

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Університет митної справи та фінансів

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РИНКОВО-ОСВІТНЬОЇ МОДЕЛІ

МОНОГРАФІЯ



Дніпро – 2017

ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ ЕФЕКТИВНОЇ РИНКОВО-ОСВІТНЬОЇ МОДЕЛІ

МОНОГРАФІЯ

I 66 Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі: монографія. – Дніпро: УМСФ, 2017. – 236 с.
ISBN 978-966-921-154-5

У монографії представлений інноваційний погляд колективу авторів на вирішення проблем молодіжного безробіття, обумовленого невідповідністю отриманих у вищих навчальних закладах знань і компетенцій потребам сучасних роботодавців. Досліджено окремо проблеми розвитку ринку праці молоді та динаміку розвитку ринку освітніх послуг в Україні та закордоном, здійснено їх комплексну діагностику. Визначено роль маркетингових персонал-теологій у формуванні дієвого механізму працевлаштування молоді. Застосовано проектний підхід у вирішенні проблем розбалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці в Україні. Запропоновано інноваційний підхід до побудови ефективної ринково-освітньої моделі в Україні на основі імплементації європейського досвіду і наведено її економічне обґрунтування.

Для науковців, фахівців з питань формування ринку освітніх послуг відповідно до вимог роботодавців, викладачів ВНЗ, студентів економічних спеціальностей.

УДК 331.56/.57:331.548]-053.6(477)(02.064)

ББК 65.9(4Укр)240.5

Р е ц е н з е н т и

Боголіб Т.М. – доктор економічних наук, професор, заслужений працівник освіти України, академік Академії економічних наук України, академік Академії вищої освіти України, декан фінансово-гуманітарного факультету, ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет імені Григорія Сковороди» (м. Переяслав-Хмельницький).

Дороніна О.А. – доктор економічних наук, професор, професор кафедри управління персоналом та економіки праці Донецького національного університету ім. В. Стуса (м. Вінниця).

Петруня Ю.С. – доктор економічних наук, професор, заслужений діяч науки і техніки України, завідувач кафедри менеджменту зовнішньо-економічної діяльності Університету митної справи та фінансів (м. Дніпро).

*Рекомендовано до друку Вченою радою
Університету митної справи та фінансів
Протокол №12 від 27.03.2017 р.*

ISBN 978-966-921-154-5

© УМСФ, 2017

ПЕРЕДМОВА	5
РОЗДІЛ 1 НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНЕ ОБґРУНТУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ , ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ РИНКОВО-ОСВІТНІХ МОДЕЛЕЙ В УКРАЇНІ ТА ЄС	8
1.1 Ринково-освітні моделі: сучасні концепції і підходи до впровадження	8
1.2 Нормативно-правове підґрунтя підготовки фахівців та працевлаштування випускників: сильні і слабкі сторони	22
1.3 Особливості державного регулювання освітньої галузі: компаративний аналіз	32
1.4 Фактори, що обумовлюють необхідність впровадження інноваційних підходів до трансформації системи освіти в Україні	49
РОЗДІЛ 2 ЕКОНОМІЧНІ ДОМІНАНТИ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЄС	63
2.1 Демографічні та психологічні фактори у формуванні молодіжного ринку праці	63
2.2 Передумови і тенденції розвитку молодіжного ринку праці	76
2.3 Оцінка стану молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності випускників на вітчизняному ринку праці та ринку праці ЄС	88
2.4 Проектна модель обґрунтування перспектив розвитку молодіжного ринку праці	102
РОЗДІЛ 3 МАРКЕТИНГОВІ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ У ФОРМУВАННІ МЕХАНІЗМУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ЄС	113
3.1 Роль маркетингових персонал-технологій у формуванні механізму працевлаштування молоді: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії	113
3.2 Прикладні аспекти застосування сучасних маркетингових персонал-технологій і механізми їх впливу на забезпечення ефективної зайнятості на ринку праці	122
РОЗДІЛ 4 ДЕТЕРМІНАЦІЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ ТА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПІ	144
4.1 Особливості функціонування вітчизняного молодіжного ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні	144
4.2 Аналіз методологічних підходів до оцінки якості підготовки фахівців в Україні та Європі: порівняльний аспект	154
4.3 Ринок освітніх послуг та ринок молодіжної праці в Україні: моніторинг проблем їх дисбалансу та перспектив у вигляді SWOT-аналізу	164
4.4 Прогнозування перспектив взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні	169

РОЗДІЛ 5	МЕХАНІЗМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РИНКОВО-ОСВІТНЬОЇ МОДЕЛІ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЄС	176
5.1	Аналіз механізмів та сучасних підходів до ефективного регулювання освітніх процесів	176
5.2	Регулювання освітньої міграції в Україні та ЄС	182
5.3	Проект формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців	190
5.4	Інноваційні підходи до побудови ефективної ринково-освітньої моделі в Україні та її економічне обґрунтування	204
	ВИСНОВКИ	217
	СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	220

ПЕРЕДМОВА

Національний ринок праці в Україні наразі характеризується професійно-кваліфікаційним дисбалансом попиту і пропозиції робочої сили. Разом із цим, постійно підвищуються вимоги до якості робочої сили. Намітилась тенденція спаду якості практичної підготовки випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації; випускники все менш і менш відповідають потребам роботодавців у висококваліфікованій робочій силі. В свою чергу, це породжує іншу проблему – зростає відсоток безробітних серед молоді через небажання роботодавців наймати недосвідчених молодих спеціалістів, надаючи їм перше робоче місце і, як наслідок, позбавляючи їх шансу проявити себе в конкурентній боротьбі на вакантні посади.

В сучасних умовах функціонування ринку праці молоді спеціалісти все частіше стикаються з проблемою невідповідності рівня отриманих ними знань практиці. Зростаючий рівень безробіття, жорсткість вимог роботодавців на ринку праці ставить молодих спеціалістів, а також освітні заклади у скрутне становище і в цій ситуації потрібні кардинальні зміни системи підготовки фахівців.

Важливою умовою подолання негативних тенденцій у сфері зайнятості населення, що виникають внаслідок кризових явищ в економіці, є постійне вдосконалення соціально-економічних механізмів регулювання зайнятості, їх ефективне застосування в практичній діяльності адміністративних і господарських органів, а також реалізація стратегічних завдань щодо забезпечення ефективного відтворення та використання трудового потенціалу

На нашу думку, за даних обставин особливої актуальності набуває посилення взаємодії та взаємозв'язку між ринком праці та ринком освітніх послуг і залучення вищих навчальних закладів до вирішення проблеми зайнятості своїх випускників.

Істотні трансформаційні зрушення в національній економіці обумовили активізацію досліджень з проблем розвитку ринку освітніх послуг відповідно до реалій ринку праці. Цій проблемі присвячені наукові праці українських вчених: І. Бондаря, І. Гнибіденка, О. Грішньої, В. Дацюка, М. Долішнього, Т. Заяць, А. Колота, В. Куценка, Е. Лібанової, О. Макарової, В. Онікієнка, В. Петюха, В. Покришука, В. Савченка, О. Попомарьової та інших.

В нашій монографії здійснено спробу побудови та імплементації дієвого механізму удосконалення підготовки молодих спеціалістів (фахівців) у вищих навчальних закладах відповідно до сучасних вимог та закономірностей розвитку ринку праці.

Завданнями нашого дослідження є:

- компаративний аналіз нормативно-правових та інфраструктурних передумов отримання освіти та подальшої зайнятості молодих спеціалістів в Україні та закордоном;

- вивчення особливостей функціонування вітчизняного молодіжного

ринку праці (аналіз попиту-пропозиції та ефективної зайнятості молодих фахівців);

- аналіз різних методологічних підходів до оцінки якості підготовки фахівців в Україні та закордоном;

- вивчення закономірностей розвитку ринку освітніх послуг в Україні та закордоном;

- моніторинг показників молодіжної зайнятості та безробіття в Україні та ЄС, порівняння цих показників в динаміці;

- прогнозування розвитку ринку праці і ринку освітніх послуг в Україні;

- обґрунтування інноваційних підходів до організації надання освітніх послуг вітчизняними і зарубіжними навчальними закладами;

- розробка інноваційного механізму регулювання молодіжного ринку праці;

- обґрунтування імплементації інноваційної моделі підготовки фахівців відповідно до вимог сучасного ринку праці.

Інформаційною базою дослідження стали праці вітчизняних і зарубіжних науковців і практиків у сфері підготовки молодих спеціалістів (фахівців) у навчальних закладах відповідно до сучасних вимог ринку праці, аналітична та статистична інформація.

В першому розділі монографії надано наукове визначення поняття «ринково-освітньої моделі»; проаналізовано сучасні концепції і підходи до їх впровадження в освітні процеси різних країн; вивчено і систематизовано інформацію про нормативно-правові основи надання освітніх послуг в Україні та країнах ЄС; здійснено аналіз системи державного регулювання освітньої галузі; охарактеризовано фактори, що обумовили необхідність впровадження інноваційних підходів до трансформації системи освіти в Україні.

В другому розділі монографії визначено закономірності розвитку ринку праці молоді в Україні та ЄС. Зокрема, визначено демографічні та психологічні фактори у формуванні молодіжного ринку праці як запоруки формування мотиваційної складової працевлаштування молоді; охарактеризовано загальні тенденції розвитку молодіжного ринку праці; надано оцінку молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності випускників на вітчизняному ринку праці та ринку праці ЄС; запропоновано модель обґрунтування перспектив розвитку молодіжного ринку праці в Україні.

В третьому розділі монографії визначено роль маркетингових персонал-технологій у формуванні механізму працевлаштування молоді, поставлено акцент на їх інноваційній складовій і наведено приклади їх застосування в процесі забезпечення ефективної зайнятості молоді на ринку праці.

В четвертому розділі монографії охарактеризовано особливості функціонування вітчизняного молодіжного ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні; здійснено аналіз оцінки якості підготовки фахівців в Україні та Європі; проведено моніторинг проблем дисбалансу ринку освітніх послуг та ринку молодіжної праці в Україні; розроблено прогноз перспектив взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні.

В п'ятому розділі монографії здійснено аналіз механізмів та сучасних підходів до ефективного регулювання освітніх процесів; обґрунтовано чинні механізми регулювання освітньої міграції в Україні та ЄС; розроблено проект формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців як напрямок пошуку ефективного діалогу для усунення існуючих дисбалансів; запропоновано інноваційний підхід до побудови ефективної ринково-освітньої моделі в Україні з метою її подальшої імплементації.

Монографія підготовлена колективом авторів:

Бабенко А.Г. – д.е.н., професор, професор кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 5.1, передмова);

Бикова А.Л. – к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 1.4);

Бондаревська К.В. – к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 2.3, 2.4, 5.3);

Волкова Н.В. – к.держ.упр., доцент, доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 1.1, 1.3);

Гетьман О.О. – к.е.н., доцент, в.о. завідувача кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 4.1, 4.2, 4.3, 4.4, 5.4, висновки);

Гірман А.П. – к.політ.н., доцент, доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 2.2);

Кодацька Н.О. – к.соц.н., доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 2.1);

Колеснік О.С. – аспірант кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 5.2);

Лобза А.В. – д.ф.г.е., доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 3.2);

Семенова Л.Ю. – к.е.н., доцент, доцент кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 1.2);

Цибулько А.І. – аспірант кафедри економіки та соціально-трудових відносин (пп. 3.1).

Автори монографії будуть щиро вдячні всім зацікавленим науковцям, хто опікується вирішенням проблем збалансованого розвитку ринку освітніх послуг і ринку праці в Україні, за критичну оцінку нашої наукової праці та конструктивне наукове співробітництво у вирішенні поставлених завдань.

РОЗДІЛ 1
НАУКОВО-ТЕОРЕТИЧНЕ ОБҐРУНТУВАННЯ ПЕРЕДУМОВ
ВПРОВАДЖЕННЯ ІННОВАЦІЙНИХ РИНКОВО-ОСВІТНІХ
МОДЕЛЕЙ В УКРАЇНІ ТА ЄС

1.1. Ринково-освітні моделі: сучасні концепції і підходи до впровадження

Ринково-освітня модель: сучасні тлумачення та порівняння

Сучасний ринок праці вимагає висококваліфікованих фахівців, здатних гнучко реагувати на технічні, технологічні та соціальні зміни. Розвиток системи освіти є невіддільним від розвитку економічної системи. Більше того, в умовах ринкової економіки зв'язок ринків, зокрема ринків праці та ринку освітніх послуг, є невідмінною умовою їх функціонування. Відкритість системи освіти, створення професійних міжкультурних комунікацій, інтеграція до загальноєвропейського освітнього простору вимагають конкурентоспроможних освітніх послуг. Тому наразі постало питання про формування ефективної ринково-освітньої моделі, яка дозволяє вирішувати завдання управління освітою.

Збалансоване функціонування ринку освітніх послуг та ринку праці унеможлиблюється через важкість прогнозування розвитку останнього та функціонуванню системи освіти «навздогін» розвитку економіки. Крім того, існує суперечливість у вимогах ринку праці: з одного боку, ринок потребує від працівника високого професіоналізму та компетентності, що досягається вузькою спеціалізацією, з іншого – на ринку зростає попит на «універсальних», «гнучких» професіоналів, що отримали фундаментальну університетську освіту [1].

Проблеми надлишку фахівців певних спеціальностей та складнощі у працевлаштуванні випускників, в тому числі випускників із вищою освітою, є проявом не тільки кількісної невідповідності попиту і пропозиції на ринку праці, але й якісної невідповідності вимог роботодавців до знань, вмінь та навичок, сформованих у сфері професійної освіти. Остання причина апелює до такої категорії, як якість надання освітніх послуг.

Отже, вагомий резерв покращення ситуації на ринку праці знаходиться в самій системі освіти.

У сучасній науковій літературі зустрічаються поняття ринкової та освітньої моделей. Існуючі моделі ринкових систем відрізняються ступенем втручання держави. *Освітня модель* – це освітня система, що включає в себе загальні цілі та зміст освіти, проектування навчальних планів та програм, управління навчальним процесом, моделі групування учнів (студентів), методи контролю, звітність, способи оцінки процесу навчання [2, С. 94].

В рамках освітніх парадигм виникають різні моделі освіти. Їх розрізняють за змістом, підходами до навчання і типом управління. За підходами до навчання вирізняють такі класичні моделі освіти, як європейська, радянська, американська,

сучасна японська. Одна із класифікацій виділяє три освітні моделі (моделі організації освіти): авторитарну, маніпулятивну, гуманістичну. У світовому освітньому просторі розрізняють наступні моделі професійної освіти (моделі організації освіти): 1) модель освіти як державно-відомчої організації; 2) традиційна модель; 3) модель розвиваючої освіти; 4) раціоналістична модель; 5) гуманістична (феноменологічна) модель; 6) неінституціональна модель; 7) модель освіти протягом усього життя [3].

Додавання ринкової складової до освітньої моделі означає функціонування системи освіти в ринковій економіці, в якій рішення, що стосуються обсягів надання освітніх послуг, їх ціноутворення, витрат на освіту, інвестицій в освітню складову людського капіталу, розподілу випускників базуються на попиту та пропозиції, вільному коливанні цін, здійснюються через ринки – ринок освітніх послуг та ринок праці.

Синтезоване нами поняття «ринково-освітня модель» можна визначити як складну відкриту систему, метою якої є організація якісної підготовки фахівців, конкурентоспроможних на ринку праці, забезпечення професійного та кар'єрного зростання науково-педагогічного персоналу навчальних закладів, а також як ринкову поведінку навчальних закладів, що ґрунтується на стимулах до створення інноваційних продуктів і тим самим є основою для розбудови економіки знань.

Отже, *ринково-освітня модель* є тією моделлю освіти, що орієнтована на потреби ринку праці. При цьому не відкидається особистісний аспект освіти: ринково-освітня модель також є основою для самоорганізації системи особистісно-професійного розвитку людини.

Елементами ринково-освітньої моделі, на нашу думку, мають бути: профорієнтація та допрофесійна підготовка; визначення стратегії та цілей розвитку системи освіти та її інфраструктури; визначення потреби ринку у фахівцях (соціальне замовлення); формування вимог державних освітніх стандартів; якість освітнього процесу та наукових досліджень; бюджетування освіти (розподіл ресурсів); оцінка ефективності освіти. Оцінка ефективності освіти має включати оцінку педагогічної, економічної та соціальної ефективності. Провідними принципами сучасної професійної освіти в Україні мають бути: випереджаче навчання, інтеграція з виробництвом, фінансово-матеріальна підтримка, конкуренція та кооперація, професійна і територіальна мобільність всіх учасників освітнього процесу, професійний і кар'єрний розвиток науково-педагогічного персоналу, ефективний менеджмент навчальних закладів, орієнтація на потреби ринку праці (замовників освітніх послуг).

Раціонально побудована ринково-освітня модель, орієнтована на потреби ринку праці в найближчій перспективі, має бути запорукою становлення економіки нової якості – економіки знань. Ключовим фактором успіху такої моделі, на нашу думку, має бути процес усвідомленого самовизначення та профорієнтації, за якого споживачі освітніх послуг можуть реалізувати своє право на отримання професійної освіти без обмеження права вибору напрямку навчання.

Основною складовою ринково-освітньої моделі є модель підготовки фахівця, що являє собою відображення обсягу і структури професійних і соціально-психологічних якостей, знань, умінь фахівця, які в сукупності представляють його узагальнену характеристику як члена суспільства. До цього поняття дослідники вносять різний зміст. Більшість учених розуміє під моделлю фахівця описуючий аналог, що віддзеркалює основні характеристики об'єкта, що вивчається, і яким є узагальнений образ фахівця певного профілю. Таке розуміння не суперечить змісту процесу моделювання як дослідженню об'єктів пізнання на їх моделях; побудова і вивчення моделей реально існуючих предметів, процесів або явищ з метою отримання пояснень цих явищ, а також для передбачення явищ, які цікавлять дослідника. Так, наприклад І.І. Сігов зазначає: «Модель фахівця можливо трактувати як образ фахівця, яким він повинен бути для певного періоду часу, що виражено певною документацією. Модель фахівця перш за все містить у собі паспорт фахівця як опис об'єктивних вимог до нього. Паспорт відіграє роль своєрідного державного стандарту відносно до підготовки фахівця» [4]. Інше розуміння: «Модель фахівця – це відображення навчальних планів, програм й інших документів, що описують і регламентують процес підготовки у ВНЗ. Це схематичне вираження обсягу і структури суспільно-політичних, специфічно професійних, організаційно-управлінських, морально-етичних знань, навичок і властивостей, необхідних для трудової діяльності» [5] або: «оптимальний навчальний план може бути складений лише на основі моделі знань випускника, яка повинна розроблятися з урахуванням думки підприємств» [6].

Такі тлумачення містять одночасно і визначення моделі в описовій формі, і «технологію» її побудови, представлену у різних модифікаціях. Існують й інші точки зору, представники яких вносять у визначення моделі окрім знань умінь фахівця, його особистісні якості та інші характеристики. Більшість дослідників використовує метод моделювання досить вузько: з позиції виконання завдання щодо підвищення ступеня відповідності структури підготовки фахівця типовій структурі його професійної діяльності, яка приймається за базу відліку. Така постановка сама по собі не викликає зауважень. О.Е. Смирнова, наприклад, відзначає, що основою моделі фахівця повинна бути модель його практичної діяльності [7].

Однак при цьому слід підкреслити, що діяльність, яка приймається за основу, може бути не тільки передовою, але й рутинною, і потребує корінної перебудови. Тому завдання узгодження структур професійної підготовки та професійної діяльності при застосуванні системного підходу потребують подальшого дослідження на предмет відповідності типової структури певної професійної діяльності сучасним вимогам.

