

## РЕГУЛЮВАННЯ ВЗАЄМОДІЇ РИНКІВ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА ПРАЦІ

*Мудра Ольга Валеріївна,*  
аспірант

Донецький Національний Технічний Університет

*Розглянуто особливості функціонування ринків праці та освітніх послуг. Охарактеризовані ключові проблеми та протиріччя їх взаємодії. Визначено принципи розробки нової концепції функціонування ринку освітніх послуг та вимоги до нової стратегії регулювання взаємодії відповідно до потреб ринку праці. Запропоновано заходи щодо гармонізації взаємодії ринків освітніх послуг та праці.*

*Рассмотрены особенности функционирования рынков труда и образовательных услуг. Охарактеризованы ключевые проблемы и противоречия их взаимодействия. Определены принципы разработки новой концепции функционирования рынка образовательных услуг и требования к новой стратегии регулирования взаимодействия в соответствии с потребностями рынка труда. Предложены мероприятия по гармонизации взаимодействия рынков образовательных услуг и труда.*

**Актуальність.** Перехід до інноваційно-орієнтованої економіки обумовив зростання уваги до питань взаємодії ринків освітніх послуг та праці. Сучасна модернізація підприємств, введення нових високотехнологічних виробництв збільшує потребу економіки у висококваліфікованих фахівцях. В цих умовах регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці виступає необхідною організаційно-економічною передумовою розвитку людського капіталу, відповідно до вимог економіки,

формування інноваційної зайнятості та активної участі робочої сили в процесі її відтворення. Відсутність гармонізації ринків освітніх послуг та праці викликає якісні та кількісні диспропорції між попитом та пропозицією фахівців на ринку. Налагодження даної взаємодії потребує не тільки ефективного функціонування ринку праці, реформування та розвитку ринку освітніх послуг, але і забезпечення їх гармонізації, інтеграції, використання відповідних організаційно-економічних механізмів, розвитку партнерських відносин між суб'єктами даних ринків.

**Мета.** Визначити особливості функціонування ринків освітніх послуг та праці, проблеми взаємодії та запропонувати заходи щодо їх регулювання.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Аналіз українських публікацій, присвячених проблемам розвитку систем освіти, дозволяє відзначити, що даній тематиці присвячено безліч глибоких економічних досліджень. Найбільш значні дослідження з означеної тематики належать таким економістам як О. Грішнова, Л. Колешня, В. Куценко, Е. Лібанова [9], Н. Лук'янченко, В. Савченко, Г. Черніченко, Л. Шаульська. При цьому основний акцент досліджень приділяється розгляду реформування освіти для гармонізації відносин між ринками освіти і праці на загальнонаціональному, регіональному та місцевих рівнях.

Проблематика щодо основних об'єктивних тенденцій та прикладної стратегії розвитку ринку праці в останні роки активно розробляється вченими, такими як В. Близнюк, Д. Богіня, А. Кінах, А. Колот, Д. Лук'яненко, О. Мартякова[8], В. Новицький та ін..

Актуальні наукові дослідження щодо сфери підготовки кадрів та взаємодії ринків освітніх послуг та праці проведено у працях таких вітчизняних учених: Д. Богіня, О. Грішнова, Л. Колешня, А. Колот, Е. Лібанова[9], О. Мартякова[8], В. Петюх, Г. Ярошенко та ін. Проте, питання гармонізації ринків освітніх послуг та праці і далі залишаються надзвичайно актуальними.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасна освіта як основа інноваційної економіки повинна забезпечувати ринок праці фахівцями різного рівня та спеціальностей необхідних на всіх стадіях інноваційного процесу. Стрімкі зміни зовнішнього оточення вимагають від системи освіти швидкої та гнучкої адаптації до спільних економічних та суспільних цілей держави,

кон'юктури ринку, тенденції розвитку економіки, науково-технічного прогресу тощо. Уміння упереджувати потреби ринку праці - одне з найважливіших умов успішності функціонування і розвитку вищої освіти.

Управління освітою в сучасних умовах орієнтоване головним чином на вирішення проблем: доступності освіти протягом усього життя; забезпечення рівності доступу до освіти для всіх людей на всіх рівнях освіти; підвищення якості освіти та досягнення її релевантності (відповідність потребам суспільства); підвищення ефективності та продуктивності освітньої системи.

