

ОСОБЛИВОСТІ ВЗАЄМОДІЇ РИНКІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА ПРАЦІ

Мудра Ольга Валеріївна

аспірант кафедри «Управління виробництвом»

Дон НТУ

Анотація.

Розглянуто особливості функціонування ринків праці та освітніх послуг. Визначено проблеми взаємодії на ринках освітніх послуг та праці. Запропоновано шляхи вирішення протиріч на ринках освітніх послуг та праці.

Рассмотрены особенности функционирования рынков труда и образовательных услуг. Определены проблемы взаимодействия на рынках образовательных услуг и труда. Предложены пути решения противоречий на рынках образовательных услуг и труда.

The features of functioning the labor and educational services markets have been considered. The problems of interaction in the markets of educational services and labor have been defined. The ways of solving conflicts in the markets of educational services and labor have been proposed .

Ключові слова: освіта, освітня послуга, кадри, ринок освітніх послуг, ринок праці, взаємодія, партнерство

Ключевые слова: образование, образовательная услуга, кадры, рынок образовательных услуг, рынок труда, взаимодействие, партнерство

Key words: education, educational service, personnel, education services market, labor market, cooperation, partnership

Постановка проблеми. Розвиток ринкової економіки, яка поширює вартісні відносини на все більш широке коло процесів і явищ, в єдності з техніко - технологічними змінами зумовили домінуючу роль знань і творчості в суспільному виробництві, тобто створили реальні передумови для перетворення праці у спосіб самореалізації, соціалізації і розвитку людини. Це створює умови для подолання відчуження праці від людини та повернення її до цілісного існування. Досвід індустріально розвинених країн показує, що перетворення науково - технічних розробок в інноваційний товар можуть забезпечити професійно підготовлені фахівці. Підготовка кадрів є сферою, фінансові вкладення в яку за умови відносно невеликих витрат приносять швидкий і позитивний соціально - економічний ефект. Побудова інноваційної економіки вимагає не тільки збільшення числа освічених працівників, а отримання фахівців якісно нового типу, не вузьких спеціалістів, а таких що володіють фундаментальними знаннями, інноваційним типом мислення, здатними ефективно використовувати нові інформаційні технології, готових до роботи в колективі і т. ін.. Об'єктивна потреба інноваційного розвитку, становлення інноваційної економіки вимагають розробки нової концепції підготовки кадрів та вирішення існуючих протиріч на ринках освітніх послуг та праці.

Виділення невирішених раніше питань. Питанням розвитку освітніх послуг відповідно до вимог ринку праці останнім часом приділяється значна увага. Освіта, як галузь економіки господарства країни, об'єднує організації, установи, підприємства, що займаються навчанням, вихованням, передачею знань, випуском навчальної літератури тощо. Метою якої є всебічний розвиток людини як особистості і найбільшої цінності суспільства, розвиток талантів людини, розумових і фізичних здібностей, виховання високих моральних якостей. Знання є безперечним фактором успіху функціонування будь-якої господарчої системи як на мікро-, макро-, так і на глобальному рівнях. Однією з основних умов успішного розвитку підприємств стає постійне вдосконалення та модифікація людського потенціалу засобами системи освіти. Тому для вирішення кадрових, соціально - економічних та регіональних проблем реального і фінансового секторів економіки необхідні розвиток і модернізація існуючої системи відбору та підготовки кадрів, пошук нових технологій інтеграції освітніх установ і підприємств. Вирішення даних питань потребує визначення особливостей функціонування ринків освітніх послуг і праці та визначення ключових проблем їх взаємодії.

Мета дослідження. Визначити особливості функціонування ринків праці та освітніх послуг, проблеми взаємодії та шляхи їх вирішення.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Актуальні наукові дослідження щодо сфери підготовки кадрів та взаємодії ринків освітніх послуг та праці проведено у працях таких вітчизняних учених: Н.Анішина, Д. Богиня, В. Васильченко, О. Грیشнова, В. Данюк, М. Долішній, Т. Заяць, Л. Колешня, А. Колот, Е. Лібанова, А. Маршалл, О. Мартякова, С. Мельник, В. Петюх, В. Савченко, Н. Черниш, Г. Ярошенко та ін.