Звертаючись до наукових робіт з проблем дослідження моделі фахівця, ми стикаємося з необхідністю вивчення складових характеристик портрету фахівця. З цього приводу В.І. Горова та С.І. Уляев [8] виділяють два блоки: перший включає загальні характеристики цивілізованої особистості, її властивості та якості; другий – професійні характеристики, до яких відносять морально-

психологічну, професійно-ділову та професійно-психологічну підготовку.

Прийняття України до Болонського процесу в 2005 р. започаткувало реформування вищої школи з урахуванням кращого світового досвіду. Компетентнісний підхід до організації навчання, на відміну від знанневого, висуває на перший план вміння реалізовувати отримані знання, навички, а також певні набуті особистісні якості та ціннісні орієнтації. Сутність нового підходу полягає в тому, що «потрібно не стільки володіти знаннями як такими, скільки володіти певними особистісними характеристиками і вміти в будь-який момент знайти і відібрати потрібні знання в створених людством інформаційних системах» [9]. Знання та вміння передбачають здатність індивіда самостійно знаходити і використовувати знання в різних ситуаціях і сферах життя, відмінних від тих, де вони придбані.

Компетентнісна модель вищої професійної освіти передбачає наступні важливі цільові орієнтири при проектуванні освітнього процесу у вузі:

- студенто-орієнтовану спрямованість освітнього процесу;
- органічне включення освітнього середовища вузу в усі види життєдіяльності її суб'єктів, що приводить до активізації внутрішніх ресурсів особистості;
- розвиток особистості в професійному становленні;
- орієнтацію на компетенції як результат освіти з урахуванням вимог ринку праці та міжнародних тенденцій;

- насичення особистісними смислами і гуманізацією змісту освітніх послуг.

З метою створення єдиного європейського простору вищої освіти в рамках Болонського процесу і певної уніфікації організації навчання були розроблені кваліфікаційні вимоги до випускників, які виражаються в поняттях компетенція і компетентність. На жаль, у спеціальних дослідженнях досі немає однозначного тлумачення цих базових понять. Зазвичай під компетенцією розуміють «коло питань, на яких особа добре обізнана» [10], а під компетентністю розуміють «здатність до інтеграції знань і навичок, способів їх використання в умовах швидко змінюваного зовнішнього середовища» [11]. І.Б. Васильєв під компетентністю розуміє «здатність працівника кваліфіковано виконувати певні види робіт у рамках конкретної професії, домагатися високих результатів праці на основі наявних у нього професійних знань, умінь, навичок», а під компетенцією – «коло повноважень посадової особи, в межах яких вона повинна мати необхідні знання і має право приймати рішення». На думку автора, компетенція і компетентність співвідносяться як належне і сутісне, компетенція належить посаді, а компетентність – працівнику [12]. На нашу думку, таке трактування понять не зовсім коректне: будь-яка посадова особа, яку б посаду вона не обіймала, є працівником. Очевидно, людині мають бути притаманні і компетенції, і компетентність.

Згідно зі статтею 44 Закону «Про вищу освіту», прийом на навчання для здобуття ступеня молодшого бакалавра чи бакалавра здійснюється на основі повної загальної середньої освіти за результатами зовнішнього незалежного оцінювання знань і умінь вступників та рівня їх творчих та/або фізичних здібностей з урахуванням середнього балу документа про повну загальну

середню освіту та балу за особливі успіхи. Це дає більш якісний відбір до контингенту студентів [13].

Освітні моделі окремих європейських країн

Серед основних тенденцій, властивих європейським університетам на рубежі ХХ-ХХІ ст., можна виділити такі: скорочення частки державного фінансування системи вищої освіти; зростання чисельності студентів; диверсифікація попиту на освітні послуги, в зв'язку з чим виникає потреба в нових формах навчання, навчальних програмах і посилення конкурентної боротьби на ринку освітніх послуг; зростання значущості університетів в регіоні; Болонський процес; інтернаціоналізація та гармонізація вищої освіти тощо [14].

У більшості країн основні завдання організації діяльності ВНЗ майже однакові: запропонувати професійно орієнтовані та економічно вигідні типи освіти для задоволення потреб ринку праці; забезпечити потреби зростаючого числа вступників без істотного збільшення урядових витрат на вищу освіту; запропонувати програми, орієнтовані на викладання, в яких частково використані дослідження прикладного характеру; оновити і поліпшити вже існуючу професійно орієнтовану освіту [15, С. 41-42].

Освітні моделі органічно вплетені в економічні системи своїх країн. Так, сьогодні на Заході фактично склалось кілька різновидів «ринкових економік», що суттєво відрізняються. Так, у США найбільш поширеним є принцип *laissez faire* (незначний вплив держави на економіку). На противагу цьому у Франції існує досить сильна державна промисловість, у Німеччині і в Австрії отримала розвиток модель «соціального ринкового господарства».

Кожна ринково-освітня модель несе в собі певні мотиваційні важелі для учасників освітнього процесу та роботодавців. Концептуальним документом, що забезпечує порівняння освітніх моделей різних країн, різних за своєю структурою і змістом, є Міжнародна стандартна класифікація освіти (МСКО), що забезпечує основу для подання даних в порівняльному й уніфікованому форматі. Вона спрощує процес перетворення даних про національні системи освіти в узгоджені на міжнародному рівні категорії, які дають можливість здійснювати порівняння на міжнародному рівні.

МСКО – це базова класифікація, що входить до Міжнародної системи економічних і соціальних класифікацій Організації Об'єднаних Націй. Вперше розроблена ЮНЕСКО в 1970-х роках, вона періодично оновлювалася для того, щоб відображати безперервну еволюцію систем освіти по всьому світу. У новій МСКО 2011 р. (що прийшла на зміну МСКО 1997 р.) представлені вдосконалені визначення і детальні пояснення, які дозволяють успішніше відслідковувати світові освітні моделі. Так, суттєвому перегляду піддалися розділи, присвячені третинній освіті і освіті дітей молодшого віку. Крім того, в МСКО-2011 представлені нові схеми кодування освітніх програм і рівнів отриманої освіти. Куратором МСКО, відповідальним за розробку, підтримку, оновлення і перегляд класифікації, є Інститут статистики ЮНЕСКО (ІСЮ). Він забезпечує управління ефективним і послідовним використанням МСКО

для збору і аналізу даних на міжнародному рівні [16]. Як видно з таблиці 1.1, в країнах ЄС основним освітнім ступенем є бакалавр – 68% від контингенту повного циклу навчання (бакалаврів та магістрів) (80% у Бельгії, 64% у Німеччині, 53% у Франції, 85% у Нідерландах, 56% в Австрії).

Таблиця 1.1

Чисельність студентів ВНЗ у країнах ЄС у 2013 р., тис. осіб

Країни	Загальна чисельність ¹	Короткий цикл навчання			Бакалаври			Магістри		
		Всього	чоловіки	жінки	Всього	чоловіки	жінки	Всього	чоловіки	жінки
ЄС-28	19 632,3	1 475,4	688,2	787,3	11 913,5	5 541,8	6 371,6	5 517,4	2 344,6	3 162,7
Бельгія	488,5	24,1	9,2	15,0	364,2	160,2	204,0	85,6	39,0	46,5
Німеччина	2 780,0	0,5	0,1	0,4	1 635,9	913,3	722,6	930,4	429,7	500,6
Франція	2 338,1	504,9	251,6	253,3	931,7	387,2	544,6	832,0	387,1	444,9
Нідерланди	674,8	5,3	3,0	2,3	558,5	272,7	285,7	97,3	44,5	52,9
Австрія	422,8	76,8	35,6	41,2	180,2	84,5	95,7	140,1	63,2	76,9

¹ – загальна чисельність включає студентів і здобувачів короткого циклу навчання, бакалаврського, магістерського та докторського рівнів
Джерело: [17]

У таблиці 1.2 показник «рівень зайнятості випускників» представлений показниками зайнятості серед людей у віці від 20 до 34 років при дотриманні таких умов: по-перше, отримання роботи відповідно до визначення МОП, по-друге, досягнення принаймні верхнього середнього рівня освіти (МСКО 3 – міжнародної стандартної класифікації освіти) як найвищого рівня освіти, по-третє, неотримання ніякої освіти або професійної підготовки протягом чотирьох тижнів до дати проведення обстеження і по-четверте, успішне завершення найвищого рівня освіти 1, 2 або 3 роки потому до обстеження. Показник розраховується на підставі даних обстеження ЄС про робочу силу [18].

Таблиця 1.2

Рівень зайнятості випускників навчальних закладів у країнах Євросоюзу

Країни	2011	2012	2013	2014	2015
ЄС-28	77.0	75.9	75.4	76.0	76.9
Бельгія	80.8 ^b	80.9	79.1	79.0	79.5
Німеччина	88.3 ^b	88.9	89.7	90.0	90.4
Франція	77.3	76.4	76.3 ^b	75.2	72.4
Нідерланди	91.5	88.1	86.0 ^b	86.2	88.2
Австрія	90.5	90.6	89.7	87.2	86.9

Джерело: [18]

Як видно з таблиці 1.2, найближчою до показників працевлаштування випускників серед досліджуваних країн ЄС за даними 2011-2015 рр., є Франція. Решта досліджуваних країн – Бельгія, Німеччина, Нідерланди, Австрія – мають краці за середні показники.

Розглянемо національні особливості системи вищої освіти окремих європейських країн. Третинний сектор економіки Німеччини в частині освіти включає в себе, в першу чергу, різні типи установ вищої професійної освіти і,

в обмеженій мірі, установи за межами системи вищої освіти. Таким чином, на додаток до установ вищої освіти, деякі землі мають *Berufsakademien*, які пропонують альтернативу вищій освіти у формі професійних курсів для тих, хто закінчив вищий рівень середньої освіти та отримав доступ до вищої професійної освіти. *Fachschulen* і *Fachakademien* в Баварії також є частиною третинного сектора. Загальними цілями освіти в цих закладах є підготовка студентів до професії в певній сфері діяльності, надання студентам певних знань, вмінь і навичок, необхідних в майбутній діяльності у вільній, правовій і соціально орієнтованій державі. Відповідно до традиційного принципу єдності навчання і наукових досліджень, професійна підготовка студентів включає в себе наукові й академічні дослідження і художній розвиток.

В *Fachhochschulen* в процесі викладання особливий акцент ставиться на практичному застосуванні набутих знань. Семестри, проведені поза інститутами для отримання практичного досвіду, відомі як *Praxissemester*. Зміст навчання в *Fachhochschulen* розкривається в прикладних дослідженнях і дослідно-конструкторських роботах, які є характерними для даного типу навчання.

При навчанні в державних або підтримуваних державою професійних академіях (*Berufsakademien*) студенти отримують базові знання у звичайному навчальному закладі (*Studienakademien*), а практичний досвід – в професійному закладі. Метою безперервного професійного навчання в навчальних закладах *Fachschulen* є підвищення кваліфікації з метою набуття управлінських навичок на підприємствах або самостійного виконання відповідальних завдань. Навчання в *Berufsakademien* регулюється законами окремих федеральних земель, навчальними приписами (*Ausbildungsordnungen*) і правилами експертизи (*Prüfungsordnungen*) відповідних міністерств або самого *Berufsakademie*. Безперервна професійна освіта в *Fachschulen* регулюється законодавством про освіту, професійну підготовку і нормативними актами федеральних земель.

Станом на літній семестр 2016 року, Німеччина мала 398 державних і підтримуваних державою ВНЗ: університети і прирівнювані до них інститути вищої освіти – *Technische Hochschulen / Technische Universitäten, Pädagogische Hochschulen*, теологічні коледжі, коледжі мистецтва і музики, *Fachhochschulen (Hochschulen für Angewandte Wissenschaften)*. Крім того, третинний сектор Німеччини також включає в себе або керовані державою або визнані в деяких землях державою заклади – *Berufsakademien, Fachschulen* і *Fachakademien* в Баварії. Нетрадиційними університетами є *Technische Hochschulen/Technische Universitäten*, які спеціалізуються в галузях природничих і технічних наук. Прирівнюваними до університетів є установи, які пропонують обмежений діапазон курсів навчання, до них відносяться теологічні коледжі і *Pädagogische Hochschulen*. Останні, які існували тільки в землі Баден-Вюртемберг, були включені до університетів в інших землях або реорганізовані в установи, які пропонують більш широкий спектр курсів. Обов'язкове здійснення фундаментальних наукових досліджень і підготовка наступного покоління вчених є відмінними рисами університетів і прирівняних до них вищих навчальних закладів в Німеччині.

Fachhochschulen були інтегровані в систему вищої освіти у Федеративній Республіці Німеччині в якості нового типу установ відповідно до угоди між землями в 1968 році. Вони виконують специфічні функції, що характеризуються прикладним спрямуванням в навчанні. В деяких землях *Fachhochschulen* (університети прикладних наук) називаються *Hochschulen für Angewandte Wissenschaften* (вищі навчальні заклади прикладних наук). У Баварії деякі *Hochschulen für Angewandte Wissenschaften* мають право називати себе *Technische Hochschule* (технічний вуз). Відносно висока частка з них, понад 50% з 229 *Fachhochschulen*, є недержавними, але вони підпорядковуються тим же правовим положенням, як і державні *Fachhochschulen*. Вони відрізняються розміром, кількістю студентів і кількістю курсів навчання, відтак – окремі *Fachhochschulen* мають специфічний регіональний характер або конкретні галузі спеціалізації. Особливу роль відіграють 29 навчальних закладів *Verwaltungsfachhochschulen (Fachhochschulen für das öffentliche Verwaltungswesen)*, які готують державних службовців.

Метою вищої освіти *Niederlande* є підготовка студентів до сучасної економіки знань. Закон про вищу освіту і наукові дослідження визначає три категорії ВНЗ: університети (в тому числі богословські і гуманітарні), інститути (*hogescholen*) і відкриті університети.

Університети зосереджуються на академічному навчанні та дослідженнях: забезпечують початкові програми на здобуття ступеня, проведення наукових досліджень, підготовку науковців, інженерів-проектувальників та передачу знань в інтересах суспільства.

Богословські і гуманітарні університети здійснюють академічну підготовку для професій, заснованих на конкретній системі переконань: вони проводять богословські і гуманістичні дослідження, підготовку науковців і передачу знань в інтересах суспільства.

Інститути (*hogescholen*) забезпечують професійну освіту: сприяють розвитку конкретних професій, орієнтованих на проведення дослідно-конструкторських робіт і наукових досліджень. Вони забезпечені програмами бакалаврату і в деяких випадках – магістерськими програмами.

Відкриті університети забезпечують академічну і вищу професійну освіту, засновані на наукових дослідженнях і дослідженнях, пов'язаних з конкретними професіями відповідно до компетенцій, що сприяє впровадженню інновацій у сфері вищої освіти: вони пропонують курси підвищення кваліфікації у формі дистанційного навчання.

Державні заклади вищої освіти отримують фінансування від Міністерства освіти, культури і науки або Міністерства економіки. Студенти оплачують навчання, розмір оплати встановлюється урядом. На сьогоднішній день 37 інститутів отримують фінансування уряду. Міністерство економіки відповідає за фінансування тільки трьох з них, які надають освіту у галузі сільського господарства та екології.

Установи приватного сектора включають в себе закордонні університети і бізнес-школи, до яких голландські державні норми не застосовуються. Будь-

яка приватна установа в Нідерландах може подати заявку на акредитацію. Установи приватного сектора, які не отримують державного фінансування, можуть бути визнані міністром освіти, культури і науки як «юридичні особи, що забезпечують отримання вищої освіти». Після акредитації ці програми стають юридично визнаними. Дипломи, видані організаціями приватного сектора, еквівалентні документам про освіту державних установ.

Система «бакалавр-магістр» була введена в 2002 році. Існує різниця між вищою професійною освітою і вищою цільовою освітою. Програма підготовки бакалаврів в університеті займає 3 роки (180 кредитів ECTS). Для отримання ступеня магістра потрібен 1 рік (60 кредитів ECTS), 1,5 або 2 роки (120 кредитів ECTS). В інститутах для отримання ступеня бакалавра необхідно 4 роки (240 кредитів ECTS), а акредитовані магістерські програми займають 60 кредитів і прирівнюються до 1680 годин навчання. Навчальний план поділяється на чотири блоки. У кожному блоці студент відвідує заняття з ряду предметів і здає тести або іспити в кінці блоку. Тривалість лекцій, практичної підготовки і семінарів не встановлюється законом, а визначається самими установами.

Згідно законодавства Франції, вища освіта спрямована на забезпечення зростання і конкурентоспроможності економіки та регулювання зайнятості з урахуванням економічних, соціальних, екологічних та культурних потреб. Сфера освіти має сприяти просуванню і поширенню франкомовної культури в світі, а також зміцнювати взаємодію між наукою і суспільством.

Французька система вищої освіти характеризується співіснуванням безлічі установ, які належать до різних правових категорій, визначених у французькому кодексі освіти (книга VII): університети; школи й інститути за межами університетів; вищі навчальні заклади, французькі школи за кордоном і "Grands Etablissements" (основні інститути); товариства університетів і шкіл (COMUE). Ці установи мають різні цілі та правила вступу до них. Незважаючи на те, що отримання ступеня бакалавра є необхідною умовою для отримання доступу до будь-яких вищих освітніх і наукових рівнів, вступ до навчальних установ має відмінності. Є зарахування селективне (на основі конкурсної експертизи за результатами іспитів), наприклад, вступ до "Grandes Ecoles"; є навчальні курси, для яких немає ніякого селективного прийому; є курси, для яких студенти відбираються на основі їх заявок, наприклад, зарахування до класів підготовки до вступу у "Grandes Ecoles".

Всі вищі навчальні заклади і більшість курсів, які вони пропонують, структуровані в три навчальних цикли (ступені бакалавра, магістра і доктора) на основі ECTS кредитів, відповідно до принципів Болонського процесу. Система управління вищою освітою заснована на системі договорів держави з установами, які мають адміністративну і бюджетну автономію. Ця політика пережила значний розвиток за останні роки після прийняття закону від 10 серпня 2007 року, що визначив позиції свободи і обов'язків університетів.

У Франції існують інституції, що впливають на систему вищої освіти. Так, Національна рада з вищої освіти і наукових досліджень надає консультації з питань вищої освіти і науково-технічної політики і може вимагати певних дій

з дисциплінарних питань. Існує Стратегічна рада з наукових досліджень, яка координує заходи стратегічного порядку в межах концепції «Франція-Європа-2020» при проведенні наукових досліджень та реалізації інновацій. Дана інституція підзвітна прем'єр-міністру Франції та об'єднує французьких вчених і міжнародних експертів. З метою демократичного і колегіального управління університетами був створений новий незалежний адміністративний орган – Вища рада з оцінки наукових досліджень і вищої освіти, яка замінила Агентство з оцінки досліджень і вищої освіти. Були об'єднані Вчена рада і Рада по вивченню студентського життя. Перший рік її функціонування привів до реального прогресу: був вдосконалений механізм професійної орієнтації, відбувся перехід від нав'язаної до обраної кар'єри; був спрощений ряд навчальних курсів у бік їх доступності та зрозумілості для молоді, сімей, роботодавців та іноземних студентів; визнана гендерна рівність, створені кластери інновацій, трансферу і підприємництва, вирішені проблеми захисту інтелектуальної власності.

Відповідно до законодавства університети є науковими, культурними і професійними державними установами, що включають в себе внутрішні інститути та школи, що забезпечують короткий цикл вищої освіти.

Вищі навчальні заклади неуніверситетського сектору мають в структурі адміністративні ради, якими керують Наукова рада і Рада по вивченню студентського життя. В цій категорії є університети технологій, Національний інститут прикладних наук і "Ecoles Centrales" (за межами Парижу). Існують установи, метою яких є спеціальна підготовка для дотримання суверенітету державою. До них відноситься Національна адміністративна школа, яка підпорядковується прем'єр-міністру Франції, а також Політехнічна школа і Спеціальна Військова академія, яка підпорядковується Міністерству оборони.