Ринок освітніх послуг - сукупність здійснюваних громадянами та освітніми організаціями актів надання освітніх послуг різних освітніх рівнів, видів і форм. Ринок освітніх послуг можна визначити так само, як систему відносин, яка складається між споживачами і замовниками освітніх послуг та формулює пропозицію специфічного інтелектуального товару і забезпечує відтворення кваліфікованих трудових ресурсів. Особливістю ринку освітніх послуг є динамічність його розвитку, яка визначається як змінами в структурі суб'єктів ринку, так і у змісті освітніх процесів, продуктів тощо. Управління освітою в сучасних умовах актуалізує необхідність залучення до вирішення даних проблем різних соціальних партнерів, головним чином бізнесу та суспільства, а також переосмислення поглядів щодо здійснення та організації освітнього процесу.

Ринок праці являє собою складну систему суспільних відносин, що складається між роботодавцями та найманими працівниками, формує пропозицію специфічного товару, а також забезпечує відтворення ресурсів праці і їх ефективне використання[1].

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;

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;

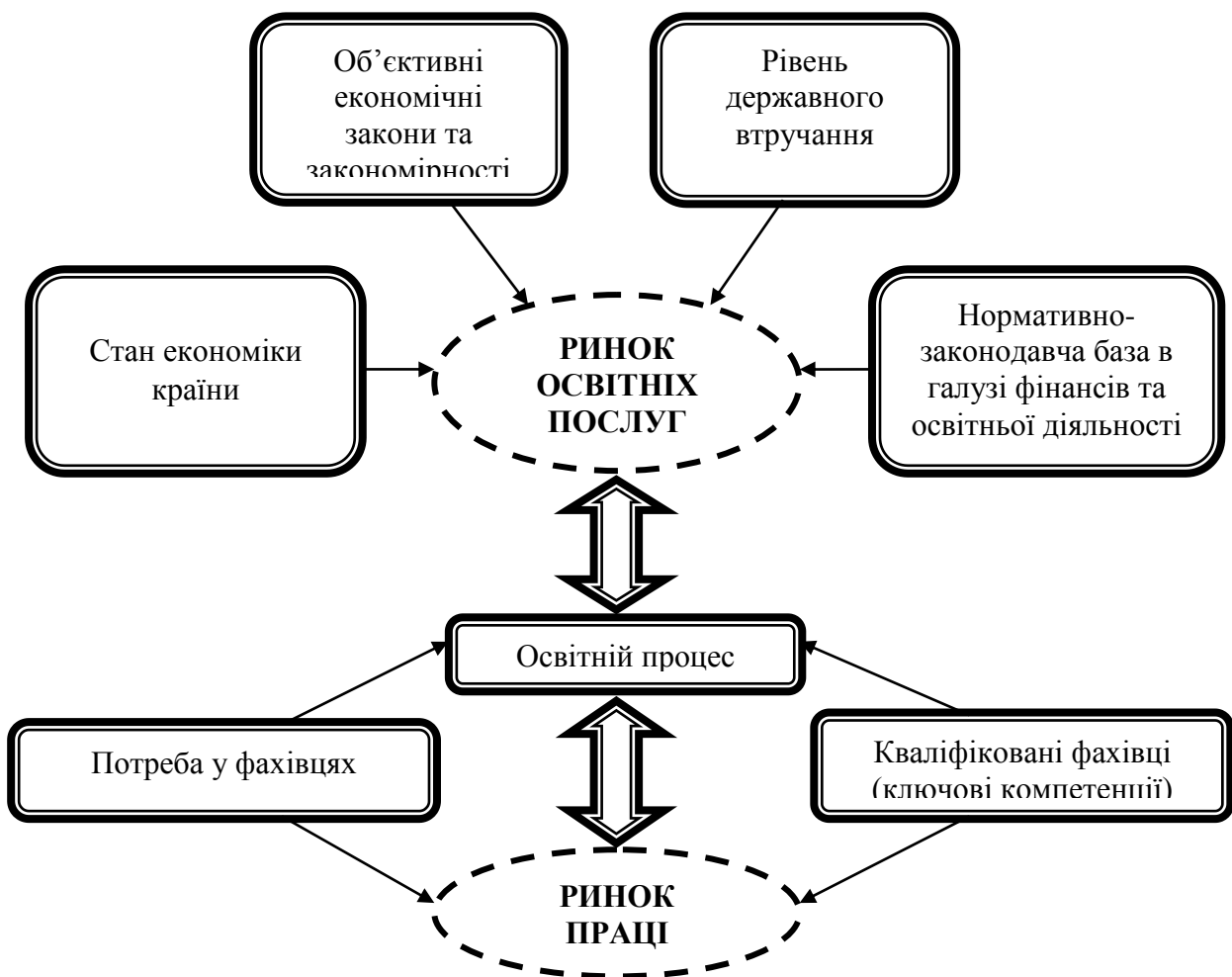
3) наявність великої кількості інституційних структур (соціально-економічні програми, служби зайнятості тощо);