Викладення основного матеріалу. Освіта є особливим видом послуг. Поняття «освітня послуга» сьогодні трактується по - різному. У більшості робіт освітню послугу розглядають як процес передачі певної інформації для засвоєння з метою отримання певного результату. На наш погляд більш точним є визначення освітньої послуги як взаємодії між виробником і споживачем, у процесі надання та придбання цього специфічного блага, кінцевою метою якого є отримання певного набору знань, умінь, навичок та компетенцій.

Яскравою особливістю освітніх послуг є відкритість сфери освітніх послуг для інформаційного, кадрового та іншого обміну, що робить пріоритетним співробітництво виробників освітніх послуг. До основних напрямів подібної співпраці можна віднести проведення науково - практичних конференцій, круглих столів, міжвузівських семінарів, участь у спільних проектах, науково-дослідні розробки та ін.[3].

Ринок освітніх послуг – це система відносин в ринкових умовах, з приводу купівлі-продажу освітньої послуги, яка в силу цього стає товаром. Важливо розуміти, що на даному ринку об'єктом купівлі-продажу є не сама освіта, як процес набуття знань, а освітня послуга, що включає в себе комплекс матеріальних та нематеріальних ресурсів, необхідних для процесу навчання. Ринок освітніх послуг можна розглядати в двох аспектах: як самостійний елемент та як частину ринку праці.

Науковці виділяють наступні характеристики ринку освітніх послуг [4]:

- поглиблення селективної функції освіти;

- розвиток функції адаптації освіти і людини до нових можливостей навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації;
- посилення конкурентоспроможності та динамічності працівника на ринку праці;
- диференціація форм і видів освітніх послуг;
- створення напруги на ринку праці через отримання випускниками незатребуваних спеціальностей;
- формування недержавної освіти на всіх рівнях;
- зміни суспільної думки, в яких освіта стала сприйматися як найважливіша умова виживання, основа матеріального добробуту;
- орієнтація молоді на престижні професії тощо.

Ринок освітніх послуг тісно взаємодіє з ринком праці, як органічною складовою будь-якої ринкової економіки, що виконує функції механізму розподілу і перерозподілу суспільної праці за сферами і галузями господарства, видами та формами зайнятості відповідно до структури суспільних потреб і форм власності.

Ринок праці можна визначити як діючий в рамках певного економічного простору механізм взаємовідносин між роботодавцем, який потребує робочої сили, і потенційним працівником, який пропонує свою робочу силу в даний момент часу. Ринок праці можна розглядати широко - як сукупний ринок праці, що охоплює всю сукупну пропозицію (все економічно активне населення) і сукупний попит (загальну потребу економіки в робочій силі). У вузькому сенсі прийнято говорити про поточний ринок праці як складову частину сукупного ринку праці, основними характеристиками якого є пропозиція робочої сили, тобто контингент незайнятого населення, що шукає роботу, і попит на робочу силу, або неукомплектовані робочі місця, що відображають незадоволену частину загальної потреби економіки в кадрах. Основними суб'єктами ринку праці є наймані працівники, роботодавці, державні та недержавні структури (біржі праці, навчальні заклади, центри підготовки кадрів, фонд зайнятості, комерційні центри бізнесу, державний фонд сприяння підприємству та ін.). Предметом відносин на ринку праці є обмін кваліфікації, знань, умінь, здібностей і часу людини на заробітну плату і прибуток. Економічні відносини, що характеризують сутність ринку праці, являють собою стійкі зв'язки між його суб'єктами, що забезпечують досягнення економічно значимого результату.

Функціонування ринку праці має деякі особливості, пов'язані з характером і специфікою відтворення робочої сили:

1) невіддільність прав власності на товар - робочу силу від власника. На ринку праці покупець (роботодавець) набуває тільки право використання і часткового розпорядження здатністю до праці (робочою силою), що функціонує протягом певного часу.

2) значна тривалість за часом контакту продавця і покупця робочої сили, що накладає свій відбиток на їх взаємини і грає важливу роль в забезпеченні життєздатності організації.

3) наявність великої кількості інституційних структур особливого роду (соціально-економічні програми, служби зайнятості тощо).

4) високий ступінь індивідуалізації угод, пов'язаний з різним професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій і організації праці і т. д.

5) своєрідність в обміні робочої сили в порівнянні з обміном будь-якого іншого, речового товару. Перший обмін починається в сфері обігу товару - робочої сили, тобто на ринку праці, триває в сфері виробництва і закінчується в сфері обігу життєвих благ, тобто на ринку товарів і послуг. Другий - починається і закінчується в сфері обігу речового товару.