Французькі вищі школи є і за кордоном – в Афінах, Римі, Каїрі, Мадриді; вони займаються науковими дослідженнями і підготовкою наукових кадрів. Законодавство Франції дозволяє ВНЗ створювати товариства університетів і шкіл для розвитку і налагодження співробітництва між різними типами установ – університетами, Grandes Ecoles або дослідними організаціями.

Завданнями вищої освіти Австрії, визначеними у Робочій програмі федерального уряду, є створення рамкових умов і структурних передумов підвищення конкурентоспроможності, посилення третинного сектора і наукових досліджень. Австрія має широкий спектр програм вищої освіти, більшість з яких пропонують університети. Останніми роками запроваджено стратегічні заходи з реалізації так званого Плану вищої освіти (Hochschulplan) по зміцненню співпраці із зацікавленими суб'єктами, покращенню використання наявних ресурсів. План розвитку вищої освіти складається з чотирьох окремих проєктів, які є оперативними планами з:

- розширення дослідницької інфраструктури;
- реалізації дорожньої карти інфраструктури;
- нової схеми фінансування університетів;
- координаційних заходів.

Одним з основних координаційних заходів було створення в травні 2012 року Консультативної ради вищої освіти Австрії як вищого консультативного органу під головуванням федерального міністра науки, досліджень і економіки. Дана Рада включає представників університетів, Австрійської асоціації університетів прикладних наук, Австрійської конференції приватних університетів, Австрійського Національного союзу студентів, університетських сенатів.

Центральним механізмом управління для державних університетів є угоди про результати діяльності. В кінці квітня 2015 року університети представили варіанти проектів угод про виконання бюджету на 2016-2018 роки. До кінця 2015 року в результаті переговорів були укладені угоди про результати діяльності між університетами та Федеральним міністерством науки, досліджень і економіки. Цілі Вищого навчального плану також виступають в якості керівних принципів для дій на період 2016-2018 років з активізації співпраці між вузами і секторами економіки, забезпечення структурованого розвитку території країни, підвищення ефективності використання ресурсів в галузі досліджень і навчання з метою подальшої координації розробки профілів і специфікації, поліпшення значимості університетів для суспільства («третьої місії»), що проявляється у таких напрямках, як наукові комунікації, підприємництво та освіта протягом усього життя.

Основною демократичною зміною у сфері вищої освіти є створення нових студентських спілок як публічно-правових органів у навчальних закладах з чисельністю понад 1000 студентів. Дані спілки утворюють Національний союз студентів, що має право брати участь в обговоренні федеральних реформ.

Австрійські університети пропонують навчальні програми на здобуття ступенів в гуманітарних, інженерних, мистецьких науках, а також в медицині, природознавстві, правових, соціальних, економічних науках, а також богословські програми і педагогічні програми.

Відповідно до Болонської декларації, австрійські університети вже організували велику частину своїх навчальних програм у вигляді програм на здобуття ступеня бакалавра (від 3 до 4 років, від 180 до 240 кредитів ECTS) і програм на здобуття ступеня магістра, на основі здобутого ступеня бакалавра (від 1 до 2 років, від 60 до 120 кредитів ECTS). Навчальний рік починається 1 жовтня і закінчується 30 вересня, він складається із зимового і літнього семестрів. Структура вищої освіти Австрії складається з 22 державних університетів, 21 університету прикладних наук (Fachhochschulen, FHS), 12 приватних університетів, 14 університетських коледжів педагогічної освіти (Pädagogische Hochschulen, PHS) і трьох приватних курсів підготовки вчителів. В Австрії університети є юридичними особами публічного права, органами управління в яких є університетська рада, сенат, ректорат і ректор. Ректорат несе відповідальність за всі рішення про допуск. Рада університету відповідає за перегляд законності й ефективності, обирає ректора. Федеральне міністерство науки, досліджень і економіки має функцію нагляду тільки в юридичних справах і несе відповідальність за стратегічне планування і дослідження. Ефективність діяльності кожного університету (в тому числі пропозиції

навчальних програм) і його бюджет обговорюються кожні три роки між університетом і федеральним міністром, що обумовлено в угодах продуктивності.

У 2009 році в закон про університети були внесені зміни, що встановили чіткий розподіл повноважень між ректоратом, сенатом і університетською радою і частку жінок (щонайменше 40%) в колегіальних університетських органах (університетських радах, ректоратах, сенатах).

Для університетів прикладних наук зовнішніми процедурами забезпечення якості є інституційна акредитація нових університетів прикладних наук, початкова акредитація освітніх програм, аудити. Новий університет прикладних наук (нова установа) або нова програма освітнього ступеня мають бути акредитовані Агентством забезпечення якості та акредитації Австрії. Після початкового затвердження проводять інституційні повторні акредитації. Наступна акредитація проводиться через дванадцять років безперервної діяльності. Ревізії повинні проводитися кожні сім років. Нові програми проходять одноразову первинну акредитацію.

Приватні університети були вперше створені на основі Закону 1999 року про акредитацію університетів. У 2012 році була створена правова основа їх діяльності з прийняттям закону про приватні університети. Приватні університети мають право присуджувати вчені ступені випускникам освітніх програм бакалавра, магістра та докторських ступенів. Забезпечення якості освіти в приватному університетському секторі здійснюється заходами зовнішніх контролюючих процедур, таких як інституційна акредитація приватних університетів та акредитація програм за освітніми ступенями. Часто зміст і система програм освітніх ступенів відрізняється від програм державних університетів і університетів прикладних наук, хоча можуть також реалізовуватися аналогічні програми. Приватні університети не мають прав на отримання федерального фінансування, проте можливі різні джерела громадського фінансування, наприклад, з бюджету провінції.

Університети *Бельгії (фламандськомовної спільноти)* забезпечують підготовку за академічними програмами бакалавра, магістра і доктора наук. Заклади середньої освіти, центри освіти дорослих, університетські коледжі можуть вільно співпрацювати з одним або кількома навчальними закладами, державними провайдерами професійного навчання для дорослих, компаніями для тих секторів економіки, на які спрямовані навчальні програми. Університетські коледжі забезпечують підготовку за програмами бакалавра; в асоціації з університетом вони мають право на підготовку магістрів.

Після громадського обговорення фламандський уряд вирішив в 2010 році розпочати реформу вищої освіти, що полягала в інтеграції академічних програм коледжів з університетськими програмами. З того часу тільки університети можуть пропонувати академічні програми. В університетських коледжах можуть пропонувати тільки програми (і, відповідно, видавати дипломи) бакалавра. Навчальні мистецькі програми є виключенням із процесу інтеграції. Вищий морський інститут продовжує пропонувати як професійні, так і академічні програми. На практиці інтеграція не привела до фізичного переміщення

навчальних програм, проте встановила відповідальність університетів за якість викладання, науково-технічну діяльність, дослідження, кадрову політику і присудження дипломів.

У Фландрії присуджувати ступені бакалавра і магістра можуть тільки установи, визнані фламандським урядом. Вони складаються з офіційно зареєстрованих та приватних установ. Офіційно зареєстровані установи є установами вищої освіти, які були визнані владою до 2004 року і які можуть мати державне фінансування. Ці заклади містяться у Реєстрі закладів вищої освіти, до якого вносяться заклади після успішного проходження ними акредитації за програмами бакалавра і магістра.

Система вищої освіти *Бельгії (французькомовної спільноти)*, субсидована Французьким співтовариством, складається з об'єднання вищих навчальних закладів в академічні центри і координується Академією досліджень і вищої освіти. Мережа вищої освіти представлена наступними закладами: 6 університетів; 20 "*Hautes écoles*" (коледжів); 19 вищих шкіл мистецтв; 100 вищих навчальних закладів в галузі освіти і соціального розвитку. Два або більше університетів можуть об'єднуватися з утворенням академії, яка може встановлювати партнерські відносини з іншими вищими навчальними закладами.

Навчальні роки визначаються "кредитами" або ECTS: на один рік припадає 60 кредитів ECTS, а один кредит ECTS відповідає 24 годинам навчальної діяльності. Перший цикл (бакалаврський) складається з 180 кредитів ECTS, які можуть бути отримані протягом трьох років навчання. Другий цикл (магістерський) зазвичай складається з 60 або 120 кредитів ECTS, які можуть бути отримані, щонайменше, протягом одного або двох років навчання. Програми третього циклу складаються з докторських курсів (до 60 кредитів ECTS) і підготовки докторської дисертації (принаймні 180 кредитів).

Вища освіта здійснюється в університетах, до яких у 2010-2011 роках були приєднані коледжі, вищі школи, коледжі мистецтв і соціального розвитку. Кожен тип вищого навчального закладу має свої власні цілі, які відображені у структурі та методах навчання. Університети, вищі школи і вищі навчальні заклади мистецтва є частиною так званого очного навчання.

Соціальний розвиток (навчання для дорослих) є частиною системи освіти і безперервного навчання у французькому співтоваристві, що пропонує дорослим широкий спектр програм навчання середнього і вищого рівня освіти. Важливою була реорганізація вищої освіти у 2013 році – всі ВНЗ з метою спрощення управління та досліджень, узгодженості всієї системи, були передані до підпорядкування єдиного органу – Академії досліджень та вищої освіти. Установи вищої освіти були згруповані в п'ять наукових кластерів. Реформа була спрямована на перегляд навчальних планів. Нові навчальні програми, починаючи з вересня 2014 року, передбачають академічне заохочення успіху відповідно до досягнень кожного студента. У вищій освіті виділено 26 спеціальностей, згрупованих у 4 сектори: гуманітарні науки, здоров'я, наука і техніка та мистецтво. Основними завданнями університетської освіти є збереження, поширення і розвиток науки. Освіта і наукові дослідження тісно

пов'язані між собою. Університети також виконують культурну функцію і прагнуть до практичної діяльності, виконуючи фундаментальні та прикладні дослідження у тісній співпраці із компаніями.

Короткостроковий тип вищої освіти складається з програм навчання, які забезпечують технічну підготовку з метою набуття професійної кваліфікації в конкретній галузі. Довгостроковий тип (університетський рівень) вищої освіти базується на абстракціях, що лежать за межами конкретних аспектів речей, і передбачає науково-технічну підготовку. Даний тип характерний для підготовки висококваліфікованого технічного персоналу для управлінської діяльності і короткострокових прикладних досліджень. Вища освіта короткострокового і довгострокового типу також надається у вищезгаданих «чотирьох секторах». Довгостроковий тип вищої освіти передбачає поглиблену підготовку з широким предметним полем, що базується на міждисциплінарних експериментах і дослідженнях.

Галузь вищої освіти створює умови для соціального розвитку, переслідуючи дві цілі: по-перше, вона сприяє індивідуальному розвитку людини шляхом сприяння професійній, соціальній, освітній та культурній інтеграції, і, по-друге, вона реагує на потреби і запити на навчання від абітурієнтів, компаній, в цілому реагуючи на соціально-економічні та культурні умови і потреби суспільства. Суспільні та приватні вищі навчальні заклади можуть бути або державними (інститути, підвідомчі французькому співтовариству або іншим державним органам), або бути вільними (установи у підпорядкуванні конфесійних чи неконфесійних приватних установ), субсидованими французькомовною спільнотою Бельгії.

З огляду на демографічні причини, *німецькомовна спільнота Бельгії* не має ані класичних університетів, ані університетів прикладних наук з тривалими навчальними програмами. Як правило, більшість учнів з німецькомовної спільноти завершують свої дослідження у франкомовних коледжах або університетах, але останнім часом спостерігається збільшення кількості студентів, що виїжджають на навчання до Німеччини. До 2005 року в німецькомовному співтоваристві існували два педагогічних коледжі і один коледж для підготовки медсестер, які в 2005 році були об'єднані в один автономний університет – *Autonome Hochschule*. Короткотермінові курси в університетах прикладних наук реалізують навчальні програми, які надають базові знання у спеціалізованій, технічній освіті та професійну кваліфікацію в певній галузі. Освіта здійснюється в зрозумілій формі і орієнтована на навчання для кар'єри. Основною її метою є передача наукових знань та їх професійне застосування у таких професіях, як вихователь дошкільного навчального закладу, вчитель початкової школи, медсестра і бухгалтер.

Бельгійські ВНЗ включають університети і неуніверситетські коледжі. Навчання в неуніверситетських вищих навчальних закладах розрізняється за тривалістю – менш тривале (до трьох років) і більш тривале (понад три роки). Останнє прирівнюється до навчання в університетах. В німецькомовному співтоваристві короткі курси університетського навчання (перший цикл)

існують тільки в єдиному коледжі, Autonome Hochschule: один курс – в науках медичної та медико-санітарної допомоги (підготовка медсестер) і два курси – в науках про освіту (підготовка вихователів для дітей дошкільного віку і вчителів початкових класів). Уряд німецькомовного співтовариства в Бельгії представив проект постанови до парламенту у вересні 2011 року з метою створення третьої програми у навчальному закладі Autonome Hochschule «Фінанси і бізнес-адміністрування» в дуальній формі. Для інших курсів першого циклу і для всіх курсів другого і третього циклу навчання, студенти з німецькомовного співтовариства мають вступити до коледжів або університетів у французьких чи голландських громадах. Переважна більшість німецькомовних студентів (приблизно від 70 до 80%) вирішують навчатися у французькомовному співтоваристві [19].

1.2. Нормативно-правове підґрунтя підготовки фахівців та працевлаштування випускників: сильні і слабкі сторони

Сьогодні, в ситуації економічної глобалізації, проблеми підвищення якості підготовки майбутніх фахівців набувають важливості в аспекті підвищення конкурентоспроможності і мобільності робочої сили, адже відбуваються масштабні зміни на українському та світовому ринках праці. Освітня діяльність, як будь-яка інша діяльність, повинна здійснюватися з дотриманням певних законів, норм. Нормативно-правова база у галузі вищої освіти має бути надійним підґрунтям і системою орієнтирів у практичній діяльності вищих навчальних закладів, її керівників, усіх учасників навчального процесу.

Основною складовою нормативної бази вищої освіти сучасної України є Конституція України, Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») від 3 листопада 1993 р. №896, Національна доктрина розвитку освіти від 17.04.2002 р. №347/2002 та Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року від 25 червня 2013 р. №344/2013, Закон України «Про освіту» від 23.05.1991 р. №1060-XII та Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 р. №1556-VII.

Відповідно до Конституції України [20], кожен громадянин країни має право на вільний розвиток своєї особистості (ст. 23) та право на освіту, держава забезпечує доступність і безоплатність вищої освіти в державних і комунальних навчальних закладах на конкурсній основі за Державним замовленням, розвиток вищої і післядипломної освіти різних форм навчання, надання державних стипендій та пільг учням і студентам (ст. 53).

Декларація «Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні» [21] від 15.12.1992 р. визначає, що головними напрямками державної молодіжної політики в Україні є забезпечення зайнятості молоді, її правового захисту з урахуванням економічних інтересів, професійних і соціальних можливостей суспільства.

Державна молодіжна політика – це системна діяльність держави у відносинах з особистістю, молоддю, молодіжним рухом, що здійснюється в

законодавчій, виконавчій, судовій сферах і ставить за мету створення соціально-економічних, політичних, організаційних, правових умов та гарантій для життєвого самовизначення, інтелектуального, морального, фізичного розвитку молоді, реалізації її творчого потенціалу як у власних інтересах, так і в інтересах України.

Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [22] на основі аналізу сучасного стану розвитку освіти визначає мету, стратегічні напрями та основні завдання, на виконання яких має бути спрямована реалізація державної політики у сфері освіти.

Державна національна програма «Освіта» («Україна XXI століття») [23] визначає стратегію розвитку освіти в Україні на найближчі роки та перспективу XXI століття, створення життєздатної системи безперервного навчання і виховання для досягнення високих освітніх рівнів, забезпечення можливостей постійного духовного самовдосконалення особистості, формування інтелектуального та культурного потенціалу як найвищої цінності нації. Основними шляхами реформування освіти є створення нової правової та нормативної бази освіти, радикальна перебудова управління сферою освіти шляхом її демократизації, децентралізації, створення регіональних систем управління навчально-виховними закладами та інші.

Відповідно до Національної доктрини розвитку освіти, держава повинна забезпечувати підготовку кваліфікованих кадрів, здатних до творчої праці, професійного розвитку, освоєння та впровадження наукоємних інформаційних технологій, конкурентоспроможних на ринку праці [24].

Закон України «Про освіту» [25] та Закон України «Про вищу освіту» [26] регулюють суспільні відносини у галузі навчання, виховання, професійної, наукової, загальнокультурної підготовки громадян України, встановлюють правові, організаційні, фінансові та інші засади функціонування системи вищої освіти, створюють умови для забезпечення потреб суспільства і держави у кваліфікованих фахівцях, самореалізації особистості.

За Законом «Про вищу освіту» [26] система стандартів вищої освіти є основою оцінки якості вищої освіти та професійної підготовки, а також якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів незалежно від їх типів, рівнів акредитації та форм навчання.

Управління у сфері вищої освіти здійснює Кабінет Міністрів України через систему органів виконавчої влади, у межах своїх повноважень видає нормативно-правові акти з питань вищої освіти та забезпечує контроль за виконанням законодавства про вищу освіту. Освітня діяльність на території України здійснюється вищими навчальними закладами на підставі ліцензій, які видаються в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України.

Освіта України відповідно до руху країни до ЄС беззаперечно і однозначно визначила як основний напрям інтеграцію в європейський освітній простір. Болонською декларацією передбачено реалізацію багатьох ідей і перетворень: формування єдиного, відкритого європейського простору у сфері освіти, впровадження кредитних технологій на базі європейської системи трансферу

кредитів, стимулювання мобільності і створення умов для вільного пересування студентів, викладачів, науковців у межах європейського регіону, прийняття системи освітньо-кваліфікаційних рівнів, яка складається з двох циклів, спрощення процедури визнання кваліфікацій, що сприяє працевлаштуванню випускників і студентів на європейському ринку праці, розвитку європейської співпраці у сфері контролю за якістю вищої освіти та підсилення європейського виміру освіти. З метою практичної реалізації положень Болонського процесу МОН України розробило програму дій та заходи щодо реалізації положень Болонської декларації в системі вищої освіти і науки України [27].

Освітнє законодавство в широкому значенні – це система упорядкованих певним чином законів та інших нормативних актів, які надають нормам права формальну визначеність та приймаються вищими органами виконавчої влади в сфері освіти. Освітнє право й освітнє законодавство регулюють педагогічні, адміністративні, психологічні, трудові, фінансово-економічні, суспільно-громадські відносини в галузі, тобто виокремлюють в законодавчих документах головні цілі й завдання освіти як соціального інституту.

Відповідно до статті 11 Закону України «Про вищу освіту» систему стандартів вищої освіти складають державний стандарт вищої освіти, галузеві стандарти вищої освіти та стандарти вищої освіти вищих навчальних закладів. Стандарти вищої освіти є основою оцінки якості вищої освіти та професійної підготовки, а також якості освітньої діяльності ВНЗ незалежно від їх типів, рівнів акредитації та форм навчання.

Навчальний процес у вищих навчальних закладах – це система організаційних і дидактичних заходів, спрямованих на реалізацію змісту освіти на певному освітньому або кваліфікаційному рівні відповідно до державних стандартів освіти.

За Національною стратегією розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [28] модернізація і розвиток освіти повинні набути випереджального безперервного характеру, гнучко реагувати на всі процеси, що відбуваються в Україні та світі. Підвищення якісного рівня освіти має бути спрямоване на забезпечення економічного зростання держави та розв'язання соціальних проблем суспільства, подальше навчання і розвиток особистості. Якісна освіта є необхідною умовою забезпечення сталого демократичного розвитку суспільства. Отже, зусилля органів управління освітою, науково-методичних служб за підтримки суспільства та держави повинні бути зосереджені на реалізації стратегічних напрямів розвитку освіти, подоланні наявних проблем, виконанні перспективних завдань у вищій освіті. Забезпечення задовільного рівня зайнятості молоді є одним з пріоритетних завдань розвитку держави, адже молодь – активніша частина працездатного населення.