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

5) своєрідність в обміні робочої сили в порівнянні з обміном будь-якого іншого, речового товару;

6) значимість для працівника не грошових аспектів угоди (змісту та умов праці, мікроклімату в колективі, можливості просування по службі та ін.).

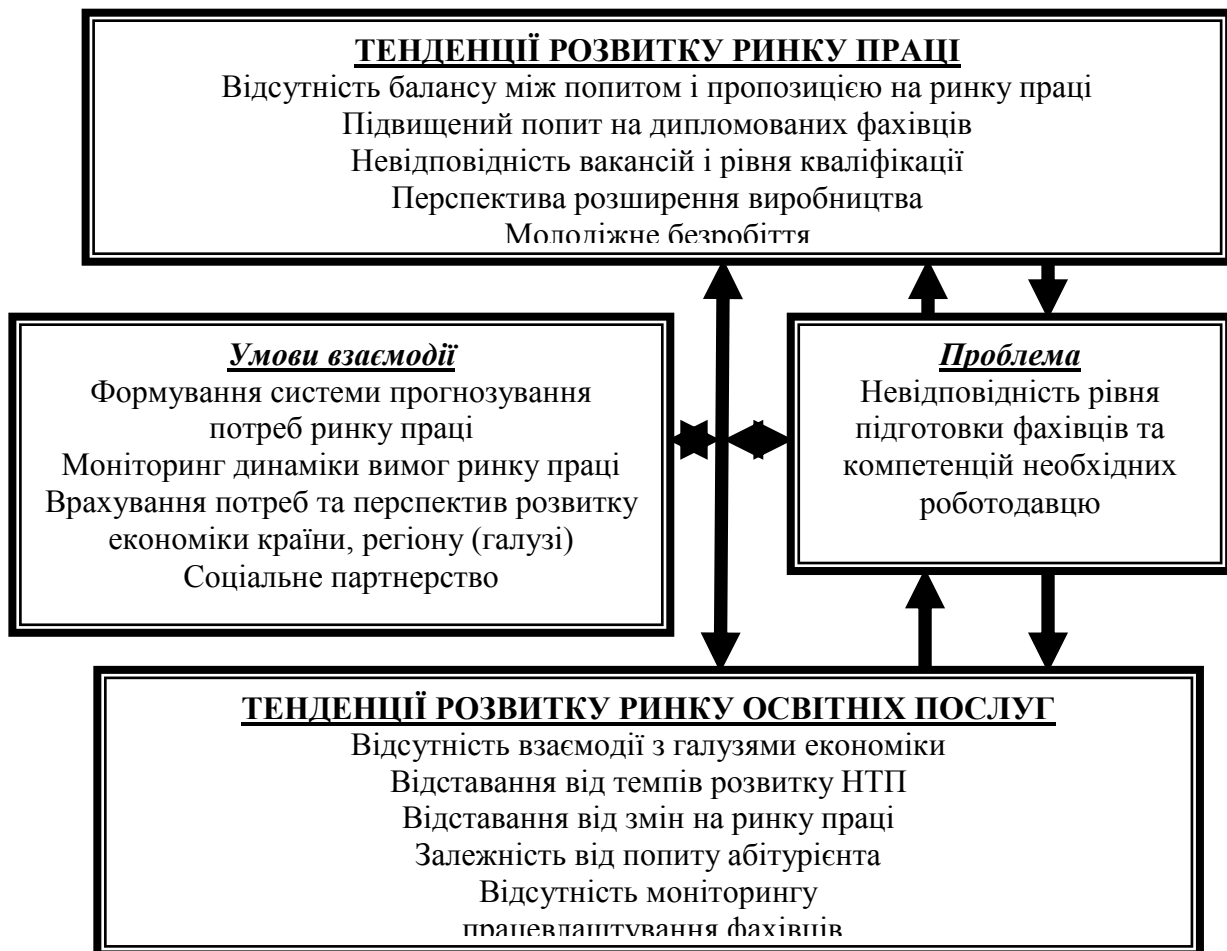
Ринок освітніх послуг тісно взаємодіє з ринком праці, як органічною складовою будь-якої ринкової економіки, що виконує функції механізму розподілу і перерозподілу суспільної праці за сферами і галузями господарства, видами та формами зайнятості відповідно до структури суспільних потреб і форм власності (рис.1. ) [4,5,7].