б) значимість для працівника негрошових аспектів угоди: змісту та умов праці, мікроклімату в колективі, можливості просування по службі та ін.

Економічні відносини між суб'єктами ринку праці характеризують соціально-трудова відносини, тобто об'єктивно існуючі взаємозалежності та взаємодії суб'єктів цих відносин в процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя. Деякі вчені виділяють такі типи соціально-трудова відносин, як патерналізм, партнерство, конкуренція, солідарність, субсидіарність, дискримінація і конфлікт [5].

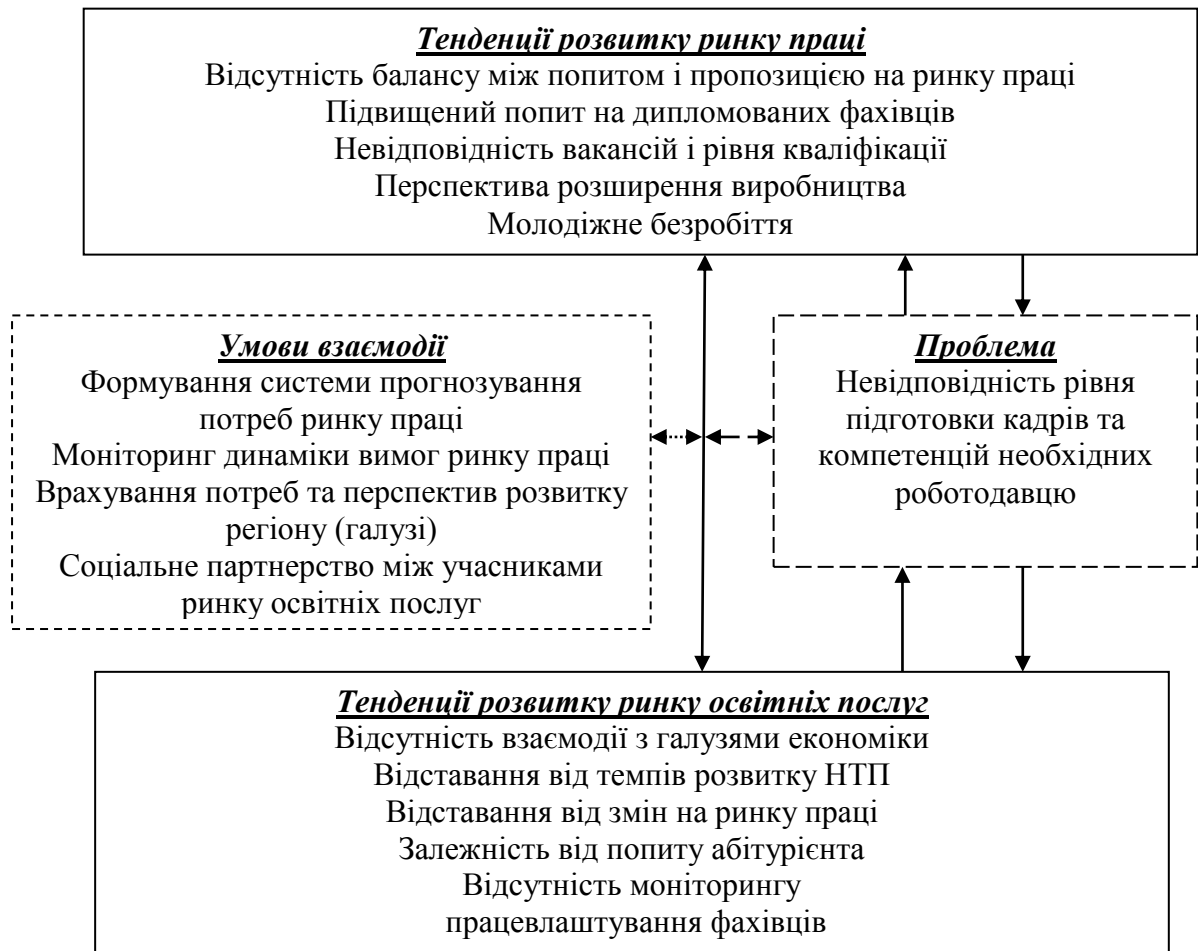
Особливої актуальності сьогодні набуває категорія «партнерство». Відносини партнерства забезпечують досягнення синергетичного ефекту від узгодженої діяльності його учасників.