Водночас молодь є найбільш уразливою соціально незахищеною категорією населення. Через відсутність достатнього практичного досвіду, правових та професійних знань, а часто і моральної невідповідності до конкуренції на ринку праці, реалізувати своє право на працю молодим громадянам сьогодні стає дуже складно. Спостерігається така ситуація, що в умовах нестабільності

молоді робітничі кадри можуть бути скороченими з підприємств через брак відповідного досвіду (до 10-20%), працівники фінансових установ – через зменшення обсягу операцій та зниження рівня доходу (до 9-12%), менеджери середньої ланки – через оптимізацію організаційних структур суб'єктів господарювання, що пов'язано із уповільненням темпів ділової активності (до 8-10%), працівники держапарату – через проголошення Президентом України скорочення чисельності держапарату, в тому числі по Секретаріату на 20% тощо [29, с. 51].

Сьогодні, коли відбувається різке зниження якості життя, здоров'я населення, посилення наркотичної залежності молоді, зростання злочинності, потрібна активізація державної політики по відношенню до покоління, яке самостійно вступає в життя. За роки незалежності України кількість молоді, яка здобуває вищу освіту і є студентами, збільшилася майже вдвічі, з яких майже кожен стикається з найгострішою проблемою сучасності – працевлаштування [30].

Працевлаштування – комплекс правових, економічних та організаційних заходів, спрямованих на забезпечення реалізації права особи на працю (п. 15 ч. 1 ст. 1 Закону України «Про зайнятість населення») [31].

Відповідно до ст. 64 «Працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» Закону України «Про вищу освіту» [26], випускники ВНЗ вільні у виборі місця роботи, крім випадків, передбачених цим Законом. ВНЗ не зобов'язані здійснювати працевлаштування випускників, держава у співпраці з роботодавцями забезпечує створення умов для реалізації випускниками права на працю, гарантує створення рівних можливостей для вибору місця роботи, виду трудової діяльності з урахуванням здобутої вищої освіти та суспільних потреб. До речі, проаналізовані вище закони, Національна стратегія, Національна Доктрина – направлені лише на підвищення рівня освіти. Слід зазначити, що досі немає механізму регулювання процесу працевлаштування випускників (окрім випускників, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням [32]). Тобто залишається незрозумілим, як саме держава разом з роботодавцями буде забезпечувати першим робочим місцем випускників. Якщо раніше система розподілу випускників ВНЗ гарантувала їм зайнятість за фахом, то тепер розподіл проводиться в обмеженому масштабі, ставлячи молодих фахівців в систему жорсткої конкуренції з людьми, які мають досвід роботи. Відповідно до ст. 7 Закону України «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді» держава гарантує працездатній молоді рівне з іншими громадянами право на працю [33]. Але і цим Законом не передбачено надання випускникові першого робочого місця. Гарантовані робочі місця, які раніше були нормою для попередніх поколінь, принаймні в розвинених країнах, стали не такими доступними для сучасної молоді. Поширення тимчасової та неповної зайнятості, особливо після того, як глобальна економічна криза досягла піку, говорить про те, що така зайнятість часто є для молоді єдиним можливим варіантом працевлаштування [34].

Як зазначає І.О. Мороховець, проблеми соціального захисту безробітної молоді не цілком відрегульовані на законодавчому рівні, що відчутно впливає на

її матеріальний стан і соціальну поведінку. Останнім часом наявна тенденція до збільшення кількості безробітної молоді, у якій безробіття триває понад рік, і, як наслідок, руйнуються професійні навички. До того ж, молоді люди розраховують на допомогу держави, батьків, що також знижує мотивацію до праці. Демографічну структуру ринку праці України утворюють більше, ніж на третину, молоді люди, а саме безробітна молодь таких груп, як [35]:

- випускники загальноосвітніх шкіл, професійно-технічних і ВНЗ;
- звільнені у зв'язку зі змінами в організації виробництва;
- військовослужбовці, звільнені зі строкової служби у Збройних силах;
- жінки, які перебували у відпустці з догляду за дітьми, домогосподарки;
- інші категорії (звільнені у зв'язку з плинністю кадрів, школярі 9-10 класів, молодь, незайнята більше одного року тощо).

У процесі пошуку роботи безробітна молодь стикається з психологічними труднощами, причиною яких є відсутність внутрішньої готовності до активних дій, невміння змінити попередні установки, мотивацію поведінки в нових ринкових умовах [36, с. 30]. Тому суспільство має постійно дбати та проводити професійну підготовку, навчання і профорієнтацію молоді [37].

Незбалансованість структури ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні зумовлює доволі гострі проблеми із працевлаштуванням молоді після закінчення навчальних закладів, підвищений (порівняно з працездатними особами інших вікових груп) рівень безробіття молодих осіб віком 15-24 роки, спричиняє неефективне використання професійного потенціалу молоді, що проявляється, зокрема, у поширенні роботи не за спеціальністю, налаштованості молоді на зовнішню трудову міграцію, що погіршує ситуацію в економіці [38]. Стан молоді на ринку праці визначає ряд об'єктивних і суб'єктивних факторів: рівень матеріальної забезпеченості, можливість реалізувати себе в професійній сфері, здобути освіту, зробити кар'єру, забезпечити свої цивільні права і соціальні гарантії. Молодіжне безробіття виділяється при розгляді проблем зайнятості населення в силу особливою гостроти її негативних наслідків. Науковці постійно відзначають, що молодіжне безробіття стало вже зловідомою проблемою і атрибутом сучасного ринку праці. Згідно з даними, які наводить А.М. Фесенко, понад 53,4% безробітних віком 15-24 років не змогли працевлаштуватися після закінчення ВНЗ [39].

Основною причиною низької конкурентоздатності молоді на ринку праці є брак професійних знань, відсутність необхідної кваліфікації і трудових навичок. Разом з цим, молодь вигідно відрізняється від інших категорій населення своєю здатністю до творчої діяльності, високою працездатністю і мобільністю, сприйнятливостю до інновацій, гарним здоров'ям, тривалим періодом майбутньої працездатності [40, с. 206]. Значна частина трудового потенціалу молоді не використовується на ринку праці взагалі. Попри високу освіченість та швидке освоєння новітніх технологій молоддю, роботодавці надають перевагу старшому поколінню, яке має досвід роботи. Вперше виходячи на ринок праці, молодь має ідеалістичні уявлення про майбутню професію і трудову кар'єру, які з перших кроків на ринку праці руйнуються і

приводять до виникнення складних соціально-психічних станів (депресії, що впливає на комунікативну сферу і супроводжуване відчуттям безвиході, комплексом провини і незадоволеності тощо). Зіткнення з реаліями ринку праці призводить до переорієнтації або деградації трудових цінностей. Таким чином, безробіття негативно впливає на соціально-психологічний розвиток молоді і часто призводить до зникнення погляду на працю як на засіб особистої самореалізації, а сам процес нормальної соціалізації виявляється порушеним. Значна кількість молодих людей вважають за краще шлях еміграції через те, що не бачать соціальної справедливості і захищеності в Україні.

Слід зазначити, що молодь – найбільш перспективна група в складі працездатного населення, якій властива активність, висока працездатність, швидкість навчання. Молодь є важливим стратегічним ресурсом суспільства, але в умовах економічної кризи за відсутності робочих місць молодь втрачає соціальний статус. Робота для молоді є невід'ємною частиною життя. Незалежно від змісту, рівня вимог, що пред'являються до працюючого, ступеня складності і відповідальності, робота визначає життєвий уклад, систему цінностей, найближчі і віддалені перспективи, має певний «соціальний фон». Через несвоєчасне працевлаштування безробітна молодь втрачає професійні навички і кваліфікацію, що ще більше ускладнює процес ефективного пошуку роботи і як наслідок – загострює фізичне та психологічне здоров'я.

Так, за даними Державної служби статистики, у I півріччі 2016 року рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років становив 69,2% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп (56,2%), а серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 27,1%. Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП), серед молоді у віці 25-29 років у I півріччі 2016 року становив 11,6%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 23,1% та був більш як удвічі вищий, ніж цей показник серед інших вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних компетенцій і досвіду роботи [41].

Порівняно із світовими даними (рис. 1.1-1.2), цифри офіційного молодіжного безробіття в Україні, на перший погляд, не критичні. Проте, чи дійсно статистичні дані відповідають дійсності? Проблема також загострюють дуже низькі зарплати, які пропонуються українській молоді на старті кар'єрних сходинок. Невисока оплата праці та відсутність перспектив розвитку значно обмежує можливості сучасної молоді. І майже повна відсутність зв'язків між ВНЗ та ринком праці, брак стимулювання роботодавців, які створюють робочі місця для молоді та неефективність державних програм тільки посилюють проблему [42]. За даними Євростату [43], середній показник рівня зайнятості випускників станом на 2015 рік у ЄС становить 76,9%. В Україні проводяться статистичні спостереження щодо рівня зайнятості населення, так у 2015 році (без урахування тимчасово окупованих територій) молодіжне безробіття складає за віковими групами: 15-24 років – 28,2%, 25-29 років – 71,8%, 30-34 років – 74,3%. На жаль, інформацію, який відсоток в цих вікових групах складають випускники, Державна служба статистики України не надає.

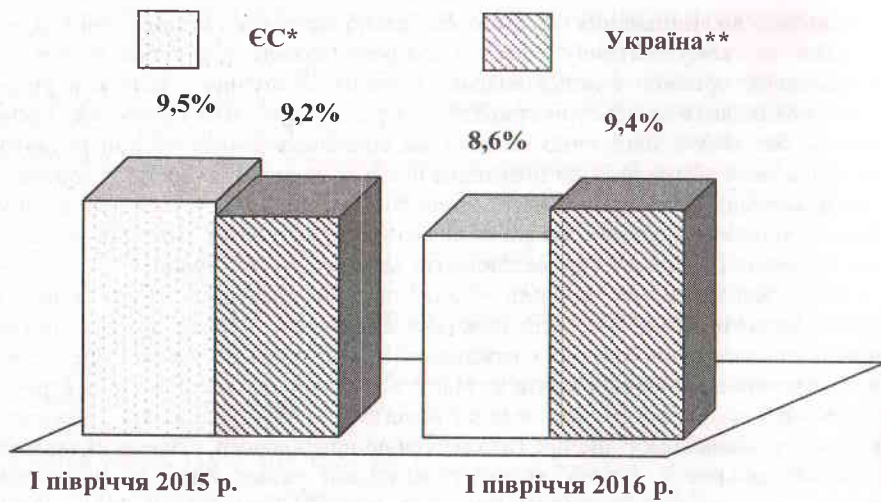


Рис. 1.1. Рівень безробіття в країнах ЄС та в Україні

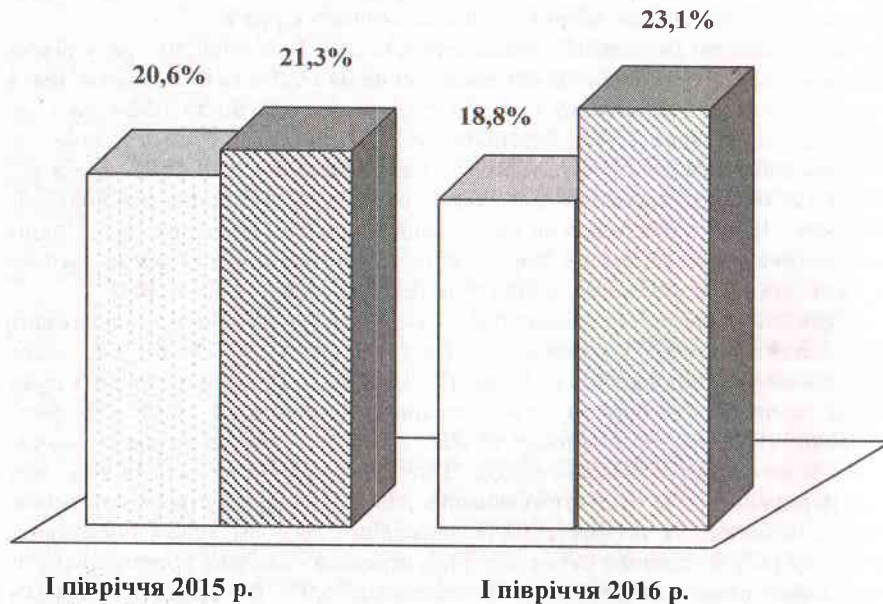


Рис. 1.2. Рівень безробіття серед молоді до 25 років в країнах ЄС та в Україні

** За даними Державної служби статистики України [12]

* За даними Євростату [43]

Високий рівень молодіжного безробіття позначається як на безробітних, так і на національній економіці. З одного боку, відсутність роботи в самому продуктивному віці негативно впливає на доленосні для будь-якої людини рішення: одруження, народження дитини, придбання житла і, як наслідок, виникає демографічна криза. З іншого, безробіття серед молодих людей боляче б'є по внутрішньому споживанню, попиту і податкових зборах, гальмуючи економічне зростання в країні. Дедалі частіше молодь заради отримання робочого місця погоджується на невелику зарплату, займаючись при цьому діяльністю, що не відповідає її кваліфікації. З числа працюючих представників української молоді тільки 51% працює за фахом. Серед причин відсутності вакансій (49%), серед респондентів з професійно-технічною освітою таких найбільше (59%) [44].

Переважає більшість молодих людей, які виходять на ринок праці, є недавніми випускниками навчальних закладів різного рівня акредитації. Разом з тим на сьогодні в Україні ще не напрацьована цілісна концептуальна модель працевлаштування випускників державних вузів за умов ринкових відносин. Не розв'язані питання щодо прогнозу формування ринку праці, а отже й обґрунтування номенклатури спеціальностей. Ситуація, що склалася на молодіжному ринку праці останні роки, є напруженою і характеризується тенденціями до погіршення. Зростають масштаби зареєстрованого і прихованого безробіття серед молоді, збільшується його тривалість. Відтак, можливості молодих людей скорочуються в силу нижчої конкурентоспроможності в порівнянні з іншими категоріями населення.

За підтримки ООН в Україні, зокрема Фонду народонаселення ООН (UNFPA), на замовлення Міністерства молоді та спорту ГФК ЮКРЕЙН у 2015 році було проведено дослідження «Молодь України-2015». За результатами дослідження, молоді люди вважають, що пріоритетними напрямками державної молодіжної політики мають бути: сприяння зайнятості та самозайнятості молоді (49% обрали цей напрям як пріоритетний і 10% зазначили, що відповідні заходи реалізуються в їх регіоні), підтримка талановитої молоді (46% і 19% відповідно), 50% молоді взагалі не чули про жодну ініціативу, спрямовану на вирішення проблем молоді. Рівень обізнаності молоді про осередки по роботі з молоддю (молодіжні центри, молодіжні клуби, гуртки тощо) дуже низький. Тільки 3% опитаних відвідують такі заклади, ще 15% знають про такі заклади, але не відвідують їх, а 18% респондентів лише чули про існування таких закладів. Разом з тим, 26% респондентів відносять до числа пріоритетних напрямів державної молодіжної політики розвиток мережі молодіжних центрів та підліткових клубів. Відповідаючи на питання, які напрями роботи мають реалізовувати осередки по роботі з молоддю, респонденти назвали передусім інформування щодо можливості працевлаштування, організації власного бізнесу – 51%, навчальні програми з набуття різних навичок (комп'ютерна грамотність, іноземна мова тощо), роботу творчих гуртків та майстерень – 45%. Лише 4% опитаних сказали, що робота таких закладів не потрібна [44].

Основною причиною безробіття є звільнення з попереднього місця роботи внаслідок скорочення штату або закриття підприємства (29%) або те, що молоді люди недавно закінчили навчання – на це вказали 20% опитаних. Ще для 13% причиною тимчасового безробіття стало те, що вони були у декретній відпустці. Близько половини опитаних (51%) під час пошуків роботи не зверталися за послугами установ, агентств, організацій, що надають допомогу в працевлаштуванні, тільки 39% звертались до Державної служби (центру) зайнятості. До відділів працевлаштування при навчальних закладах зверталися 2% (слід зазначити, що лише 6% з тих, хто навчається у ВНЗ, чули про існування центру праці при своєму навчальному закладі). Станом на момент опитування, 78% з тих, хто активно шукав роботу, не перебували на обліку у державному центрі зайнятості. Серед основних причин, які респонденти назвали, пояснюючи чому вони не перебувають на обліку в Центрі зайнятості наступні: не звертались, бо не вірять, що центри зайнятості можуть їм допомогти 35% опитаних, не мали такої потреби 32%, звертались, але центр не допоміг працевлаштуватися – 21%. Серед труднощів, які найчастіше виникають для тих, хто активно шукає роботу – пропозиції з низькою заробітною платою (63% опитаних). Ще 40% вказали на повну відсутність вакансій. 19% опитаних з числа української молоді знають про існування молодіжних центрів праці. З тих, кому відомо про такі центри, 79% до них не зверталися. З тих, хто звертався до таких центрів, більшість зазначили, що центр не допоміг знайти роботу [44].

Молодь у віці 18-24 року – це студенти і молоді люди, які завершають або завершили в основному професійну підготовку. Вони є найбільш вразливою групою, яка вступає на ринок праці, оскільки не мають достатнього соціального і професійного досвіду, через що є неконкурентоздатними.

Важливою проблемою на сьогоднішній день є відсутність державного прогнозування потреб економіки у спеціалістах з вищою освітою. Тому й виникають на ринку праці диспропорції попиту й пропозиції дипломованих фахівців. Щоб збалансувати попит і пропозицію на ринку праці, необхідно прогнозувати: скільки, для кого і де готувати кадри. Такі передбачення мають стати невід'ємною частиною макроекономічного прогнозу розвитку галузей. Для підвищення їх достовірності варто поліпшити якість статистичних даних, удосконалити методологію розрахунків. Для вирішення проблемних питань з працевлаштування молодого населення потрібна допомога держави і органів місцевого самоврядування в кожному регіоні. Якщо вирішувати проблему на рівні окремого регіону, то загальна картина зниження безробіття країни буде оптимістичною. Ефективним шляхом вирішення даної проблеми є взаємодія і співпраця всіх структур: державних органів влади, служби зайнятості населення, сфери освіти і комітетів у справах молоді [45, С. 173].

За часи планової економіки ефективність системи вищої освіти визначалась, в першу чергу, підвищенням загального рівня освіти, достатнім забезпеченням галузей народного господарства спеціалістами відповідної якості і профілю та повною зайнятістю молодих спеціалістів після закінчення навчання.

Рациональна зайнятість молоді характеризує перш за все відповідність між потребами бізнесу в робочих місцях (в державному і недержавному секторі) і наявністю підготовлених молодих робітників відповідно до демографічного розвитку регіону. Підготовка сучасних висококваліфікованих фахівців буде визначати в майбутньому темпи економічного росту і якість життя, а дефіцит кадрів і незадовільний рівень їх компетенції загрожує стати найближчим часом основною проблемою економіки.

Політика зайнятості – це сукупність заходів прямого і непрямого впливу на соціально-економічний розвиток суспільства. Відповідно до ст. 5 Закону України «Про зайнятість населення» [31]. Державна політика України в області сприяння зайнятості населення має бути спрямована на:

- 1) вільне обрання місця застосування праці та виду діяльності, вільний вибір або зміну професії;
- 2) одержання заробітної плати (винагороди) відповідно до законодавства;
- 3) професійну орієнтацію з метою самовизначення та реалізації здатності особи до праці;
- 4) професійне навчання відповідно до здібностей та з урахуванням потреб ринку праці;
- 5) підтвердження результатів неформального професійного навчання осіб за робітничими професіями;
- 6) безоплатне сприяння у працевлаштуванні, обранні підходящої роботи та одержанні інформації про ситуацію на ринку праці та перспективи його розвитку;
- 7) соціальний захист у разі настання безробіття;
- 8) захист від дискримінації у сфері зайнятості, необгрунтованої відмови у найманні на роботу і незаконного звільнення;
- 9) додаткове сприяння у працевлаштуванні окремих категорій громадян.