**Рис. 1. Взаємозв'язок ринків освітніх послуг та праці**

Функціонування ринку освітніх послуг, створення нових знань має прямий вплив на ринок праці, структуру пропозиції та конкурентоспроможність робочої сили. У свою чергу, ринок праці здійснює безпосередній вплив на ринок освітніх послуг шляхом визначення своїх вимог до якісних та кількісних характеристик робочої сили.

Управління ринками освітніх послуг та праці має бути спрямовано на гармонізацію взаємин їх учасників, досягнення рівня їх максимальної задоволеності якістю вирішення соціально-економічних завдань, що стоять перед ними. Налагодження взаємодії ринків праці та освітніх послуг має здійснюватись з урахуванням тенденцій їх розвитку та необхідних умов реалізації ефективної взаємодії (рис.2) [1]



**Рис. 2. Тенденції розвитку ринків освітніх послуг та праці**

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

У період ринкових трансформацій різні об'єктивні та суб'єктивні умови визначають виникнення на ринку праці диспропорцій між попитом і пропозицією, а саме [4]:

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 (формується 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, 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, регіону, 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 відчувають труднощі у працевлаштуванні, не беруть участь в суспільному виробництві і потребують соціальної допомоги з боку держави.

Дану ситуацію підтверджують 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 [6]

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 підготовки.

Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці повинно врахувати існування протиріч:

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

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

між змістом сучасної освіти і потребами у формуванні креативного потенціалу суспільства. Репродукуючі минулий

досвід існуючі форми навчання не здатні забезпечити масову підготовку креативно мислячих фахівців;

між затребуваними роботодавцями характеристиками робочої сили і нерозвиненістю цих якостей у 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;

між готовністю роботодавців сприяти у профорієнтаційній роботі та соціально-психологічній підтримці молодих фахівців і недостатньою розробленістю механізму співпраці в даному напрямку з боку навчальних закладів;

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

Гармонізація ринків освітніх послуг та праці вимагає розробки нової концепції функціонування ринку освітніх послуг та нової стратегії регулювання їх взаємодії.

Основними принципами нової концепції функціонування ринку освітніх послуг повинні бути:

становлення, розвитку і самореалізації творчої особистості;  
постійної націленості на генерацію перспективних науково-технічних нововведень, 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 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 галузі розробки навчальних програм, видання підручників та монографій з інноваційних технологій, системам, машин і устаткування з метою підготовки фахівців вищої кваліфікації за новими професіями та перспективним науково-інноваційним напрямками.

Розробка нової стратегії регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці має враховувати такі вимоги, як [7]:

обґрунтованість в ціннісно-смісловому відношенні. Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці має ґрунтуватися на існуванні загального задуму, єдиної стратегічної мети, яка визначається досягненням балансу між інтересами, потребами і цінностями його суб'єктів;

максимальна цілеспрямованість, чітке формулювання цілей учасниками взаємодії, здатність сформулювати їх ієрархію, спираючись на уявлення про найбільш актуальні проблеми;

планомірність та організованість. Планомірність є найважливішою умовою управління інноваціями, без застосування якої неможливо вирішити проблеми взаємодії ринків;

диференційованість щодо процедур регулювання, які набувають внаслідок цього якості соціальних технологій;

- раціональність, що базується на науковому підході до прийнятих рішень;

рефлексивність, умовою якої є постійна критична самооцінка суб'єктів регулювання, аналіз застосовуваних ними методів пізнання і перетворення соціальної дійсності;

превентивність, що вимагає прогнозування найбільш ймовірних тенденцій розвитку економіки (регіону, галузі) в цілому, зміни ситуації на ринках праці та освітніх послуг;

поєднання зовнішнього регулювання, стратегії реальних і потенційних учасників.

