розвиток інституційних основ ринку праці в Укра-

їні. Для реалізації використовують такі методи, як функціонально-системний метод – під час аналізу інституційних перетворень і впливу інститутів ринкової інфраструктури на розвиток ринку праці, метод економічного аналізу – під час оцінювання кількісних показників функціонування ринку праці та його впливу на зайнятість.

**Результати дослідження.** Психологічні передумови й культурні традиції в суспільстві як фактор сприяють орієнтації населення розвинених країн на пошук соціальних компромісів, вирішення суспільних проблем раціоналістично, без крайніх заходів, на основі правил, визначених законами. Різноманітність факторів впливу на процес пошуку прийнятного місця роботи з гідною оплатою і соціальними перевагами відображає як складність сучасного життя, так і потреби й прагнення людини. Дослідження національного ринку праці, здійснені Інститутом підготовки кадрів Державної служби зайнятості України за 2011 р., дали змогу виявити чинники, що найбільшою мірою впливають на поведінку незайнятого населення. Серед них: рівень заробітної платні (71 %); рівень професійної підготовки (63 %); вміння швидко пристосовуватися до нових умов (35 %); соціальна захищеність в суспільстві (28 %); комунікативні здібності (27 %); загальнокультурний та освітній рівень (23 %); допомога з боку держави (18 %) [3].

Перше місце серед факторів належить рівню заробітної плати, яка певною мірою, виконуючи свої основні функції (відтворювальну, регулятивну, мотиваційну, стимуляційну та соціальну), пов'язана із задоволенням потреб і відтворенням життєдіяльності людини. Також актуальним на сьогодні для незайнятих осіб залишається питання рівня професійної підготовки, а отже, кваліфікації, що зумовлює прагнення людини мати таке місце роботи, яке давало б їй можливість повною мірою реалізувати свій трудовий потенціал.

На нижчих щаблях ієрархічної мотиваційної піраміди розташовані соціальні чинники, які мають як загальний характер (соціальна захищеність у суспільстві), так і особистісні якості (вміння швидко пристосовуватися до нових умов, комунікативні здібності, загальнокультурний та освітній рівень). Причому адаптаційний потенціал щодо нових умов життєдіяльності виконує досить важливу роль у регуляції поведінки незайнятого контингенту, що забезпечує багатоманітність установок, гнучкість потреб, професійних інтересів та орієнтацій під час пошуку роботи.

Організаційний чинник – допомога з боку служби зайнятості – в системі пріоритетів незайнятого населення посідає останнє місце, що характеризує цю інституцію як не досить ефективно діючу на ринку праці й не завжди спроможну допомогти у працевлаштуванні згідно з уподобаннями конкретної людини.

Проведені дослідження свідчать, що вікові групи по-різному оцінюють вагомість факторів впливу на рівень працевлаштування. Досить негативно оцінюють свої можливості, а також допомогу служби зайнятості представники старшої групи на вітчизняному ринку праці. На цьому фоні молодші вікові групи значно впевненіше себе почувають щодо можливості працевлаштування. Так, представники наймолодшої групи надають перевагу рівню про-

фесійної підготовки (50 %) і загальнокультурному та освітньому рівню (49 %) і найменш замислюються над такою перспективою, як соціальна захищеність (39 %). Середня вікова група поцінує таку особистісну характеристику, як вміння швидко пристосовуватися до нових ринкових, а отже, і соціальних обставин (52 %), але представників цієї групи не дуже турбує набутий ними загальнокультурний та освітній рівень (38 %), який, на їхню думку, є достатнім для пошуку робочого місця [3, 4].

Освітній рівень є досить впливовим фактором під час пошуку нового місця праці. Найбільші шанси на працевлаштування мають особи із середньою спеціальною та вищою освітою. Невпевненими в позитивному результаті пошуку часто є ті, що мають загальну середню освіту. Взагалі, розглядаючи проблему працевлаштування крізь призму освітнього рівня, можна зазначити, що, наприклад, для незайнятих осіб із середньою спеціальною освітою (40 %) головними причинами успішного працевлаштування є такі: вміння адаптуватися до нових соціально-економічних реалій, допомога з боку служби зайнятості, та рівень заробітної плати. Для осіб, які мають вищу освіту, головними причинами є такі: загальнокультурний і освітній рівні (42 %); комунікативні здібності (40 %); соціальна захищеність (40 %) [3]. Проаналізувавши дані досліджень, можна зробити висновок про те, що найбільш непевнені, а отже, найменш соціально захищені – це особи, які мають неповну середню загальну та незакінчену вищу освіту. Такий висновок підтверджується результатами досліджень багатьох вчених [2, 3].