Разом з тим, стан молоді на ринку праці визначається і діяльністю освітніх установ міста, які через процес підготовки і виховання задають професійно-кваліфікаційний рівень підготовки своїх випускників, формують ціннісні орієнтації на працю, модель поведінки на ринку праці і в сфері трудових відносин. Але отримання освіти ще не є запорукою працевлаштування. Новітні технології змінюють процес роботи і вимагають нових навичок, взаємодії і праці з автоматизованими системами. Тому молодь повинна вміти вчитися, мати можливість отримувати гнучкі навички і постійно змінюватися. Знання з ІТ-технологій нададуть фахівцям особливі переваги при пошуку роботи. Для вирішення проблем працевлаштування молоді необхідно вжити певні заходи:

- державі слід коригувати політику служб зайнятості, виділяти більше фінансової допомоги для реалізації програм зі сприяння працевлаштування;
- квотування робочих місць через законодавчі акти на підприємствах, в установах та організаціях, незалежно від форми власності до 5% місць для випускників ВНЗ та інших навчальних закладів;
- необхідно створити новий механізм надання випускникам гарантованого першого робочого місця;

- формування та фінансування підприємницької ініціативи молоді,
 - надавати молоді можливість безкоштовно отримувати ліцензії на певні види діяльності;
 - створення більш ефективних і стійких механізмів організації тимчасової зайнятості підлітків;
 - створення умов, що забезпечують гідне життя і вільний розвиток;
 - встановити заробітну плату, яка забезпечує гарантоване ст. 48 Конституції України право на достатній життєвий рівень;
 - створити соціальні інститути, що вирішують завдання професійного самовизначення і зайнятості молоді з урахуванням не тільки потреб і можливостей, але і з урахуванням ситуації на ринку праці;
 - підтримка молодих працівників, залучених до роботи в сільській місцевості;
 - залучення молоді до освоєння робітничих професій;
 - вдосконалення системи безперервної освіти;
 - розвиток надпрофесійних компетенцій (ІТ-грамотність, аналітичні здібності, мовна грамотність);
 - інвестиції в курси підвищення кваліфікації і перенавчання;
 - інформувати молодь щодо роботи служби зайнятості, молодіжних центрів праці;
 - налагоджувати міжнародне співробітництво у вирішенні проблем зайнятості;
 - забезпечити соціальний захист трудової молоді від ризиків втрати роботи або непрацевлаштування;
 - здійснювати статистичний та факторний аналіз і спостереження щодо працевлаштування випускників ВНЗ та інших навчальних закладів;
 - на рівні державної служби зайнятості: підвищення оперативності та інформативності роботи служб зайнятості; узгодженість співпраці з комерційними структурами; проведення систематичних соціологічних досліджень, що дозволить скорегувати політику зайнятості;
 - на рівні підприємств: зміна прийому молодих працівників, пом'якшення критеріїв прийому на роботу, працевлаштування без досвіду роботи, створення гнучкого графіка роботи для студентів денної форми навчання та інші заходи;
 - Міністерство освіти повинно розробити нові стандарти вищої освіти, які б включали обов'язкову сукупність знань, умінь, навичок у студентів для застосування інформаційних технологій.
- Допомога молоді шляхом відповідної соціальної політики та політики зайнятості має основоположне значення для всебічного та сталого розвитку суспільства, правильний початок трудової діяльності сприяє забезпеченню успішного руху молоді на шляху до гідної праці.

1.3. Особливості державного регулювання освітньої галузі: компаративний аналіз

Практика переходу багатьох країн світу до демократичної організації суспільства супроводжувалася пошуками таких варіантів управління освітніми

системами, які б найбільш ефективно забезпечували їм підтримку місцевих громад. Цим країнам доводилося відмовлятися від централізованого управління всією мережею дошкільних і шкільних закладів і передавати відповідальність за них місцевим органам управління. Такий процес прийнято називати «децентралізацією» управління освітою.

У Європейському звіті про якість шкільної освіти (2002 р.) децентралізація освіти визначена як одна з п'яти ключових проблем майбутнього. У ньому зазначено, що право приймати рішення мають безпосередньо ті, кого стосуються їх наслідки [46]. Україна встала на шлях пошуку найоптимальніших шляхів децентралізації системи управління освітою, і певну допомогу у вирішенні цього питання може надати аналіз і поміркована імплементація закордонного досвіду. Узагальнюючи зарубіжний досвід формування системи публічного управління освітою, виокремлюють два основні етапи її становлення.

Для *першого етапу* характерними є кількісно-організаційні перетворення, прийняття ґрунтовних законодавчих актів, які спрямовано на продовження строків обов'язкового навчання, перетворення середніх шкіл на загальнодоступні масові навчальні заклади. В окремих країнах такими документами були: Акт про елементарну і середню освіту в США (1965 р.); Реформа середньої освіти в Англії (1964 р.); Шкільна реформа у Франції (1975 р.) та інші.

Другий етап було зорієнтовано на змістовно-якісні перетворення; вийшла низка документів відповідно до вимог, що склалися, – «Освіта для 2000 року» (1985 р., ФРН), «Освіта американців для ХХІ століття» (1984 р., США); «Освіта майбутнього (1985 р., Франція), «Пошук моделі освіти для ХХІ ст.» (1984 р., Японія) [47, С. 463]. Крім країн з незмінним типом економічної системи доцільно проаналізувати досвід таких постсоціалістичних країн, як Польща та Чехія, які, як і Україна, кардинально змінили вектор розвитку економіки після розпаду СРСР. Крім того, накопичений досвід децентралізації управління освітою у Польщі та Чехії цікавий тим, що, з одного боку, ці країни є повноправними членами ЄС, а з іншого – менталітет і система цінностей цих народів історично завжди були досить близькими до відповідних характеристик українців.

На основі історико-педагогічного аналізу, проведеного Л.М. Гриневич, обґрунтовано й описано три етапи децентралізації управління освітою в Польщі. І етап (1989-1995 рр.) – етап базових законодавчих змін і часткового впровадження їх у практику; ІІ етап (1996-1998 рр.) – період загальної передачі освітніх закладів (дошкільних установ і початкових шкіл) органам місцевого самоврядування; ІІІ етап (1999-2003 рр.) – етап глибоких освітніх реформ та їх впровадження. Але, як вже зазначалося, досі питання децентралізації є актуальними для високорозвинених країн світу. Як зазначає Л.М. Гриневич, у більшості розвинених країн децентралізація йде трьома взаємодоповнюючими шляхами: використання громадського впливу на розв'язання проблем освіти, посилення ролі місцевих органів управління освітою у прийнятті рішень, зростання автономії шкіл в управлінні їх ресурсами. Аналіз реформ у сфері управління освітою в ряді країн дає підстави сформулювати перелік основних завдань децентралізації, в основу яких покладено [46]:

Таблиця 1.3

- політичні мотиви (у більшості країн світу вони є підґрунтям для зростання участі громадськості в прийнятті державних рішень);

- фінансові мотиви (центральні уряди не мають можливості надавати повне фінансування, яке відповідає вимогам сфери освіти);

- мотиви ефективності (зумовлені тим, що прийняття рішень на місцевому рівні допомагає зменшити витрати на досягнення кожного окремого результату).

Можна констатувати, що вказані мотиви притаманні й Україні, адже вона намагається побудувати систему управління освітою європейського рівня.

Зупинимось на особливостях адміністративно-територіального устрою країн, оскільки вони безпосередньо впливають на розподіл повноважень, обов'язків і відповідальності в управлінні освітою. Л.Р. Михайлишин пропонує таку класифікацію адміністративно-територіального устрою країн (табл. 1.3) [48, С. 3-4]. Слід звернути увагу і на організаційну структуру об'єкта, відповідно до якої управлінські повноваження змінюються між різними рівнями влади і місцевим самоврядуванням. У якості об'єкта розглядається система загальної освіти зарубіжних країн, яка враховує дошкільне та шкільне виховання, охоплюючи вік дитини від 3-4 років до 18-19 років. Саме на ці категорії населення місцеве самоврядування має впливати з метою отримання бажаних наслідків, тобто освіченої молоді, здатної підняти й утримувати конкурентний соціально-економічний рівень території.

За останні десятиріччя середня освіта як мінімальний рівень для людини, що входить у високотехнологічне суспільство, інтенсивно реформується в розвинених країнах світу. В більшості країн середня освіта безкоштовна. У США і Японії понад 90% учнів закінчують 12-річну школу. Міжнародна педагогіка визначає уроки праці, продуктивну працю учнів важливим фактором оновлення освіти. Шкільні реформи передбачають зближення загальної і професійної освіти (табл. 1.4). На першій ступені (обов'язковий цикл) вивчаються курси: технологія (Великобританія, Франція), діловодство (Німеччина), економіка, бізнес (США), які знайомлять учнів з науковими основами сучасного бізнесу, його управлінням, організацією, кредитно-банківською системою, вимогами до робочої сили. Уроки праці (2-5 разів на тиждень) формують в учнів культуру праці (уміння її планувати, економити ресурси, стежити за якістю, правильно застосовувати інструменти). У старших класах трудова підготовка має допрофесійний характер. У США і Японії вона здійснюється на спеціальних професійних відділеннях єдиної школи, після закінчення яких учні отримують сертифікати професійної компетентності [47, С. 465-468].

У більшості зарубіжних країн середня школа складається з двох ступенів навчання (табл. 1.4) і, починаючи з другого ступеня, багато навчального часу приділяється професійно-технічним напрямам, які готують учнів до трудової діяльності після навчання. Крім того, наприклад, у Японії органи місцевого самоврядування беруть участь у визначенні профілізацій шкіл, що дозволяє у майбутньому забезпечити зайнятість молоді. Цей досвід є показовим.

Управління освітою в США є децентралізованим. Воно здійснюється на рівні штатів.

Особливості адміністративно-територіального устрою країн

Модель організації місцевого самоврядування	Країна	Устрій держави	Адміністративно-територіальні рівні
Англосаксонська	США	федеративна	штат графство тауншип (таун)
	Великобританія	унітарна	графства громада (парафія)
Континентальна	Франція	унітарна	регіон департамент округ кантон комуна
	Італія	унітарна	області провінції комунн
	Польща	унітарна	воєводство повіт гміна
Змішана	ФРН	федеративна	земля округ громада
	Японія	унітарна	префектура муніципалітет

Джерело: складено на основі [48, С. 3-4]

Таблиця 1.4

Організаційна структура загальної освіти у зарубіжних країнах

країна	дошкільне виховання	Шкільна освіта	
		структура шкільної освіти	схеми шкільної освіти
1	2	3	4
США	до 3 років: ясла; з 3 до 5 років: ігрові центри; садки; «хед-старт» (початковий старт) – телевізійні навчальні програми	з 6-7 до 18-19 років залежно від штату: I. 1 – 6 кл. – початкова школа; II. 7 – 9 кл. – неповна (молодша) середня школа; диференціація навчання згідно з рівнем здібностей та бажанням учнів; III. 10 – 12 кл. – старша середня школа: навчання здійснюється за трьома основними профілями: академічним, загальним і виробничим (трудоим);	6+3+3; 6+6; 8+4
Великобританія	від 3 до 5 років: муніципальні (державні) та приватні денні ясла; ясельні школи та класи; ігрові групи. Загалом охоплено 100% дітей	з 6 до 18 років: I. з 6 років – школа для малюків (<i>junior school</i>). Дітей розподіляють в групи за рівнем інтелектуальних здібностей і вмінь; II. з 7 до 11 років – початкова школа; III. з 12 до 18 років – середня школа, яка є обов'язковою до 15 років. Типи середніх шкіл: граматична, об'єднана, сучасна, технологічна та елітні приватні « <i>public school</i> » – школи інтернатного типу з роздільною системою навчання; загалом безкоштовна загальна освіта;	2+4+5; 2+4+7; 2+6+5

Продовження табл. 1.4

1	2	3	4
Німеччина	з 4 до 6 років: дитячі садки (переважно приватні); нульові класи, шкільні дитячі садки. Загалом охоплено 75% дітей	з 6 р. до 18 років (до 15 років обов'язково): I. з 6 до 10 років – початкова школа; II. Середня освіта: - перший ступінь середньої освіти (неповна середня освіта). Типи шкіл: основна школа (5-9 класи); реальна школа (5-10 класи); гімназія (5-10 класи), загальна школа (5-10 класи); профшколи нижчої ланки; - другий ступінь середньої освіти (повна середня освіта). Типи закладів: гімназії різних типів (11-13 класи); профшколи підвищеного типу; ПТУ (професійно- технічні училища), що готують до вступу до ВНЗ з певної спеціальності. Держава гарантує безкоштовне обов'язкове 9-річне навчання	4+9; 4+6; 4+5; 4+6
Франція	з 3 до 6 років: «материнські школи» (дитячі садки); «класи для малюків» (підготовчі курси при початкових школах). Загалом охоплено 90% дітей	Навчання з 6 до 18 років: I. Початкова школа: - з 6 до 7 років – підготовчий курс; - з 7 до 9 років – елементарний курс; - з 9 до 11 років – середній курс. II. Середня школа (зворотна нумерація): 4-річний коледж; 2-3-річний ліцей. з 6 років (3 клас) – неповна середня школа є обов'язковою. Типи середніх шкіл: класичний і сучасний ліцей (повна середня освіта); загальноосвітній коледж, старші класи початкової школи	5+4+3; 5+4+4
Японія	з 5 років: дитячі садки	з 6 до 18 років: I. 6-річна початкова школа; II. 3-річна – молодша середня школа. Вибір обов'язкових предметів здійснюється не самими учнями, а місцевими керівниками освіти згідно з локальною необхідністю та нахилами школярів; III. 3-річна старша середня школа. Типи шкіл: загальноосвітні (академічний і загальний профілі) й професійні з аграрним, риболовним, промисловим, комерційним, домогосподарським профілями. Навчання є платним і в державних, і в приватних школах	6+3+3
Канада	з 3 років: дитячі садки	з 5-6 до 18 років: I. з 5-6 до 11-13 років – початкова школа (1-6 класи); II. з 11-13 до 18 років – середня школа: академічного або професійно-технічного напрямку. У провінції Квебек після 11 класу є 2-3-річні проміжні коледжі	6+6; 6+5+2; 6+5+3

Джерело: складено на основі [48]

Значні права у вирішенні шкільних питань надані графствам, містам, шкільним округам. В американській школі на всіх етапах шкільного навчання відсутні єдині навчальні програми і підручники. Кожний навчальний округ розробляє свої рекомендації щодо навчального часу, друкує програми з окремих предметів, а також займається фінансуванням шкіл [49, С. 99-101]. Перспективу освіти в США вбачають у розвитку шкіл-магнітів з профільною специфікою. Ці школи відрізняються від приватних шкіл, вони намагаються поєднати індивідуальні цілі і суспільні установки, виконують роль «сім'ї» і «агента суспільства». Школи-магніти стають елітними і різнопрофільними [47, С. 479]. Державно-громадське управління освітою у США реалізується через громадсько-педагогічне партнерство. Керують школами виборні ради з питань освіти. Таким чином, забезпечується участь громадськості в управлінні. Якщо держава хоче впливати на освіту, то оголошує федеральну програму, яку й фінансує. Навчальні заклади, які беруть у ній участь, одержують кошти. Головним є те, що держава платить за своє втручання. Ось чому кожний штат самостійно вирішує, яких освітніх стандартів у ньому будуть дотримуватися.

Виділяють декілька видів і моделей громадсько-педагогічного партнерства, які формуються на основі представництва певних суб'єктів і представлені партнерством школи і родини, партнерством школи і громади, партнерством школи, родини і громади. Існує декілька факторів, які пояснюють цю тенденцію. Основними з них є:

- гнучкість управління і швидке реагування на потреби в освіті в кожному конкретному регіоні;

- стратегія залучення коштів (фандрайзинг), що дає можливість залучити додаткове фінансування з різних джерел (від різних донорів), яке надалі спрямовується на поліпшення якості освіти.

Розглянемо структуру управління недержавними неприбутковими закладами. Однією з головних особливостей такої структури є те, що поряд із наявністю діючої адміністрації школи (виконавчого директора, адміністративного штату співробітників) існує Незалежна рада опікунів школи.

Зазвичай до складу ради запрошуються поважні й відомі в місті (у районі, де знаходиться школа) люди чисельністю 5-7 осіб, які працюють як волонтери. Незалежна рада опікунів школи здійснює стратегічне управління школою, розробляє і затверджує стратегію розвитку школи, бере участь у встановленні партнерських відносин школи з іншими організаціями, сприяє залученню додаткових фінансових й інших ресурсів до бюджету школи, здійснює контроль за якістю освіти і цільовим використанням коштів. На практиці це виглядає як обговорення за «круглим столом» звіту директора школи про те, що вже зроблено і що має бути реалізовано в майбутньому. Також за участю ради обговорюються організаційні й фінансові питання. У випадку виникнення проблем члени ради спільно вирішують, які кроки потрібно зробити, аби допомогти школі. Наприкінці року на розгляд ради опікунів виноситься річний звіт, річний баланс і звіт про виконання бюджету включно. Якщо рада опікунів дійде висновку, що директор і адміністрація школи незадовільно

працювали в навчальному році, то вона має право звільнити одного і найняти іншого директора. Права й обов'язки членів ради опікунів обумовлені статутом кожної школи, які мають недержавний статус. Для того, щоб оцінка роботи адміністративного штату школи була об'єктивною, кожен член ради опікунів підписує так звану «Угоду про конфлікт інтересів». Цією угодою обумовлюється, що у випадку, коли на обговорення ради виносяться питання, яке стосується інтересів родича, друга чи близької людини одного з членів ради опікунів, цей член ради повинен відкрито повідомити іншим учасникам «круглого столу» про існуючий «конфлікт інтересів» і самоусунутись від обговорення даного питання. Така форма управління недержавним навчальним закладом отримала значне поширення у всьому світі [50].

Система освіти, що діє сьогодні в Японії, створена після Другої світової війни за участю американських спеціалістів, тому за своєю структурою вона практично повністю копіює американську. Для Японії характерна висока повага до освіти, навіть «культ освіти». Близько 63% дошкільних закладів належить приватним особам; а більшість шкіл є державними. Слід звернути увагу, що вже на рівні молодшої середньої школи відбір обов'язкових предметів здійснюється не самими учнями, а місцевими керівниками освіти згідно з локальною необхідністю та нахилами школярів [49, С. 113]. Закон освіти в Японії передбачає обов'язкову безкоштовну 9-річну освіту. В Японії діють муніципальні, загальнонаціональні і приватні школи.

Сучасний розвиток англійської освітньої системи визначається Законом про реформу освіти 1988 року. Управління системою освіти в межах країни здійснює Міністерство освіти та науки, але традиційно місцеві органи та керівництво шкіл продовжують визначати суттєві сторони шкільного життя: навчальні плани, програми, підручники, режим роботи. Принцип безкоштовної освіти реалізується через муніципальні школи. При розробці програм у школах враховують місцеві умови для профорієнтації учнів на місцеві виробництва і ферми. Рекомендується також враховувати думку батьків і учнів. Контроль за змістом освіти покладено на Державного секретаря освіти, таким чином, державні органи забрали частину функцій у місцевих. Школи самі вирішують, як викладати предмети національного навчального плану – як окремі, чи в інтегрованих курсах, модульних програмах. Зростає роль батьків у діяльності навчальних закладів. Вони мають доступ до інформації про результати роботи школи, висловлюють у бесідах з вчителями зауваження. У 1993 році вийшла доповідь національної комісії з освіти «Учитися досягати успіху», в якій здійснено аналіз стану освіти, вказано стратегічні напрями її розвитку і виділено 7 цілей-рекомендацій, однією з яких є рекомендація про те, що «...управління освіти і підготовки кадрів повинні бути об'єднані, а департамент освіти об'єднаний з департаментом зайнятості» [47, С. 483].