Управління ринком освітніх послуг спрямовано на гармонізацію взаємин учасників освітнього процесу та представників ринку праці, досягнення рівня їх максимальної задоволеності якістю вирішення соціально-економічних завдань, поставлених перед даною системою. В процесі такої взаємодії суб'єкти ринку праці та ринку освітніх послуг здійснюють взаємний вплив.

Взаємодія у широкому сенсі, як філософська категорія, відображає процеси впливу суб'єктів один на одного, їх взаємну обумовленість і породження одним об'єктом іншого. При цьому взаємодія є об'єктивною і універсальною формою руху, розвитку, що визначає існування і структурну організацію будь-якої матеріальної системи. Більш вузьке і найбільш часто вживане значення категорії взаємодії співзвучно з поняттям «координація» (від лат. со - спільно, ordinatio - упорядкування - взаємозв'язок, узгодження), тобто це взаємопов'язана, узгоджена діяльність різних суб'єктів [6].

Такі взаємозв'язки або взаємодії можливі при наявності деяких умов. По-перше, у взаємодії повинні брати участь як мінімум два суб'єкти. Це означає, що кожен з учасників повинен ясно усвідомлювати, що він є суб'єктом взаємодії і виконує покладені функції спільно з іншим суб'єктом. З цього положення випливає наступна умова - спільність цілей і задач для всіх учасників взаємодії. Роз'єднаність в цілях і завданнях веде до втрати сенсу взаємодії, бо в цьому випадку кожен з учасників виконує інші по відношенню до іншого завдання або досягає інших цілей, робить це самостійно, і, отже, ні про яку взаємодію в даному випадку не може бути й мови.

В цілому система взаємовідносин ринку праці та ринку освітніх послуг з урахуванням тенденцій їх розвитку та необхідних умов реалізації ефективної взаємодії відображена на рис. 1.



*на основі джерела [1]

Рис. 1. Особливості взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг

Очевидно, чим нестійкіші зв'язки між ринками, чим менше враховуються умови їх спільного функціонування, тим кращий і критичніше невідповідність попиту та пропозиції трудових ресурсів на ринку праці, тим слабше можливість інноваційного розвитку економіки.

У період ринкових трансформацій різні об'єктивні і суб'єктивні умови визначають виникнення на ринку праці диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, а саме [7]:

1) галузеві диспропорції - складаються під впливом різних темпів розвитку галузей економіки, промисловості, сфери послуг;

2) територіальні диспропорції - виникають під впливом нерівномірного розміщення та розподілу сировинних і виробничих ресурсів, територіальних відмінностей у розвитку економічного і трудового потенціалу;

3) соціально-демографічні диспропорції - формуються під впливом різної конкурентоспроможності окремих груп населення на ринку праці;

4) професійно-кваліфікаційні диспропорції - є наслідком інтегрального впливу галузевих, територіальних та соціально-демографічних диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили на ринку праці і обумовлені недостатнім впливом держави на процеси відтворення і використання робочої сили.

В результаті перерахованих диспропорцій складається критична ситуація коли, з одного боку, неможливо задовольнити потреби суспільства, галузі, організацій, підприємств у працівниках певних професій і спеціальностей, що, в свою чергу, призводить до зниження обсягів та якості товарів і послуг, зниження конкурентоспроможності підприємств і країни в цілому, з іншого боку, з'являються стійкі групи населення, які відчують труднощі у працевлаштуванні, не беруть участь в суспільному виробництві і потребують соціальної допомоги з боку держави.

Дану ситуацію підтверджують і статистичні дані попиту та пропозиції на ринку праці (таблиця 1).

Таблиця 1. - Співвідношення попиту та пропозиції спеціалістів на ринку праці України

Рік	Випущено фахівців, тис. ос.		Потреба підприємств у фахівцях, тис. ос.	Кількість фахівців на обліку в ДСЗ, тис. ос.	Навантаження незайнятих трудовою діяльністю фахівців на вільні робочі місця, ос.
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації			
2007	134,3	468,4	15,6	55,3	4
2008	118,1	505,2	12,1	72,0	6
2009	114,8	527,3	9,1	51,7	6
2010	111,0	543,7	7,4	53,0	7
2011	96,7	529,8	7,0	47,4	7

* Складено за офіційними даними Державної служби статистики України [10]

Пропозиція фахівців, випущених навчальними закладами I-II рівнів акредитації у середньому майже у 14 разів перевищує реальний попит на них з боку роботодавців, а у порівнянні з спеціалістами III та IV рівнів акредитації істотно вище. Це призводить до дисбалансу на ринку праці та використання випускників не за профілем їхньої підготовки.