Важливою особистісною психологічною рисою людини, яка відіграє провідну роль під час пошуку роботи, є мотивація до праці. Трудова мотивація є однією з найактуальніших проблем, що постають у процесі трансформації економіки та формування якісного стану зайнятості, притаманної ринковим відносинам. Мотивація формується за ринкових умов не автоматично, а лише за наявності багатьох сприятливих обставин, особливо тих, які насамперед впливають на соціальне самопочуття населення, зокрема незайнятого. Тому важливо зрозуміти мотиваційні стимули поведінки громадян на ринку праці, а також виявити структуру трудової мотивації економічно активного населення та особливості його ставлення до отримання роботи. Отже, в нинішніх ринкових реаліях доцільно розглядати можливості різних інституціональних структур саме в контексті мотивації трудової поведінки.

Незайняте населення на вітчизняному ринку праці у пошуках роботи здебільшого спирається на свої сили, власну активність та підприємливість. Однак сьогодні існують особистісні перешкоди на шляху пошуку роботи незайнятого населення, а саме: відсутність професійних знань та комунікативних навичок, непевненість у власних силах, відсутність умінь пристосуватися до нових соціально-економічних умов, небажання працювати, відсутність готовності нести відповідальність за своє життя, відсутність активної життєвої позиції, недостатній рівень самоповаги.

Центри зайнятості як інституціональні структури, що виконують роль регуляторів "попиту-пропозиції" на ринку праці, мають посідати чільне місце у вирішенні завдань працевлаштування незайнятого населення. Вони, за но-

вих умов господарювання, покликані не лише втілювати якісні зміни в рамках традиційно реалізованих функцій соціальної політики у сфері праці, а й брати участь у формуванні та реалізації нових стратегій. Найвагомішими є: забезпечення соціальних гарантій для громадян, які опинилися без роботи; посилення соціального захисту неконкурентоспроможних груп населення на ринку праці; підвищення конкурентоспроможності робочої сили на основі адекватного вимогам ринку праці розвитку системи безперервної професійної освіти, що охоплює базову й додаткову освіту, а також професійну підготовку; динамічний розвиток системи робочих місць і забезпечення вільного переміщення робочої сили між галузями й регіонами; створення умов для приведення у відповідність із наявним попитом обсягу пропозиції на робочу силу; забезпечення галузей економіки працівниками і фахівцями необхідних професій та кваліфікацій; прогнозування потреби у робітниках і фахівцях за видами економічної діяльності й окремими регіонами, зв'язування потреб з обсягами підготовки працівників і фахівців у системі професійної освіти [1].

Процес працевлаштування – це досить складне явище в житті незайнятої особи, за яке несе відповідальність передусім вона сама, а також певні державні та соціальні інституції. Те, як людина сприймає роль держави у забезпеченні роботою своїх громадян, істотно впливає на мотивацію до праці. Якщо людина впевнена, що держава – це та інституція, яка має забезпечувати своїх громадян усім необхідним, це радше не спонукатиме її працювати, докладати зусиль, щоб знайти пристойну роботу з високим заробітком. І навпаки, якщо особа в забезпеченні себе та своєї сім'ї покладається головним чином на себе, оскільки переконана, що це її справа, то вона буде самостійно виявляти ініціативу, шукати різні шляхи для забезпечення себе та своєї родини.

Результати нашого аналізу дають можливість зробити висновок, що у процесі працевлаштування зовсім незначну роль відіграють роботодавці, місцеві органи та профспілки, від яких мало що залежить у справі працевлаштування. Щодо діяльності центрів зайнятості, то 77 % опитаних вважають їх роботу малоєфективною. На їхню думку, ці структури лише надають інформацію щодо вакансій, можливостей для перепідготовки, проводять консультації про перспективи влаштування на гідну роботу.