Цікавим є досвід створення у Великобританії міських технологічних середніх шкіл (коледжів) – це новий тип навчального закладу, який дозволяє здобути широку загальну освіту з акцентом на природничі науки і виробничу технологію. Їх мета – підготовка фахівців високого рівня для промисловості [49, С. 103-105].

За Конституцією ФРН, держава має право загального контролю над системою освіти в країні. У цій країні існують громадські і приватні школи. У кожній землі ФРН існує Міністерство культур, що відає всіма питаннями освіти. Координація та співробітництво федеральних та земельних органів освіти здійснюється через Постійну конференцію міністрів культур земель. У 1965-1970 рр. створені нові державні органи керівництва: Міністерство науки та освіти, Комітет з наукових досліджень та питань освіти, Наукова рада, Рада з питань освіти. Як і у Великобританії, у ФРН діє реальна школа, яка дає загальну освіту (5-6-річну) та робітничу професію найвищої кваліфікації. Навчання диференціюється за професійною ознакою. Існують такі профілі: природничо-математичний, іноземних мов, соціально-історичний, домашнього господарства, музичний [49, С. 106, 108]. У таких навчальних закладах є система учнівства на підприємствах. Учні, здобуваючи освіту в навчальному закладі, навчаються і на підприємствах: 1 день у школі; 4 – на підприємстві. Навчання в училищах фінансують профільні підприємства і частково – держава [47, С. 492].

Система освіти Франції характеризується високим рівнем централізації: навчальні плани та програми, розпорядок шкільного життя, призначення та звільнення педагогічного персоналу детально регламентується урядовими циркулярами та інструкціями. У цій країні існують державні, муніципальні і приватні школи. Навчальними закладами керує Міністерство національної освіти. Територія країни поділена на 19 академій (навчальних округів), які включають декілька департаментів. Принцип свободи освіти дає право на відкриття приватних навчальних закладів, більшість з яких знаходиться під контролем церкви. У приватних школах навчається близько 20% загальної кількості учнів. Спочатку факультативно вивчаються: в містах – індустрія, у селах – агрономія, сільгосптехніка. Як і в інших країнах, у Франції після закінчення неповної середньої школи відкриваються два шляхи: або до професійних навчальних закладів, або до старших класів ліцею. Професійно-технічну освіту отримують у ліцеях професійного навчання, які входять до системи загальної шкільної освіти. Існують ліцеї промислового та аграрного профілів. Випускникам видається свідоцтво про професійну підготовку за однією з 25 спеціальностей. Якщо учень досяг 16-річного віку, він може залишити ліцей і оволодіти професією в центрі учнівства, де після 2 років навчання видається свідоцтво про професійну придатність до того чи іншого сектора економіки [49, С. 109, 111].

Як зазначає Я.Р. Гречка, децентралізація системи управління середньою освітою в Польщі почалась з переходу від чотирирівневої системи управління (міністр, куратор, інспектор, директор) до 3-рівневої (міністр, куратор, директор) [51]. При цьому розширилися повноваження органів місцевого самоврядування та керівників навчальних закладів. Міністерство освіти вже не вирішує все, що має відбуватися в школах. Головним завданням кураторів є проведення педагогічного нагляду на території воеводства, ними надається допомога керівним органам закладів освіти. Вони відповідають за якість освіти на своїй території. Керівники навчальних закладів усіх рівнів обираються на конкурсній

основі, а не призначаються безпосередньо владою, як це було в попередні роки. Педагогічні ради школи можуть не погодитись з кандидатурою запропонованого їм керівника. Керівники навчальних закладів мають право запрошувати на роботу і звільняти персонал. Директора мають повноваження інспекторів шкільної освіти щодо здійснення педагогічного нагляду та контролю за обов'язковим відвідуванням дітьми школи. Органи місцевого самоврядування контролюють фінанси, надані школам і закладам, та процеси розпорядження майном. У Польщі ефективно працюють окремі організації, діяльність яких спрямована на впровадження громадського управління у навчальних закладах: Громадська адміністрація, Соціальна поліція, Національна охорона. У справі демократизації освіти в Польщі значний внесок належить громадським об'єднанням. Найбільш активною є Асоціація лідерів локальних груп, що прагне зміни якості суспільних сфер життя – передусім освіти [52].

Але інституційний розвиток закордонних систем освіти слід розглядати разом з особливостями його фінансування. У країнах Європи здійснюється часткове або повне подушне фінансування (далі – ПФ) (табл. 1.5).

Таблиця 1.5

Різновиди подушного фінансування в Європі

Часткове ПФ	Повне ПФ
1. Національна формула для надання коштів з центру органам місцевого самоврядування	1. Національна формула для надання коштів з центру органам місцевого самоврядування
2. Деякі засновники шкіл (наприклад, міські муніципалітети) застосовують місцеву формулу для визначення бюджетів шкіл	2. Засновники шкіл використовують місцеву формулу для визначення бюджетів шкіл (щоб виділити спеціалізовані бюджети, які виплачуються одноразово, своїм школам для витрат на усі основні ресурси, включаючи персонал)
	3. Школи мають фінансову автономію: управляють власними бюджетами (директор школи + шкільна рада): кількість вчителів визначається школою відповідно до того, які витрати на персонал може дозволити собі ця школа зі свого бюджету
<i>Приклади</i>	
Польща, Естонія, Македонія, Швеція, Фінляндія	Великобританія, Нідерланди, Литва, Болгарія, Словаччина

Джерело: складено на основі [52]

Приклади формул ПФ для загальної освіти:

1. Єдина формула надання коштів органам місцевого самоврядування з центру, заснована на показниках на рівні органів місцевого самоврядування (Польща, Швеція, Фінляндія).

2. Єдина формула надання коштів органам місцевого самоврядування або іншим власникам шкіл з центру на основі показників на рівні шкіл (Литва, Словаччина, Нідерланди).

3. Дві різні формули: одна для фінансування з центру органам місцевого самоврядування, друга (обов'язкова) – від органів місцевого самоврядування школам (Англія, Уельс, Болгарія, Косово).

Подушне фінансування порівняно з фінансуванням на основі матеріально-технічних ресурсів є більш ефективним, об'єктивним, прозорим, підзвітним.

Проведемо порівняльний аналіз двох форм фінансування за зазначеними критеріями (табл. 1.6). З аналізу зрозуміло, що ПФ дає стимули для створення ефективної шкільної мережі. Повне ПФ є більш ефективним, оскільки гарантує, що усі школи, підпорядковані органу місцевого самоврядування, будуть фінансуватися на основі однакових критеріїв.

Таблиця 1.6

Порівняльна характеристика систем фінансування

Система, заснована на матеріально-технічних ресурсах	Подушне фінансування
1	2
<i>Ефективність</i>	
Фінансування зарплат визначається кількістю персоналу на посадах та/чи розміром класів	Фінансування залежить від кількості учнів: витрати на одного учня залишаються постійними по мірі зменшення кількості учнів
По мірі зменшення кількості учнів співвідношення учнів і учителів знижується: витрати на одного учня збільшуються	Стимул для органів місцевого самоврядування раціоналізувати шкільну мережу шляхом зменшення кількості класів та закриття деяких шкіл
Директори шкіл мають стимул максимально збільшувати кількість класів, щоб зберегти чи збільшити кількість вчителів	Директори шкіл обмежені шкільним бюджетом, який диктує, скільки персоналу вони можуть найняти
Органи місцевого самоврядування не купують товари і послуги, які найбільше потрібні школам	Класи формують відповідно до кількості вчителів, яким можна заплатити зі шкільного бюджету
Немає стимулу заощаджувати на комунальних послугах	Школи можуть витрачати менше на комунальні послуги і використовувати заощаджені кошти на інші статті витрат, наприклад, на навчальні матеріали, ремонти. Школам простіше купувати потрібні їм товари і послуги
Зарплати залежать від кваліфікації та стажу роботи: результати не впливають на оплату праці	Учителі можуть бути мотивовані доплатами за ефективне навчання та більшу старанність у роботі
<i>Об'єктивність на горизонтальному рівні</i>	
Школи, схожі за етапом навчання та кількістю учнів, витрачають різні суми в розрахунку на одного учня	Школи, схожі за етапом навчання та кількістю учнів, витрачають однакові суми в розрахунку на одного учня
Схожі за своїми характеристиками органи місцевого самоврядування отримують різні суми в розрахунку на одного учня	Схожі за своїми характеристиками органи місцевого самоврядування отримують однакові суми в розрахунку на одного учня
<i>Об'єктивність на вертикальному рівні</i>	
Формули фінансування враховують об'єктивність на вертикальному рівні, якщо учні з особливими потребами розподіляються у менші класи або якщо є інші додаткові ресурси	Формули фінансування враховують об'єктивність на вертикальному рівні шляхом асигнування більшого обсягу коштів на одного учня для спеціальних категорій учнів. Додаткова увага до: особливих потреб, мов національних меншин; несприятливого соціального стану; проживання в ізольованому сільському районі

Прозорість	
Відсутність інформації про те, який обсяг фінансування на одного учня отримує кожен орган місцевого самоврядування та кожна школа, і чому	Фінансування на основі формули чітко показує, який обсяг фінансування отримує кожен орган місцевого самоврядування та кожна школа, і чому
Підзвітність	
Часто від місцевих чиновників або директорів шкіл не вимагається публічно обґрунтовувати напрям асигнувань і витрат коштів	Управління фінансами здійснює школа: директор школи несе відповідальність за те, як витрачається бюджет школи і які результати це дає. Шкільна рада відіграє важливу роль у забезпеченні підзвітності директора

Джерело: розроблено автором

Згідно зі статистичними даними, витрати на освіту в США складають 7% валового національного доходу, або близько 350 млрд. доларів на рік. Більша частина цих коштів спрямовується на фінансування середньої та початкової освіти. Державний бюджет є основним джерелом покриття витрат на базову освіту американців, і його частка в загальному прибутку середньої та початкової школи складає 90%. Держава не лише фінансує середню освіту, але є власником більшості таких закладів. 76% шкіл, у яких навчаються 89% всіх учнів США, мають статус державних навчальних закладів. Поряд із державними школами є заклади, що мають статус приватних і недержавних неприбуткових шкіл. У них навчаються 11% всіх учнів, а фінансування таких шкіл із державного бюджету складає лише 8%. До того ж, протягом останніх тридцяти років існує стійка тенденція, яка вказує на те, що кількість недержавних навчальних закладів невпинно зростає, а кількість шкіл, які мають статус державних, – скорочується.

Якщо звернутися до статистики витрат на середню і початкову освіту в США, то фінансування недержавних навчальних закладів за той же період часу зростало швидше, ніж державних (46% та 29%) [53]. Завдяки такому підходу до питань управління громадськістю, з одного боку, здійснює контроль над закладом, який займається освітою і вихованням майбутнього покоління, та поділяє відповідальність за фінансову стабільність школи та якість навчання – з іншого. Крім цього, рада опікунів складається з жителів району, де розташована школа, а адміністрація має можливість гнучко реагувати на освітні потреби конкретного регіону й відповідно до цих потреб розвивати шкільні програми, навчальні курси тощо, підтримуючи високий рівень якості освіти й ефективного використання наявних ресурсів. Оскільки до ради запрошуються поважні і відомі люди, в результаті – підвищується рівень довіри спонсорів до якості і необхідності запропонованих проектів. Тоді спонсори з більшим бажанням та довірою виділяють кошти на здійснення реорганізацій у школі.

Особливий інтерес викликає вивчення методів, способів і стратегій залучення коштів (фандрайзинг) для середніх шкіл, що мають статус недержавних навчальних закладів. Фінансування, яке вони отримують із державного бюджету, – мінімальне (менше 10% загальної суми витрат). Дослідження, проведене

інститутом Джона Хопкінса (Балтимор, США), показало, що 15% доходів школи надходить за рахунок приватних пожертв, а більшу частину коштів (66%) школи «заробляють», проводячи відповідну фандрайзингову стратегію [53].

Вивчення світових тенденцій та особливостей розбудови освіти, модернізація управлінських механізмів має важливе значення для реформування освіти України, дає основу для прогнозування і реального відродження національної освіти, системного управління нею та наближення до європейських стандартів.

Доцільно розглянути досвід Росії як країни постсоціалістичного простору, яка отримала в спадок схожі проблеми в освіті та управлінні нею. Під час розробки стратегії розвитку галузі освіти у 2005 році було запропоновано 4 рівні державно-громадського управління освітніми закладами: федеральний, регіональний, муніципальний, шкільний. Проект був включений до Федеральної програми розвитку освіти і почав активно впроваджуватися. Його основою було створення керівних рад – внутрішньошкільних колегіальних органів державно-громадського управління, до складу яких входили і призначені, і обрані члени. Ініціатива щодо створення таких рад отримала правову основу (її підтримав уряд Російської Федерації постановою від 14 лютого 2006 року №89 «Про заходи державної підтримки освітніх закладів, що запроваджують інноваційні освітні програми»). Але факт, що чиновники приймають рішення про створення інститутів державно-громадського управління, викликав незадоволення у освітян, батьків, науковців [54].

Водночас у Російській Федерації функціонує широкий спектр громадських організацій. Серед них основними є такі.

1. Громадська рада при Міністерстві освіти і науки РФ (рік заснування – 2006): забезпечує підготовку пропозицій та прийняття оптимальних рішень з розвитку освіти, проведення громадської експертизи проектів нормативних правових актів, розроблених Міністерством.

2. Російська громадська рада з розвитку освіти (рік заснування – 2001) займається підтримкою нових ініціатив у галузі розвитку змісту, методів і організації освіти; залученням фінансування міжнародних організацій і фондів для допомоги у розвитку російської освіти; лобіюванням інтересів освіти у законодавчому і бюджетному процесі. На її основі сформована Громадська експертна рада із стандартів шкільної освіти, чия позиція допомогла скоригувати зміст шкільних підручників з літератури та історії.

3. Громадська організація «Опікунська рада освіти» займається не лише теоретичними питаннями розробки нових освітніх технологій, удосконаленням системи оцінювання, визначенням пріоритетних напрямів розвитку освіти згідно із запитами ринку праці, але й конкретними матеріальними справами (підвищення ефективності ресурсного забезпечення освіти шляхом сучасної системи залучення фінансових ресурсів для розвитку муніципальних освітніх установ, пошук інвестицій, підготовка кваліфікованих кадрів тощо) [52].

Тож можна підсумувати, що на сучасному етапі є багато напрацювань з впровадження державно-громадського управління освітою. Разом з тим, важливим є вивчення закордонного досвіду реформаторських течій для

забезпечення інноваційного розвитку вітчизняної системи освіти. Цей розділ присвячено висвітленню досвіду реформування переважно системи середньої освіти, оскільки управління середньою освітою знаходиться в межах компетенції місцевого самоврядування в Україні.

В європейській практиці управління освітою зазвичай застосовується модель сіткової організації, що реалізується за рахунок цілеспрямованого залучення освітніх ресурсів інших освітніх установ. Це об'єднання кількох загальноосвітніх закладів навколо найсильнішого, що виконує роль «ресурсного центру», створення освітнього округу, навчально-виховного комплексу. У цьому випадку кожний загальноосвітній навчальний заклад в об'єднанні забезпечує викладання базових загальноосвітніх предметів в повному обсязі і ту частину профільного навчання, яку він здатний реалізувати. Іншу профільну підготовку бере на себе «ресурсний центр». Другий варіант передбачає кооперацію загальноосвітнього закладу з установами вищої, середньої та професійної освіти та залучення додаткових освітніх ресурсів. У цьому випадку учням дається право вибору одержання профільного навчання не тільки там, де вони вчать, але й у кооперованих із загальноосвітньою установою освітніх структурах (заочні школи, дистанційні курси, установи професійної освіти). Запропонований підхід не виключає можливості існування і розвитку універсальних (непрофільних) шкіл і класів й різного роду спеціалізованих загальноосвітніх установ (музичні, художні, спортивні школи). Рішення про організацію профільного навчання в конкретному навчальному закладі приймає її засновник за поданням адміністрації закладу й органів його громадського самоврядування [55]. Використовується також кластерний підхід. Причому, окрім кластеризації освіти, відбувається кластеризація економіки з активним залученням освітніх закладів. Кожна країна використовує найбільш прийнятний для неї варіант формування кластерів. Так, у Франції кластери створюються на основі партнерства між локальними промисловими групами, університетами і дослідними центрами. У Німеччині на рівні держави підтримка кластерів передбачає передачу науково-дослідним центрам технологій, обладнання, фінансів. Кластерний підхід у Великобританії включає використання наявних регіональних ресурсів, стимулювання обміну та кооперації між наукою і бізнесом. Загальновідомо, що найбільшим рівнем кластеризації характеризується японська економіка. При цьому промислові кластери завжди користуються підтримкою з боку центрального уряду і місцевих органів влади на основі надання найбільш ефективним кластерам відповідних податкових пільг [56]. У США нараховується понад 300 кластерів, поява яких обумовлена розвитком зв'язків між бізнесом та академічними університетами в Силіконовій Долині. Виробничі результати високотехнологічного кластера цього району в 2008 році перевищили 70 млрд. дол. США [57, С. 175].

Дуже багато напрацювань щодо необхідності та ефективності створення освітніх кластерів опубліковано в російському науковому середовищі. У період модернізації російської освіти виникла необхідність ефективного розвитку інноваційної складової системи освіти, особливо вищої професійної освіти, а

відтак – і підвищення її конкурентоспроможності на міжнародному ринку освітніх послуг. Результатом реалізації програм розвитку сучасної російської освіти є укрупнення ВНЗ, галузева інтеграція установ початкової, середньої і вищої професійної освіти. Формування великих університетів різного типу в Росії створює умови для розвитку освітніх кластерів. Великі університети є федерально значимими центрами науки і освіти. Такі університети здатні надати доступ до всієї сукупності сучасного знання на всіх рівнях освіти, що відповідає вимогам Болонської декларації. Тісна інтеграція науки, освіти та бізнесу в рамках сучасного університету з обов'язковим включенням у практику навчання студентів науково-дослідних робіт є основою концепції його розвитку [58]. До основних пріоритетів розвитку таких університетів можна віднести: поліфункціональність (здатність генерувати ідеї і забезпечувати трансфер знань); орієнтацію на наукові дослідження (особливо фундаментальні); функціонування системи підготовки фахівців з науковим ступенем; орієнтацію на інноваційний сектор в економіці, науці і техніці; широкий набір спеціальностей, напрямів і спеціалізацій; високий рівень професіоналізму викладацького складу; інтеграцію в міжнародну систему освіти і науки; високий рівень інформаційної відкритості; мобільність нових напрямів наукових досліджень, освітніх технологій та методології викладання; сприйнятливості до світового досвіду; селективний відбір студентів; формування інтелектуального середовища навколо університету; наявність корпоративної культури; формування наукового, економічного, технічного простору навколо університету, іноді заповненого технопарковими структурами зсередини; прагнення до лідерства всередині країни, регіону. Отже, формування політики в сфері університетської освіти має спиратися на результати аналізу світового досвіду, а також передбачати максимально можливе його використання.