На основі цих вимог, можна обґрунтувати організаційно-технологічний механізм регулювання взаємодії ринків праці та освітніх послуг. При цьому, під організаційно-технологічним механізмом регулювання розуміється упорядкована система цілеспрямованих взаємодій пов'язаних між собою соціальних суб'єктів і об'єктів, що реалізують цілі і завдання гармонізації взаємодії ринків праці та освітніх послуг. У складі пропонованого механізму можна виділити декілька структурних елементів [7] :

1. Концептуально-змістовний елемент (визначення теоретичних основ регулювання ринків освітніх послуг та праці);

2. Цільовий елемент моделі (визначення принципів побудови ієрархії цілей, проблем, що мають місце та способів корекції цільових орієнтирів);

3. Організаційний (інституційний) елемент механізму регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці (включення в процес регулювання вже діючих інститутів і формування нових);

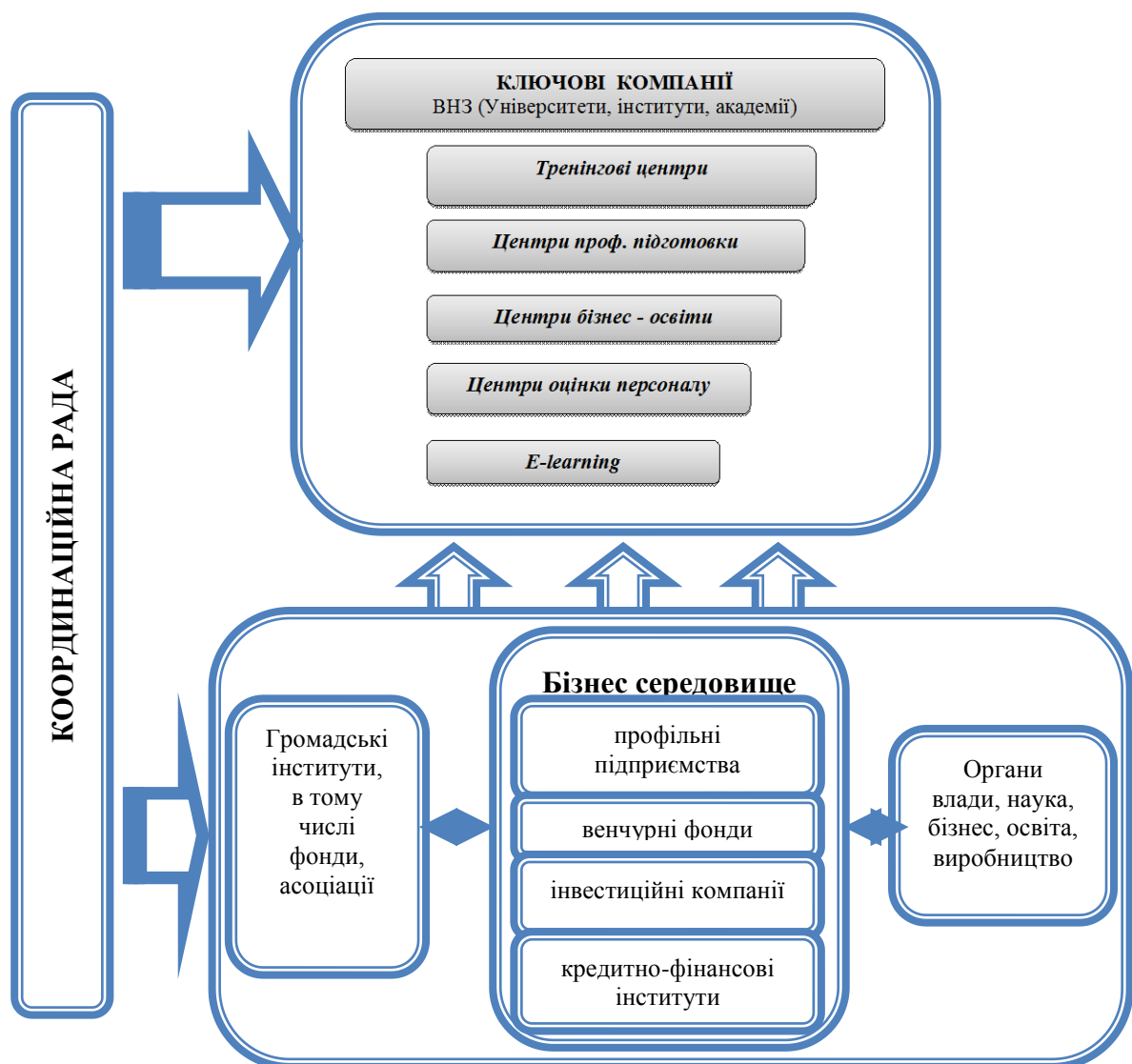
4. Нормативно-правовий елемент ( норми та правила, що регулюють процес взаємодії ринків освітніх послуг та праці, а також угоди та домовленості між учасниками взаємодії);