Таким чином, мова йде про нерозвиненість надзвичайно важливих зв'язків між ринком освітніх послуг та ринком праці.

Вирішення проблеми щодо забезпечення економіки висококваліфікованими та конкурентними кадрами може вирішуватись на наступних рівнях:

- на рівні нагальної потреби (необхідність оперативного заповнення галузей економіки фахівцями певної спеціальності або кваліфікації);
- на рівні перспективної потреби у фахівцях певних спеціальностей або кваліфікацій, яка виникне в найближчому майбутньому;
- на рівні стратегічної потреби в кваліфікованих спеціалістах (з урахуванням тенденції соціально-економічного розвитку з метою здійснення економічних перетворень, передбачених стратегією розвитку).

В основі кожного з трьох рівнів потреби лежить необхідність забезпечення кваліфікованими фахівцями підприємств, галузей економіки. Це визначається рівнем і динамікою економічного розвитку як окремих підприємств, так і в цілому галузей.

Роботодавці, які прагнуть отримати кваліфікованих молодих спеціалістів, шукають нові можливості для їх підготовки. Для досягнення цієї мети навчальні заклади і підприємства створюють партнерські відносини, виграшні для обох сторін. Партнерство є добровільна згода на співробітництво між двома або більше організаціями, за якої підприємства, навчальні заклади та інші зацікавлені суб'єкти погоджуються на співпрацю задля досягнення спільної мети або виконання окремого завдання і готові розділити ризики, ресурси, правомочність та прибуток.

В результаті таких відносин університети забезпечують себе доходами і новими ідеями зі сфери бізнесу, що допомагає закладу зворотний зв'язок щодо готовності випускників до успішної професійної діяльності, зорієнтувати систему підготовки майбутніх спеціалістів на формування актуальних для сучасного ринку праці професійних компетенцій. Окрім цього, налагоджена система роботи з потенційними роботодавцями підвищує привабливість навчального закладу.

Підприємство, в свою чергу, можуть розвинути систему адресної підготовки майбутніх працівників, які закритимуть вакансії та матимуть достатньо практичних навичок для успішної роботи в компанії. Також вони можуть приймати безпосередню участь у підготовці кадрів, направляючи своїх фахівців для викладання у навчальних закладах. Основними формами співпраці між навчальними закладами і підприємствами є [11]:

- організація стажувань на підприємстві. Якщо говорити про більшість навчальних закладів України, то при встановленні контактів між роботодавцями і представниками університетів інколи виникають труднощі. Нажаль, підприємства не завжди погоджується надавати можливості для стажування викладачів і практики студентів, оскільки вважає свою діяльність комерційною таємницею. Дуже важливо, щоб при встановленні контактів учбовий заклад міг зацікавити представників бізнесу в співробітництві

- допомога в модернізації навчального обладнання;
- участь професіоналів (практиків з підприємств, організацій, компаній) у процесі навчання – зокрема,

- проведення працівниками компанії гостьових курсів для обраного вищого навчального закладу;

- програми спільної підготовки спеціалістів навчальними закладами і компаніями (взаємодія на етапі організації навчального процесу);

- створення ендаументів (цільових капіталів) для університетів. Відмінністю ендаумента від звичайних пожертвувань є цільовий характер діяльності і спрямованість на отримання доходу за рахунок інвестування коштів;

- участь підприємств у розробці стандартів освіти.;
- створення навчальними закладами для ефективнішої співпраці з потенційними роботодавцями так званих центрів працевлаштування.

Методами юридичного закріплення взаємодії між навчальними закладами та підприємствами можуть бути: укладання договірних відносин, формування альянсів або створення освітньо-професійних груп.