Ю.М. Томашевська у своєму дослідженні зазначає, що університети готують фахівців різних напрямів, отже, вони можуть виступати одночасно в якості одного з елементів в декількох кластерах; залежно від якості професійної підготовки фахівці впливають на функціонування кластера, відтак – на якість виробленого в його рамках продукту [59]. При цьому не виключений і варіант створення освітнього кластера, де основними організаціями є університети, науково-дослідні інститути, технопарки, що перебувають у взаємозв'язку із іншими інститутами, компаніями. М.С. Чванова і В.М. Юр'єв [60] розуміють під освітнім кластером об'єднання вузу і підприємства однієї галузі з метою підготовки кадрів і проведення актуальних практико-орієнтованих досліджень. Проте ця форма організації більше схожа на галузевий кластер або об'єднання за формою сіткової структури, куди входить освітня установа. О.Е. Гаврилова, Ф.Т. Шагеева, Л.Л. Нікітіна у своїх дослідженнях визначають освітній кластер як сукупність установ професійної освіти, взаємодіючих між собою і об'єднаних за галузевою ознакою, що мають партнерські відносини з підприємствами галузі [58]. У Нанотехнологічному словнику РОСНАНО освітній кластер визначається як система навчання через навчання один від одного та інструментів самонавчання в інноваційному ландшафту «наука-технології-бізнес», заснована

в основному на горизонтальних зв'язках всередині ланцюга [61]. Отже, освітній кластер є групою навчальних закладів, локалізованих на одній території, які формують освітню послугу в якості кінцевого продукту. Ці навчальні заклади конкурують і взаємодіють між собою [62]. Слід зазначити, що в освітньому кластері пріоритет надається ВНЗ, оскільки початок XXI ст. характеризується посиленням ролі університетів як основних суб'єктів формування і розвитку гуманітарного потенціалу регіону; сформованістю системи інтегруючих функцій університету в єдиній національно-регіональній освітній системі, що відображено в документах Болонського процесу. У світовій практиці є приклади, коли університети виступають в якості сполучної ланки, яка координує діяльність інших учасників, організацію їх співпраці, управляє процесом поширення інформації про прокластерну ідеологію, організовує проведення освітніх програм для представників інших кластерів.

За даними Європейської кластерної обсерваторії [63], на території країн ЄС функціонують близько 69 освітніх кластерів (Оксфорд, Амстердам, Лондон, Варшава, Париж тощо), які мають різний рівень інноваційного розвитку, оплати праці, обсяг експорту освітніх послуг тощо. Провідні освітні кластери Канади розташовані в провінціях Онтаріо і Квебек. Яскравим прикладом освітнього кластера, створеного «з нуля», є міжнародний кластер «Академічне місто і Селище знань Дубай» [62]. До складу цього освітнього кластера входить понад 31 навчальний заклад з різних регіонів, в кластері присутні більше 450 компаній, таких як професійні навчальні центри, мовні центри, професійної перепідготовки, центри оцінки персоналу, науково-дослідні інститути, спортивні і культурні центри, консультанти, департамент студентських послуг і програм тощо. Результати досліджень щодо створення конкурентоспроможних освітніх послуг свідчать про необхідність розгляду можливостей впровадження кластерної політики для розвитку та підвищення конкурентоспроможності вітчизняних освітніх установ. Кластерна політика являє собою спільні, цілеспрямовані дії представників органів влади, бізнесу, освітніх установ, науково-дослідних організацій щодо формування сприятливих умов для розвитку як самого кластера, так і всіх його елементів [58]. Формування кластерів можливо при певних умовах. Для проведення оцінки факторів виникнення і розвитку кластера рекомендують використовувати «модель ромба», запропоновану в роботах М. Портера. Згідно з даною моделлю аналізуються фактори, що сприяють розвитку кластера. Фактори об'єднані в групи: факторні умови (людські ресурси, фізичні ресурси, фінансові ресурси, ресурс знань, інфраструктура); умови попиту (обсяг витрат на дослідження, величина попиту потенційних студентів, показники рівня підготовки потенційних студентів); родинні та підтримуючі галузі; стратегія фірми, її структура і конкуренти. Для того, щоб отримати конкурентну перевагу в галузі освіти, слід мати переваги у всіх складових частинах «ромба». Отже, досвід країн світу свідчить, що, незважаючи на адміністративно-територіальний устрій, всі зусилля у сфері управління освітою спрямовуються на децентралізацію із переважним делегуванням на місцевий

рівень більшості функцій і повноважень, залишаючи на державному рівні загально контролюючу функцію.

Досвід європейських країн свідчить, що, використовуючи кластерний підхід до процесів саморозвитку територіальної громади в управлінні освітою, можна досягти значних результатів. Вивчення зарубіжного досвіду формування регіональних кластерних стратегій в управлінні освітою за участю членів територіальної громади дає змогу виокремити певні підходи до її побудови:

- «зверху-вниз» – ініціатором кластерного руху в сфері освіти є місцеві органи влади, які на початковому етапі визначають стратегію кластера, спрямовують ресурси на його розвиток, створюють координаційну раду;

- «знизу-вгору» – провідна роль належить суб'єктам підприємницької діяльності, науковим і освітнім закладам; кластери утворюються в результаті об'єднання окремих проектів і програм, які дозволяють інтегрувати його потенційних учасників;

- змішаний варіант, при якому поєднуються перший і другий підходи.

Вибір варіанта залежить від наявності об'єктивних передумов формування освітніх кластерів на конкретній території (зацікавленість підприємств у співробітництві, налагоджені механізми взаємодії між підприємствами, рівень інноваційного розвитку освітніх процесів), готовності місцевих органів влади до конструктивного діалогу зі сферою підприємництва на умовах партнерства [64]. У процесі впровадження кластерної стратегії управління освітою за участю членів територіальної громади необхідним є прояв тривалого лідерства як з боку місцевої влади, так і з боку бізнесу. Лідерам сфери освіти потрібно визначити пріоритети кластера. Лідерство з боку влади полягає в забезпеченні своєчасного реагування на потреби галузі та визнанні пріоритетності освітніх кластерів.

Місцеві органи влади разом із членами територіальної громади можуть використовувати кластерну стратегію в управлінні освітою по-різному:

- структурувати ініціативи щодо економічного розвитку з використанням кластерної моделі та координувати діяльність своїх підрозділів через роботу з освітніми кластерами. В той час як місцева влада виступає координатором такої діяльності, лідери сфери освіти управляють кластером. Урядові організації, агенції з економічного розвитку також надають значну підтримку кластерам. Таким чином, замість залучення декількох організацій з різними неузгодженими програмами, спрямованими на одну й ту саму галузь, такі організації працюють спільно. При такому підході організації працюють з кластерами (а не з окремими підприємствами) для визначення та вирішення ключових питань;

- сформувати координаційний комітет, що проводить би регулярні зустрічі за участю представників ключових кластерів та з членами територіальних громад для обговорення таких актуальних тем, як сприятливі та стримуючі фактори, які впливають на економічний розвиток регіону, визначення потреб у трудових ресурсах та навчальних програмах, і що реально може зробити місцева влада для підтримки сфери освіти. До складу комітету можуть увійти представники влади, агенцій з економічного розвитку, навчальних закладів та інші місцеві громадські лідери.

Порівняльний аналіз розподілу повноважень між рівнями управління в сфері освіти в країнах з різним рівнем економічного і політичного розвитку дав змогу виявити той факт, що постіндустріальні країни з високими соціальними стандартами та економічними показниками характеризуються більшим рівнем децентралізації управління освітою, ніж країни, що розвиваються або нещодавно здобули свою незалежність. У більшості розвинених країн децентралізація сфери управління освітою здійснюється трьома взаємодоповнюючими шляхами: залучення громадського впливу на розв'язання проблем освіти, посилення ролі місцевих органів управління освітою у прийнятті рішень, зростання автономії шкіл в управлінні їх ресурсами.

Аналіз реформ у сфері управління освітою в ряді країн дає підстави сформулювати перелік основних завдань децентралізації, в основі яких лежать політичні, фінансові мотиви і мотиви ефективності. Для дієвого реформування системи освіти необхідно застосовувати кластерний підхід із застосуванням концептуальних положень державно-громадського управління. Отже, в результаті аналізу тенденцій в публічному управлінні освітою в Україні нами були виявлені такі проблеми: надмірна централізація; непослідовність і недостатня наукова обґрунтованість державної політики у галузі освіти; відсутність моніторингу якості проведених реформ; неефективне регулювання розвитку мережі освітніх закладів; недостатнє поєднання державних і громадських важелів впливу; ігнорування участі територіальної громади в управлінні навчальними закладами; неефективне планування видатків на освіту; відсутність чіткого розмежування завдань, функцій, повноважень центральних, місцевих органів виконавчої влади та місцевого самоврядування в сфері освіти. Було виявлено значну проблему у фінансуванні закладів освіти, видатки яких фінансуються як з державного, так і місцевого бюджетів. Наявні істотні диспропорції у бюджетній забезпеченості однієї дитини в дошкільних навчальних закладах. В областях з низьким рівнем охоплення дітей дошкільними закладами витрати на дитину віком 3-6 років на 60-70% вище від середнього рівня. В областях, де показник охоплення вище середнього по Україні, фінансова забезпеченість на одну дитину є нижчою від середнього рівня. Органи місцевого самоврядування не в змозі забезпечити достатній рівень фінансування навчальних закладів. Такий стан фінансування суперечить новітній парадигмі розвитку освіти, забезпеченню її безперервності. Спостерігається нерозмеженість компетенцій між органами управління освітою, що створює умови для можливого втручання одних органів у справи інших та виникнення конфліктних ситуацій. Більшість повноважень місцевих органів виконавчої влади й місцевого самоврядування в сфері управління освітою мають суміжні компетенції, тобто органи наділені повноваженнями в одній галузі суспільного життя, але мають різні сфери впливу. Некоректним є живання поняття «повноваження» замість «компетенція» відносно до конкретного органу управління освітою. Компетенція державних органів є явищем, ширшим за повноваження, оскільки включає в себе не лише права та обов'язки цих органів, але й сферу впливу, юридичне закріплення, призначення, завдання та функції органу.

Зарубіжний досвід свідчить про те, що важливим аспектом реформування системи управління освітою є децентралізація, яка полягає в тому, що деякі з функцій, які раніше виконувала держава, передаються на рівень місцевих органів влади, громадських організацій і приватного сектора. Сталою стає тенденція набуття (виграшу) приватними компаніями тендерів на надання управлінських послуг, підготовку вчителів, організацію освітнього процесу. Зростає роль громадських організацій, органів місцевого самоврядування, асоціацій батьків і навчальних закладів, формування державно-громадської моделі управління освітою.

Практика переходу багатьох країн світу до демократичної організації суспільства супроводжувалася пошуками таких варіантів управління освітніми системами, які б ефективно забезпечували їм підтримку місцевих громад. Цим країнам доводилося відмовлятися від централізованого управління мережею дошкільних і шкільних закладів і передавати відповідальність за них місцевим органам управління на основі формування нових інституційних структур, зокрема кластерів.

1.4. Фактори, що обумовлюють необхідність впровадження інноваційних підходів до трансформації системи освіти в Україні

Інтеграція вищої освіти України до європейського освітнього простору потребує змін у системі вищої освіти, впровадженні сучасних інноваційних технологій, обумовлених: глобалізацією, євроінтеграційним вибором суспільства (Угода про асоціацію між Україною та ЄС), державним суверенітетом України, культурно-історичними, суспільно-політичними, соціально-економічними та науково-технологічними процесами. Новий напрям модернізації вищої освіти розпочався у 2005 році, який ґрунтувався на принципах Болонської декларації, підписаної Україною, основні принципи якої обумовлюють інноваційну спрямованість модернізації вищої освіти. Положення Болонської декларації визначили основні цілі і завдання освіти:

- прийняття системи дипломів, яка піддається чіткому тлумаченню і зіставленню;
- перехід на систему вищої освіти, що складається з трьох циклів (бакалаврат, магістратура, аспірантура (докторантура));
- введення системи залікових одиниць як засобу розвитку мобільності студентів;
- розвиток мобільності студентів, викладачів, науковців;
- розвиток співробітництва в галузі забезпечення якості освіти з метою розробки порівняльних критеріїв і методик;
- формування європейського простору вищої освіти з акцентом на освітні програми, міжвузівське співробітництво, інтегровані програми навчання і досліджень;
- надання вітчизняній системі освіти європейського виміру (орієнтація на загальноєвропейські цінності), підвищення її конкурентоспроможності;

- забезпечення соціальної спрямованості вищої освіти;
 - розвиток безперервного навчання протягом життя;
- Створення Європейського простору вищої освіти передбачає [65]:
- введення триступеневої системи вищої професійної освіти;
 - введення додатків до диплома про вищу освіту;
 - розвиток академічної мобільності студентів і викладачів;
 - введення стратегії інтернаціоналізації вищої освіти на основі реалізації професійних освітніх програм, пропонує на різних мовах;
 - спеціалізацію діяльності вузівських міжнародних служб з урахуванням положень Болонської декларації;
 - проведення маркетингових досліджень в галузі вищої освіти.
 - організацію ринку освітніх послуг;
 - визнання кваліфікації випускників різних ВНЗ за одним і тим же самим освітнім профілем;
 - порівняння вимог систем забезпечення якості освіти, а також освітніх програм ВНЗ;
 - розвиток внутрішньовузівських систем забезпечення якості освіти;
 - залучення до зовнішньої оцінки діяльності вузів студентів та роботодавців.

Черговий етап докорінних змін у галузі освіти розпочався у 2014 році з прийняттям інноваційного Закону України «Про вищу освіту», який ґрунтується на засадах Болонського процесу з необхідністю створення Європейського освітнього простору. Новий закон визначає основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти на принципах автономії ВНЗ, поєднання освіти з наукою, виробництвом, самореалізацією особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці і держави у висококваліфікованих фахівцях. Прийнятий закон визначив, що одним з найважливіших стратегічних завдань вищої освіти України є впровадження сучасних інноваційних технологій навчання за Європейською кредитно-трансфертною системою (ЄКТС), впровадження нових освітніх програм. Головним завданням нового Закону «Про вищу освіту» є якісна трансформація вищої освіти. У 2015 році у світлі декларації створення Європейського освітнього простору вищої освіти ухвалено Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність», який став одним з важливих кроків інтеграції України в Європейський дослідницький простір. Важливою складовою, яка визначає інноваційний зміст розвитку освіти, є чинна Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року, яка визначила стратегічні завдання розвитку вищої освіти, а саме: основні напрямки, пріоритети, завдання і механізм реалізації державної політики в галузі освіти, кадрову і соціальну політику. Важливо, що Національна стратегія розвитку освіти має стати основою для внесення докорінних змін до чинного законодавства України, управління і фінансування структури та змісту освіти. Головними завданнями стратегії є забезпечення доступності до якісної, конкурентоспроможної освіти для громадян України відповідно до вимог інноваційного сталого, демократичного розвитку суспільства, економіки,

науки, культури. З 2006 року розпочато реалізацію процедури зовнішнього незалежного оцінювання якості середньої освіти, що є дієвим інструментом забезпечення рівного доступу молоді до якісної освіти на засадах об'єктивності і справедливості. Зміни в системі освіти повинні забезпечити створення умов для особистісного розвитку людини відповідно до її індивідуальних задатків, здібностей, потреб у навчанні впродовж життя. Крім того, регулювання інноваційної діяльності на законодавчому рівні унормовано Законом України «Про інноваційну діяльність», що визначає правові, організаційні та економічні засади державного регулювання інноваційної діяльності в Україні. Порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності врегульовано Положенням про порядок здійснення освітньої інноваційної діяльності [66]. Відповідно до Положення [66], інноваційною освітньою діяльністю є діяльність, спрямована на розробку і використання у сфері освіти результатів наукових досліджень та розробок; при цьому як інновації розглядають вперше створені, вдосконалені освітні, навчальні, виховні, управлінські системи, їх компоненти, що мають істотно поліпшити результати освітньої діяльності. Наразі в процесі громадського обговорення залишилася Концепція розвитку освіти в Україні на період 2015-2025 рр. [67], одним із стратегічних завдань якої є створення інноваційного середовища у системі освіти, де учні і студенти отримують навички і уміння самостійно оволодівати знаннями протягом життя та застосовувати ці знання у практичній діяльності.

Проведений аналіз чинної нормативно-правової бази щодо впровадження інноваційних підходів до трансформації системи освіти в Україні свідчить про її реалізацію не в повній мірі через відсутність конкретних рішень щодо виконання визначених завдань та необхідного фінансового забезпечення.

Аналіз публікацій показує, що найбільш влучно сформулював ключовий напрям модернізації системи освіти України В.Г. Кремень, визначивши основні складові до побудови якісної системи освіти у найближчому майбутньому [68]:

- 1) зміна змісту навчання;
- 2) спрямованість навчального процесу на навчання протягом життя;
- 3) перехід від кваліфікації до компетенції, здатності до адаптації (особливо в умовах інформаційного суспільства);
- 4) утвердження особистісно-орієнтованої педагогічної системи на підставі принципу дитиноцентризму (перехід від педагогіки авторитаризму до педагогіки толерантності), розвиток критичного мислення;
- 5) навчання толерантному співіснуванню з іншими людьми і суспільними структурами, виховання патріотизму в умовах конкуренції між державами-націями, забезпечення вільного володіння однією або декількома іноземними мовами;
- 6) набуття освітою інноваційного характеру, впровадження дистанційної освіти;
- 7) вдосконалення післядипломної освіти і розробка відповідних державних стандартів з метою створення можливості для переміщення з однієї професійної сфери в іншу, встановлення залежності між якістю освіти та рівнем її оплати;

8) розвиток масової педагогічної культури, педагогізація суспільства.

Аналіз зарубіжних публікацій свідчить про виділення двох типів факторів, що впливають на розвиток інноваційної складової освіти: зовнішні і внутрішні. Зовнішні фактори: глобалізаційні процеси, становлення економіки знань та інформаційного суспільства, вибір європейського вектору розвитку, соціально-економічні, політико-правові. Внутрішні фактори впливу на модернізацію системи освіти знаходяться всередині системи та її складових, а саме – специфіка освітніх послуг, матеріально-технічне забезпечення, науково-пошукові заходи [69]. Крім того, у галузі освіти дослідники виділяють інновації, які є вкрай важливою умовою для підвищення конкурентоспроможності ВНЗ в умовах трансформації вищої освіти України [70]:

- інновації у змісті освіти;
- інновації у педагогічному процесі;
- інновації у сфері освітніх послуг;
- розвиток співпраці з соціальними партнерами, замовниками фахівців;
- інновації у галузі міжнародного співробітництва ВНЗ.