5. Інформаційно-аналітичний елемент механізму регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці (всі види інформаційних ресурсів, які можуть бути використані для забезпечення цієї практики).

Пошук способів гармонізації відносин між суб'єктами сучасного суспільства в умовах трансформації викликав підвищення дослідницького інтересу до феномену партнерства. Соціальне партнерство в освіті являє собою особливий тип взаємодії освітніх установ з суб'єктами та інститутами ринку праці, регіональними органами виконавчої влади, громадськими організаціями, націлений на максимальну згоду і реалізацію інтересів усіх учасників цього процесу. Соціальне партнерство означає не тільки практику спільного вироблення рішень, але також збалансованість взаємної відповідальності, конструктивну взаємодію суб'єктів ринків праці та освітніх послуг з метою задоволення інтересів усіх взаємодіючих сторін. Форми і методи сучасного соціального партнерства відрізняються тим, що вони

будуються на договірних засадах і передбачають високий ступінь відповідальності взаємодіючих сторін.

Основним чинником розвитку соціального партнерства в системі освіти є інтеграційні процеси, які обумовлюють поєднання можливостей кадрового, виробничого, освітнього потенціалу для вирішення завдань, спрямованих на підготовку конкурентоспроможного фахівця. Однією з форм такого партнерства є формування освітнього кластеру (рис. 3).



**Рис. 3 Структуруючі елементи освітнього кластеру**

Освітній кластер можна визначити як об'єднання освітніх установ та підприємств певної галузі, локалізованих

територіально, кінцевим продуктом взаємодії яких є освітня послуга як результат поєднання єдиного інтеграційного освітнього простору, освітньої моделі, багаторівневої інтеграції та взаємодії.

Партнерські відносини в умовах кластеру повинні будуватися на основі принципів взаємодії, інтеграції, корпоративності, саморозвитку, самоорганізації та соціальної адаптації її суб'єктів. Організація взаємодії соціальних партнерів на основі цих принципів забезпечує безперервність і багаторівневості освіти, вдосконалення матеріально - технічної бази, сприяє відбору і структуруванню змісту освіти з урахуванням інтересів усіх суб'єктів освітнього кластера, стимулює професійне зростання викладацького складу освітніх установ; забезпечує ринок праці висококваліфікованими та затребуваними фахівцями; гарантує випускникам закладів освіти працевлаштування за обраною спеціальністю з ясною перспективою кар'єрного росту, сприяють формуванню і вдосконаленню їх професійної компетентності; забезпечує освітнім установам гарантоване оплачуване замовлення на підготовку фахівців, можливість розвитку експериментально - навчальної бази, підвищення рівня та диверсифікації наданого освіти [9].

Отже, освітній кластер як одна з форм взаємодії ринків освітніх послуг та праці являє собою групу освітніх установ, локалізованих на одній території та в рамках одного проекту, які формують в якості кінцевого продукту освітню послугу, конкурують і взаємодіють між собою, мають навколо постачальників необхідних факторів виробництва, обладнання, спеціалізованих послуг, інфраструктури, науково - дослідних інститутів, органі влади та громадські організації. Взаємодія суб'єктів ринків праці та освітніх послуг в просторі освітнього кластеру має істотний вплив на конкурентні переваги кожного з них.

**Висновки.** Таким чином, структура та якість вітчизняної освіти суперечать завданням соціального та економічного розвитку як окремих регіонів, галузей, так і країни в цілому. Внутрішні причини актуалізації проблеми невідповідності якості освіти вимогам ринку праці ведуть до негативних наслідків, які

відбиваються на якості підготовки фахівців. Тому тісна взаємодія ринків праці та освітніх послуг в умовах трансформації ринкової економіки є важливим напрямом змін і тенденцій освітнього простору, розширення доступу до навчання і вибору професії, формування людського капіталу як основи ефективного економічного і соціального розвитку країни.