Договірні відносини - найбільш поширений і простий спосіб взаємодії. Між вищим навчальним закладом і підприємством укладається договір про

надання певних послуг. Альянси – об'єднання декількох компаній з університетами на основі угоди про спільне фінансування, розробки і модернізації продукції (освітньої програми). Учасники альянсу вносять свій вклад у вигляді інтелектуальних, матеріальних та інших ресурсів, після досягнення результату отримують свою долю інтелектуальної власності. Структурою, що сприяла би плідній взаємодії підприємств та вищих навчальних закладів, можуть виступати освітньо-промислові групи. Освітньо-промислові групи – це сукупність навчальних закладів та підприємств, що об'єднують за принципом спільної участі свої матеріальні та нематеріальні активи на базі відповідної угоди про створення освітньо-промислові групи для реалізації інвестиційних та інших проектів і програм, спрямованих на підвищення якості підготовки кадрів усіх науково-освітніх рівнів відповідно до сучасних соціально-економічних та господарчих вимог.

Потреба економіки у кваліфікованих кадрах не може бути повною мірою компенсована без відшкодування потреби у підготовці працівників з затребуваним професіям, спеціальностям, рівнем компетенцій та освіти. Важливе значення у зв'язку з цим набувають наукове забезпечення взаємопов'язаного прогнозування ринків освітніх послуг та праці, розробка механізму корекції системи професійної освіти відповідно до зміни попиту на працівників та обліку їх професійно-освітніх потреб.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розробок за даним напрямом. Ринок праці та рівень освіти суспільства є взаємообумовленими елементами конкурентоспроможності економіки, кожен з яких складним чином впливає на розвиток іншого. Якщо розглядати це співвідношення з точки зору вихідного імпульсу, то пріоритет, безумовно, належить науково - освітньому потенціалу суспільства, бо саме він в умовах інформаційного суспільства виступає найважливішим фактором відтворення національного багатства і його необхідним елементом.

Проте функціонування ринків освітніх послуг та праці має деякі протиріччя:

1. Суперечності між потребами особи, суспільства і попитом на ринку праці, особливо на фахівців з наукомістких і високотехнологічних спеціальностей, а також між рівнями професійної освіти.

2. Протиріччя між швидкістю поновлення наукової інформації та рівневої спеціалізацією навчальних закладів. Швидке зростання загального обсягу наукової інформації веде до збільшення термінів навчання, а спеціалізація навчальних закладів як спосіб скорочення цих термінів - до втрати цілісності науково-об'єктивної картини світу, освоюваної суб'єктами.

3. Протиріччя між змістом сучасної освіти і потребами у формуванні креативного потенціалу суспільства. Репродукуючі минулий досвід форми навчання не здатні забезпечити масову підготовку креативно мислячих фахівців.

4. Протиріччя між затребуваними роботодавцями характеристиками робочої сили і нерозвиненістю цих якостей у початківців фахівців. Протиріччя між вимогою роботодавців до наявності досвіду роботи і відсутністю такого в силу об'єктивних причин у молодих фахівців, затребуваністю загальнопрофесійних умінь і навичок, навичок ділового спілкування, вміння

працювати в команді, дисциплінованості, відповідальності та недостатньою увагою до формування даних навичок у майбутніх фахівців.

5. Протиріччя між готовністю роботодавців сприяти у профорієнтаційній роботі та соціально-психологічної підтримки молодим фахівцям і недостатньою розробленістю механізму співпраці в даному напрямку з боку навчальних закладів.

6. Протиріччя між кількістю бажаючих отримати освіту затребуваного рівня та якістю і кількістю навчальних закладів, здатних задовольнити ці потреби.

7. Низька мотивація до співпраці з вищими навчальними закладами у підприємців. Взаємодія навчального закладу та бізнесу часто розглядається як модна іграшка.

8. Низький рівень економічної та підприємницької культури в країні.

Об'єктивна потреба досягнення балансу попиту та пропозиції на ринку праці вимагає розробки нової концепції функціонування ринку освітніх послуг, в основі якої повинні бути принципи:

- становлення, розвитку і самореалізації творчої особистості;
- постійної націленості на генерацію перспективних науково-технічних нововведень і пошук шляхів і методів їх практичної реалізації в інновації;
- орієнтації на підготовку висококваліфікованих і високоінтелектуальних фахівців, системних менеджерів інноваційної діяльності;
- розгляду навчання і підготовки кадрів як складової частини виробничого процесу, а витрат на підготовку кадрів - не як витрат на працівників, а як довгострокові інвестиції, необхідні для процвітання підприємств, галузей і регіонів;
- навчання управлінню соціальними та психологічними аспектами процесу створення наукоємних нововведень, використання творчого потенціалу колективу, прискореного широкомасштабного впровадження в практику інноваційних розробок;
- створення системи безперервного навчання і підвищення кваліфікації кадрів, інтегрованої в систему виробництва;
- співробітництва університетів та інших навчальних закладів регіону з передовими підприємствами регіону та галузі, що реалізують інноваційні проекти, і їх спільної діяльності в області розробки навчальних програм, видання підручників та монографій з інноваційними технологіями, системами машин і устаткування, з метою підготовки фахівців вищої кваліфікації за новими професіями та перспективним науково-інноваційним напрямками.

Підприємства, які прагнуть отримати кваліфікованих молодих спеціалістів, шукають нові можливості для їх підготовки. Для досягнення цієї мети навчальні заклади і підприємства створюють партнерські відносини, вигідні для обох сторін. Методами юридичного закріплення взаємодії ринків освіти та праці може бути укладання договірних відносин, формування альянсів або створення освітньо-професійних груп.

Отже, успішний економічний розвиток країни, галузі, регіону напряму залежить від гармонізації інтересів суб'єктів ринків праці та освітніх послуг, подолання протиріччя на шляху їх взаємодії, забезпечення підприємств

висококваліфікованими професійними кадрами, а також розробки стратегії підготовки фахівців, необхідних для роботи в умовах інтенсивного розвитку промисловості і високих технологій. Тому проблеми регулювання ринку праці щодо усунення дисбалансу попиту і пропозиції оптимізації взаємодії та взаємозв'язку ринку освітніх послуг і ринку праці вимагають подальшого дослідження.

Література

1. Мокронос А. Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров [Текст]: моногр. / Мокронос А. Г. [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010. 111 с.
2. Штинова Г. Н. Образование в контексте понятийно -терминологических проблем педагогики : моногр. / Штинова Г. Н. - Екатеринбург, 1999.- С. 103-104
3. Борисова С. Г. Оценка эффективности маркетинговых решений в сфере образования: монография / Борисова С. Г. – Новосибирск: Изд. НГПУ, 2008. – 156 с.
4. Википедия.- [Електроний ресурс].- Режим доступу.- <http://uk.wikipedia.org/wiki/%D0%A0%D0%B8%D0%BD%D0%BE%D0%BA%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D0%BD%D1%96%D1%85%D0%BF%D0%BE%D1%81%D0%BB%D1%83%D0%B3>
5. Апашеева С. Ю. Анализ рынка труда профессионального учебного заведения : учеб. пособие / под ред. С. Ю. Апашеева и др.- Самара, 2006. – 131 с.
6. Чижова Л. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг.Методологические подходы/ Чижова Л// Людина і праця. 2004.- № 8.- С. 37-40.
7. Андрюнін А. В. Взаимодействие региональных рынков труда : опыт анализа и прогнозирования перемещений населения и рабочей силы [Електроний ресурс]/ Андрюнін А. В., Коровкін А. Г., Парбузін К. В. // Проблемы прогнозирования. 2001.- № 2. - Режим доступу.- [URL: <http://www.ekfor.ru/pat.php?; D = 2001/2/06>]
8. Кязимов К. Г. Взаимосвязь рынка труда и рынка образовательных услуг: метод.рекомендации / Кязимов К. Г. - М., 2002.- . 37 с.
9. Як налагодити партнерство: рекомендації для бізнесу.- [Електроний ресурс].-Режим доступу.- [<http://www.csr-ukraine.org/userfiles/file/%D0%AF%D0%BA%20%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D0%B0%D0%B3%D0%BE%D0%B4%D0%B8%D1%82%D0%B8.pdf>]
10. Офіційний сайт Державного комітету статистики України .-[Електроний ресурс]. – Режим доступу.- [www.ukrstat.gov.ua.]
11. Мартякова О.В. Инновационные технологии в системе гармонизации рынков труда и образования / О.В. Мартякова - Маркетинг і менеджмент інновацій.- 2010.- № 2.- С. 160-169
12. Лібанова Е.М. Конкуреноспроможність українського ринку праці / Лібанова Е.М. // Конкуреноспроможність економіки України:стан і перспективи підвищення/за ред.. І.В. Крючкової.- К.: Основа, 2007.- с. 276.