Проведені дослідження показують розбіжності у ставленні до ролі держави у розрізі гендерної приналежності. Так, чоловіки більш негативно ставляться до держави, що не забезпечує працевлаштування (41 %); профспілок (99 %); служб зайнятості (36 %). Жінки незадоволені рівнем активності та ефективності щодо працевлаштування органів місцевої влади (86 %); роботодавців (68 %); служб зайнятості (64 %). Загалом жінки більш негативно оцінюють роль перешкод на своєму шляху до нових місць роботи. Це є показником певної дискримінації жінок у процесі працевлаштування.

За сучасних соціально-економічних умов важливе значення має нова трудова мотивація, позначена прагненням особи, яка шукає роботу, до раціональної зайнятості, яка може бути реалізована за наявності сприятливих обставин і передусім тих, що впливають на соціальне самопочуття людей.

**Висновки.** Результати нашого аналізу дають можливість стверджувати, що у процесі працевлаштування зовсім незначну роль відіграють роботодавці, місцеві органи самоврядування та профспілки, від яких мало що залежить у процесі працевлаштування. Отже, політика у сфері зайнятості, що реалізується державою, покликана якнайповніше використовувати робочу силу, стимулювати механізми адаптації до сучасних вимог ринку праці (насамперед сприяти розвитку виробничої та соціальної інфраструктури), тобто задіяти весь спектр чинників, які визначають успіх у процесі працевлаштування.

Сучасна політика у сфері зайнятості має ґрунтуватися на багатоманітності чинників, які визначають успіх у її реалізації. Необхідно стимулювати механізми адаптації до сучасних вимог ринку праці, забезпечувати соціальні гарантії для громадян, які опинилися без роботи, підвищувати конкурентоспроможність робочої сили на основі системи безперервної професійної освіти, що охоплює базову й додаткову освіту, а також професійну підготовку, забезпечувати динамічний розвиток системи робочих місць і вільного переміщення робочої сили між галузями й регіонами.

### Література

1. Про зайнятість населення: Закон України від 01.10.2011 р., № 803-ХІІ. [Електронний ресурс]. – Доступний з <http://www.zakon.rada.gov.ua>.
2. Мазурок П. Особливості формування соціально-інституціонального ринку праці у трансформаційній економіці України / П. Мазурок, А. Шахно // Україна: аспекти праці. – 2010. – № 5. – С. 3-10.
3. Міжнародна тристороння науково-практична конференція. Ринок праці та державна служба зайнятості в епоху глобальних змін і новітніх викликів : матер. Міжнар. тристоронньої наук.-практ. конф. (14-15 грудня 2010 року, м. Київ) / упор.: М.В. Туленков, О.Ю. Вілкова, Л.Г. Новаш. – К. : Вид-во Ін-ту підготовки кадрів Державної служби зайнятості України (ІПК ДСЗУ), 2011. – 374 с.
4. Науково-практична конференція. Державна служба зайнятості України на ринку праці в умовах світової фінансово-економічної кризи: питання теорії та виклики практики : матер. наук.-практ. конф. 23 грудня 2008 р. / за заг. ред. Ю.М. Маршавіна. – К. : Вид-во Ін-ту підготовки кадрів, 2009. – 252 с.

### **Майовец Е.И., Билык И.В. Исследование влияния институциональных факторов на формирование рынка труда в Украине**

Проанализировано влияние институциональных факторов на формирование рынка труда в Украине. Осуществлено исследование влияния институтов на поведение незанятого населения и на формирование эффективного отечественного рынка труда. Рассмотрены возможные пути повышения эффективности государственного регулирования рынка труда в Украине.

**Ключевые слова:** рынок труда, институциональные факторы, заработная плата, Государственная служба занятости Украины, мотивация труда.

### **Mayovets Ye.Yo., Bilyk I.V. Investigation of institutional factors influencing labor market in Ukraine**

The main purpose of this research is an analysis of institutional factors on the labor market in Ukraine. Investigation of institutions influence on the behavior of the unemployed and on the formation of an effective national labor market is considered. Possible ways to increase the efficiency of state regulation of the labor market in Ukraine are proposed.

**Keywords:** labor market, institutional factors, wages, State Employment Service of Ukraine, work motivation.