Існуючі тенденції розвитку економіки країни вимагають розробки більш досконалих заходів щодо регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці. Регулювання гармонізації ринків освітніх послуг та праці визначає необхідність здійснення наступних заходів:

розроблення концепції взаємодії ринків праці та освітніх послуг й об'єднати зусилля [Міністерство освіти і науки, молоді та спорту України](#), Міністерства економіки, Міністерства праці та соціальної політики, галузевих міністерств, роботодавців і навчальних закладів на принципах розробки політики пріоритетів надання роботодавцям можливості ефективніше виконувати свою роль у системі економічних відносин;

налагодження партнерських відносин, інтеграція освіти та ринку праці (спільні освітні проекти, соціальне партнерство, приватно-державне партнерство тощо);

удосконалення системи моніторингу та прогнозування потреб ринку праці, створення мереж самостійних структурних підрозділів, які виступатимуть посередниками між системою освіти й роботодавцями та забезпечуватимуть взаємодію ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом вивчення їх стану, розроблятимуть короткострокові та довгострокові прогнози щодо можливостей працевлаштування випускників навчальних закладів (навчальні заклади, рекрутингові та інформаційні агенства, підприємства та служба зайнятості);

забезпечення участі роботодавців та інших партнерів у вирішенні проблем освіти, в тому числі, розробленні освітніх стандартів, узгоджених з сучасними кваліфікаційними потребами;

запровадження механізму визначення рейтингу навчальних закладів та тендерів на розміщення держзамовлення на підготовку кадрів з урахуванням ефективності працевлаштування випускників як кінцевого результату співпраці з роботодавцями;

використання закордонного досвіду, а саме впровадження методу підсумкового фінансування навчальних закладів (як за обсягами прийому студентів, так і за обсягами працевлаштування за отриманою кваліфікацією та адаптації випускників на виробництві), реінжинірингу бізнес-процесів навчального закладу, використання практики ендаумента, впровадження маркетингових служб, що вивчають потреби ринку праці як невід'ємної складової навчального закладу.

### *Література*

1. Мокроносов А. Г. Прогнозирование потребности региональной экономики в подготовке квалифицированных кадров [Текст]: моногр. / Мокроносов А. Г. [и др.]. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2010.- 111 с.
2. Управление современным образованием: социальные и экономические аспекты: моногр. / А.Н. Тихонов, А.Е. Абрамешин, Т.П. Воронина, А.Д. Иванников, О.П. Молчанова; Под ред. А.Н. Тихонова. - М.: Вита-Пресс, 1998. - 256 с.
3. Евменов Н. Особенности взаимодействия рынков труда и образовательных услуг // Социальная политика и социальное партнерство /Евменов Н.- 2010. № 6. С. 5-9.
4. Гусак Л.П. Региональное регулирование рынка образовательных услуг на основе маркетингового подхода //Социально-экономические явления и процессы / Гусак Л.П. - Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина.- № 3 (011).- 2008.- С. 29-31)
5. Андрюнін А. В. Взаимодействие региональных рынков труда : опыт анализа и прогнозирования перемещений населения и рабочей силы // Проблемы прогнозирования / Андрюнін А. В., Коровкін А. Г., Парбузін К. В. 2001.- № 2. - [Електроний ресурс].-Режим доступу.- [URL: <http://www.ekfor.ru/pat.php?; D = 2001/2/06>
6. Офіційний сайт Державного комітету статистики України .- [Електроний ресурс]. – Режим доступу.- [[www.ukrstat.gov.ua.](http://www.ukrstat.gov.ua)]

7. Макеева Т.Е. Технологии регулирования взаимодействия региональных рынков труда и образовательных услуг в регионе /Макеева Т.Е. //Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Философия. Социология. Право. 2008. Т. 12. № 5. С. 88-93. )
8. Мартякова Е. В. Инновационные технологии в системе гармонизации рынков труда и образования /Мартякова Е. В. // Маркетинг і менеджмент інновацій.-2010.- № 2.- С.160 - 169.
9. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посіб. / Е. М. Лібанова. – К. : Центр навч. л-ри, 2003. – 224 с.
10. Яворский О.Е. Образовательный кластер как форма социального партнерства техникума и предприятий газовой отрасли: дис. канд. пед. наук: 13.00.01/ Казань, 2008.- 253 с.