Розглянемо та проаналізуємо основні з них. Однією з цілей розвитку системи вищої освіти є оптимізація системи державного замовлення на підготовку фахівців за рахунок коштів державного бюджету. З цією метою 20.11.2012 року ухвалено Закон України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів». Ухвалений Закон передбачав розробку підзаконних актів, якими необхідно було унормувати порядок розміщення державного замовлення між ВНЗ, методологію складання середньострокових прогнозів держзамовлення. На сьогодні Постановою Кабінету Міністрів України від 20.05.2013 року розроблена лише методика розрахунку середньої вартості підготовки одного кваліфікованого робітника, фахівця, аспіранта і докторанта. Варто зазначити, що Законом не передбачено зміни принципів фінансування вищої освіти. Кошти на підготовку фахівців передбачені, як і раніше, на заробітну плату, стипендії, допомоги, оплату комунальних послуг та енергоносіїв, ціни на які невпинно зростають. Фінансування для придбання матеріально-технічного устаткування, методичного забезпечення і обладнання взагалі не передбачено. Отже, зазначений Закон не вирішив проблем розподілу коштів на підготовку фахівців з вищою освітою. Фактично він частково змінив порядок розподілу державного фінансування серед закладів вищої освіти. Аналіз даних щодо державного фінансування освіти, що виділяється на одного студента, набагато нижче, ніж у розвинених країнах, навіть у перерахунку витрат за паритетом купівельної спроможності (1 тис. дол. США або 1,9 тис. дол. ПКС), на рівні слаборозвинутих країн. Участь приватного сектору у фінансуванні вищої освіти є меншою за 0,5%, що негативно впливає на розвиток матеріально-технічної бази ВНЗ, особливо тих, що здійснюють підготовку фахівців інженерно-технічних, хіміко-біологічних, аграрних та медичних спеціальностей. Окремо слід виділити проблеми стосовно невідповідності ринку освітніх послуг та ринку праці. Так,

на Міністерство економічного розвитку і торгівлі України покладено, зокрема завдання щодо формування та здійснення державної політики у сфері державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних і робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів (післядипломна освіта) для державних потреб, здійснення координації для державних замовників щодо його розміщення й виконання. У 2012 році Постановою Кабінету Міністрів України №1008 затверджено Програму сприяння зайнятості населення та стимулювання створення нових робочих місць на період до 2017 року, що окреслила напрямки розв'язання проблем на ринку праці та була направлена на підвищення рівня економічної активності населення, сприяння його продуктивній зайнятості й посилення соціального захисту від безробіття. Також Програмою визначено завдання Міністерству економічного розвитку і торгівлі України щодо розроблення та затвердження методики прогнозування потреби у фахівцях і робітничих кадрах та запровадження механізму формування державного замовлення на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою з урахуванням середньострокових прогнозів потреб економіки та соціальної сфери у кваліфікованих кадрах. Проте Міністерство й нині залишається поза вирішенням поставлених завдань. Аналіз показує, що на сьогодні в Україні відсутня система регулярних обстежень щодо проблем ринку праці, репрезентативних для всіх регіонів, зокрема щодо зайнятості випускників відповідно до фаху за дипломом. Державна служба зайнятості підтверджує, що даних Державної служби статистики України не достатньо для розробки реальних прогнозних показників попиту і пропозиції. Крім того, служба зайнятості не здійснює облік інформації щодо випускників, які навчалися у ВНЗ за рахунок коштів державного бюджету та звернулися до служби з питань пошуку робочого місця. Не здійснюється такий облік і у ВНЗ. Державна статистична звітність, а саме «Звіт навчального закладу на початок навчального року» (Форма 2-ЗНК) не містить даних щодо аналізу виконання державного замовлення, а саме кількості отриманих повідомлень про працевлаштування випускників та вартість навчання одного студента за весь цикл навчання. Відсутність такої інформації унеможливорює визначення обґрунтованої потреби у фахівцях.

Щороку для понад 500 тис. осіб випускників ВНЗ III-IV рівнів акредитації постає питання щодо працевлаштування. Враховуючи складну економічну ситуацію, залежність економіки від політичної кон'юнктури, непослідовність проведення соціально-економічної політики, жорстке державне регулювання сфери зайнятості, низьку ефективність державної політики щодо сприяння розвитку середнього та малого бізнесу загострюються проблеми щодо працевлаштування молоді. Так, за даними Державної служби зайнятості, рівень безробіття за дев'ять місяців 2016 року за методологією МОП серед молоді у віці 25-29 років становить 11,1%, що на 0,3% вище, ніж у 2015 році за цей же період. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становить 22,8%, що на 1% вище, ніж у 2015 році та удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Для порівняння: у середньому по країнах ЄС рівень безробіття

серед молоді у віці 15-24 роки становив 18,6% [71]. Неузгодженість ринку праці та ринку освітніх послуг призводить до підготовки незатребуваних фахівців. Досвід розвинених країн свідчить про необхідність узгодженості дій усіх зацікавлених сторін: органів державної влади, системи вищої освіти, роботодавців і випускників ВНЗ. Як показує практика, у країнах ЄС до питань дослідження та прогнозування ринку праці залучаються різні структури: урядові, академічні дво-/тресторонні структури соціального партнерства або організації роботодавців, структури системи професійного навчання. Причому останніми роками спостерігається перехід від проведення широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному, місцевому рівнях і на рівні підприємства [72].

Зазначене вище свідчить про відсутність узгодженої стратегії розвитку економіки держави, побудованої на ефективній соціально-економічній політиці, взаємодії ринку праці з системою освіти, у тому числі, системних прогнозах щодо потреби у фахівцях відповідно до вимог ринку праці, аналізі міграційних і демографічних процесів, розвитку науки, технології та високопродуктивних наукоємних галузей економіки, здійсненні ефективної профорієнтаційної роботи закладів освіти і роботодавців.

Як було визначено, однією з найважливіших складових, що обумовлює необхідність впровадження інноваційних підходів до трансформації системи освіти в Україні, є інновації у змісті вищої освіти. Їх забезпечення ґрунтується не тільки на системі знань, які мають тенденцію до швидкого оновлення, перш за все, в сфері формування фахової компетентності. Підготовка молоді у ВНЗ повинна бути спрямована на забезпечення професійних компетенцій, вирішення регіональних програм, реалізацію вимог роботодавців, підтримку традицій освітньо-наукових шкіл. Важливим при розробці змісту освіти є формування компетентностей, орієнтованих на перспективу, які «працюватимуть на випередження», а саме на забезпечення потреб економіки. Нові стандарти вищої освіти та освітні програми з їх реалізацією мають створюватися на основі компетентнісного підходу, що відповідає кваліфікаційним рівням Національної рамки кваліфікацій. Крім того, ВНЗ надано повноваження розробляти власні освітні програми. Міністерством освіти і науки України з метою оновлення змісту освіти, впровадження інноваційних процесів і технологій у педагогічну практику вищої освіти створено науково-методичні комісії, які працюють на базі провідних ВНЗ (сьогодні в Україні працюють 15 науково-методичних комісій, до їх складу входять провідні вчені ВНЗ, Національної академії наук України та Національної академії педагогічних наук України, працівники органів управління освітою й науково-методичних установ). Оновлення змісту освіти відбувається на основі застосування компетентнісного підходу, удосконалення структури освітньо-професійних програм підготовки фахівців через оптимізацію розподілу навчального часу на вивчення усіх циклів нормативних дисциплін, а саме – скорочено цикл гуманітарних та соціально-економічних дисциплін; натомість збільшено навчальний час на вивчення циклу професійно-орієнтованих дисциплін та практичну підготовку. Крім того,

важливо зазначити, що нові кадрові вимоги щодо забезпечення провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти на основі чинних Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності закладів освіти від 30.12.2015 року №1187 встановлюють високі стандарти провадження освітньої діяльності, а саме – необхідності викладання лекцій з навчальних дисциплін, що забезпечують формування професійних компетентностей, науково-педагогічними кадрами, які є визнаними професіоналами з досвідом роботи за фахом:

1) дослідницької, управлінської, інноваційної або творчої роботи за фахом (мінімальний відсоток визначеної навчальним планом кількості годин) – за другим (магістерським) рівнем) – 15% та 50% за третім (освітньо-науковим рівнем);

2) практичної роботи за фахом – 10% за першим (бакалаврським) рівнем.

Важливою є розроблена Національна рамка кваліфікацій, яка дозволяє узгодити зміст професійних і освітніх стандартів та є інструментом, який «прив'язує», на думку науковців, системи освіти до ринку праці. Слід зазначити, що розробка Національної рамки кваліфікацій відбулася за ініціативи Національної академії педагогічних наук України. У 2010 році було розглянуто її концептуальні засади і затверджено Постановою Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 року №1341 та Національної стандартної кваліфікації освіти (2013 року) як національного класифікатора України. На сьогодні Кабінетом Міністрів України підготовлено розпорядження «Про затвердження плану заходів із впровадження «Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки». Тобто робота з її впровадження триває. Перспективними орієнтирами у напрямку інновацій у змісті освіти є подальша трансформація змісту освіти на компетентнісних засадах і розроблення валідних вимірників оцінювання набуття молоддю ключових і предметних компетентностей [73].

Формування глобального освітнього простору вимагає трансформації у взаємодії ВНЗ та бізнес-середовища. В Україні окремі питання щодо такої взаємодії врегульовано законами України: «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням», «Про забезпечення молоді, яка отримала вищу або професійно-технічну освіту, першим робочим місцем з наданням дотацій роботодавцем», «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України» (у сфері вищої освіти) тощо. Розроблено проект закону України «Про залучення роботодавців до підготовки та перепідготовки кадрів, освітніх і наукових процесів» який потребує значного доопрацювання [74].

Досвід розвинених країн світу показує, що нині існують різні підходи щодо зближення інтересів навчальних закладів і роботодавців, а саме чотири основні системи професійного навчання: [75]

1. Ліберальна (Велика Британія). Компанії вільно встановлюють обсяги та якість початкового й безперервного професійного навчання, держава визначає кваліфікаційні стандарти для випускників, а підприємства інвестують значні

кошти в розвиток людини, тобто в створення так званого людського капіталу підприємства.

2. Некооперативна модель (Данія). Початкова професійна освіта надається навчальними закладами, компаніями та міжфірмовими центрами навчання. У зв'язку із запровадженням нових технологій і швидким «старінням» знань реалізуються принципи безперервного навчання, 50% працівників беруть участь у системі професійного навчання. Відбувається співробітництво між державною та соціальними партнерами щодо змісту навчання й розроблення відповідних курсів, фінансування заходів підвищення кваліфікації працівників і безробітних громадян. Фінансування здійснюється Фондом сприяння навчанню, який формується із відрахувань роботодавців, професійних спілок та урядових субсидій. Навчання здійснюється відповідно до потреб ринку праці за рахунок держави.

3. Модель державного втручання (Франція). Держава розробила систему навчання кадрів у співпраці із соціальними партнерами. Фірми сплачують податок на «учнівство» та збір на потреби альтернативного навчання, який спрямовується насамперед на оплату підвищення кваліфікації працівників. Невеликі фірми не організують навчання власними силами, а звертаються до організацій, які пропонують відповідні курси. Система професійної освіти фінансується державою, регіонами та компаніями.

4. Дуальна система професійного навчання (Німеччина) характеризується поєднанням навчання на підприємстві та у професійній школі. Значним є обсяг професійної самоосвіти (навчання у спеціалізованих школах, народних інститутах відповідно до законів федеральних земель про освіту дорослих, в академіях тощо). Основні завдання щодо навчання працівників у системі професійної самоосвіти покладені на підприємства. Навчальні компанії беруть на себе витрати з підвищення кваліфікації слухачів, а держава фінансує супровід профучилищ, які пропонують неповну форму навчання. Тобто роботодавці, а не держава, визначають напрями навчання.

У цьому сенсі, слушною є думка О. Дніпрова, який констатує, що справжнім «королем» на ринку освітніх послуг є не слухач, а роботодавець, який з різних причин фактично усунутий від процесу підготовки кадрів, що згодом вирішуватимуть долю його фірми [76]. Дослідження показують, на думку українських роботодавців, найважливішими якостями випускників ВНЗ є практично-професійні навички, вміння знаходити вихід із проблемних ситуацій і досвід роботи з клієнтами, адже саме їх найчастіше не вистачає випускникам (на брак навичок у випускників скаржаться 61% роботодавців, на невміння вирішувати проблемні ситуації – 38%, на відсутність навичок роботи з клієнтами – 32%, на низький рівень знання іноземних мов, недостатній досвід письмового і усного спілкування, брак менеджерських та аналітичних умов, теоретичних знань за фахом – 25% роботодавців [75]).

Самооцінка випускників не збігається з очікуванням роботодавців: 46% випускників вважають, що їм не вистачає знання іноземних мов; 25% відчують брак практичних професійних навичок; 13% – брак менеджерських

навичок і досвіду роботи з клієнтами; 9% – аналітичних навичок; 8% – уміння вирішувати проблемні ситуації (порівняно з 38% роботодавців). Ще менше випускників усвідомлюють, що їм не вистачає теоретичних знань, досвіду писемного й усного спілкування [75].

Враховуючи неспинний процес глобалізації та своєінтеграції, випускники українських ВНЗ, отримуючи дипломи, що піддаються чіткому тлумаченню та зіставленню, повинні бути готовими до мобільності на глобальному ринку праці. Оскільки саме роботодавець є головним споживачем на ринку освітніх послуг, існує нагальна потреба у його зацікавленні в підготовці кваліфікованих фахівців. Як показує досвід, така співпраця може бути реалізована через:

- участь у наглядових радах у вищих навчальних закладах;
- участь у розробці стандартів у вищих навчальних закладах;
- участь у розробці програм навчальних дисциплін;
- участь у розробці Наскрізної програми практики, складанні програм навчальної, виробничої, переддипломної практики;
- організації усіх видів практик (навчальної, виробничої, переддипломної);
- організації підвищення кваліфікації (стажувань) науково-педагогічних працівників;
- участь провідних фахівців у проведенні лекційних і практичних занять безпосередньо на базі підприємств;
- участь керівників підприємств та їх перших заступників у роботі державних екзаменаційних комісій (у якості голів);
- проведення захистів дипломних робіт безпосередньо на базі підприємств (організацій, установ) за участю їх провідних фахівців;
- стажування студентів та подальше працевлаштування випускників ВНЗ на підприємствах (організаціях, установах);
- проведення круглих столів за участю роботодавців;
- проведення ділових ігор, тренінгів, розроблених на реальних матеріалах діяльності підприємств (організацій, установ);
- проведення спільних наукових досліджень за тематикою підприємств, у тому числі, за участі студентів, аспірантів;
- запрошення науково-педагогічних працівників випускових кафедр до участі у практичних семінарах, колегіях, що проводяться підприємствами;
- проведення майстер-класів для студентів на базі підприємств;
- участь у розробці та погодження тематики курсових, дипломних робіт;
- участь у розробці комплексних тем дипломних робіт;
- участь у проведенні профорієнтаційної роботи;
- формування партнерських відносин ВНЗ з роботодавцями на основі договірних відносин «вищий навчальний заклад – студент – роботодавець».

Варто наголосити, що нині в Україні є позитивний досвід такої співпраці, так, наприклад, в Університеті митної справи та фінансів (м. Дніпро) на базі підприємств, установ та організацій створені та успішно функціонують: філія кафедри економіки та соціально-трудових відносин – на базі Департаменту соціального захисту населення Дніпропетровської обласної державної

адміністрації; філії кафедри фінансів – на базі Департаменту фінансів Дніпропетровської обласної державної адміністрації, Управління Пенсійного фонду України в Дніпропетровській області, Головного Управління Державної казначейської служби України в Дніпропетровській області, Державної фінансової інспекції в Дніпропетровській області; філія кафедри оподаткування та соціального забезпечення – на базі Головного управління Державної фіскальної служби України; філія кафедри підприємництва та економіки підприємств – на базі ПАТ «Дніпрометиз», філія кафедри фінансів суб'єктів господарювання та страхування – на базі ПАТ «Укрінбанк».

Практика підтверджує ефективність таких форм співробітництва ВНЗ з підприємствами (установами, організаціями), що уможливорює:

- підтримку та забезпечення постійної актуалізації фахових компетенцій майбутніх фахівців;

- формування високого рівня конкурентоспроможності майбутніх фахівців;
- забезпечення студентів базами практик та стажувань;
- підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників;
- забезпечення працевлаштування випускників ВНЗ.

Ще одним з інноваційних формувань, яке поєднує науку, вищу освіту і бізнес, є кластер. Кластери, як форма співпраці ВНЗ з підприємствами регіону, сприяють ефективності використання виробничого, торговельного, трудового, інвестиційного потенціалів його учасників та регіону в цілому. Досвід показує, що освітні кластери функціонують не лише як добровільні об'єднання організацій, а як адміністративна структура з певними ресурсами та можуть виконувати частину важливих організаційних функцій, а саме:

- моніторинг потреб роботодавців;
- організація освітньої діяльності відповідно до вимог системи менеджменту якості;
- підвищення ефективності освітньої діяльності на основі інтеграції теоретичних знань й інноваційних технологій;
- організація роботи науково-методичних семінарів за участю суб'єктів кластера;
- розвиток системи додаткової професійної освіти (перепідготовка, підвищення кваліфікації, стажування викладачів на базових підприємствах, в зарубіжних університетах тощо);
- проведення спільних заходів і конференцій, ділових зустрічей, екскурсій, що сприяє розвитку атмосфери взаємного співробітництва;
- спільні наукові дослідження тощо.

Прикладами ефективного функціонування освітніх кластерів в Україні є: освітній інвестиційно-технологічний кластер легкої промисловості у м. Києві за участю Київської обласної державної адміністрації. Разом з Київською обласною державною адміністрацією, Київським національним університетом технологій і дизайну, ПАТ «Чинбар», учасниками Кластеру є: ТОВ Науково-виробнича компанія «Гідростиль», ТОВ «Дана-мода», ТОВ «РА.ДА.», Черкаський державний бізнес-коледж, ТОВ «Український взуттєвий альянс»

[77]. Кластерний підхід дає змогу сьогодні змінювати акценти у визначенні традиційних завдань вищої освіти, а саме приведення їх у відповідність до вимог роботодавців. Саме таке співробітництво ВНЗ і підприємств (установ, організацій) сприяє підвищенню конкурентоспроможності його учасників та є важливою складовою підвищення якості освіти.

Однією із найважливіших складових трансформації вищої освіти України до Європейського освітнього простору є підвищення її якості.

Донині в Україні функції контролю та оцінки якості освіти в повній мірі були покладені на державу в особі Міністерства освіти і науки України, а саме Державну акредитаційну комісію та Державну інспекцію навчальних закладів. Новим Законом України «Про вищу освіту» передбачено створення Національної системи забезпечення якості вищої освіти, яка відповідає Стандартам і рекомендаціям щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти і включає зовнішнє та внутрішнє (інституційне) забезпечення якості та Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти (НАЗЯВО). Агентство повинно забезпечувати формування вимог до системи забезпечення якості, розробку регулятивних норм і реалізацію акредитаційного процесу, проводити ліцензійні експертизи щодо можливостей видачі ліцензій на провадження освітньої діяльності у сфері вищої освіти тощо. Як відомо, донині триває затримка із забезпеченням роботи НАЗЯВО. Як зазначають науковці та експерти Національного інституту стратегічних досліджень, останніми роками позначилися певні позитивні зрушення у визнанні якості української вищої освіти на міжнародній арені. Так, у 2013 році за оцінкою британської агенції QS World University Rankings, чотири українських ВНЗ увійшли до ТОП-701+ рейтингу найкращих університетів світу [74]. А у 2015 році таких університетів України – п'ять, два з яких увійшли до ТОП-500, а саме: Київський національний університет імені Тараса Шевченка і Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна. У 2015 році зазначені університети також увійшли у Times Higher Education World University Rankings (позиції ТОП 601-800). Відповідно до вертикальної (елітної) диференціації, інституційний ландшафт вищої освіти України представляють 20 закладів вищої освіти, які є провідними у національній системі та формують елітний сектор закладів освіти в Україні, з них 14 – є класичними за своєю природою незалежно від офіційної назви [73].

Елітний сектор закладів вищої освіти в Україні згідно з даними провідних національних та міжнародних рейтингів 2015 року представлено в табл. 1.7.

Враховуючи, що станом на 2015-2016 навчальний рік в Україні функціонує 288 вищих навчальних закладів III-IV рівня акредитації із середньою чисельністю студентів 4,8 тис. осіб (у приватних ВНЗ – близько 1,5 тис. осіб, муніципальних – понад 2,0 тис. осіб, державних – 6,3 тис. осіб), описані вище зрушення у системі вищої освіти важко назвати позитивними. Важливо зазначити, що нині в Україні, на відміну від існуючої європейської практики оцінки якості освіти, відсутні спеціалізовані акредитаційні агенції (громадські

Таблиця 1.7

Елітний сектор закладів вищої освіти в Україні станом на 2015 рік

Заклад вищої освіти	Місце закладу у національних рейтингах			Місце закладу у міжнародних рейтингах		
	ТОП-200 Україна, 2015	Рейтинг ВНЗ у Scopus, 2015	Умовне сумарне місце	Умовний загальний рейтинг	QS World University Rankings 2015/16	Times Higher Education World University Rankings 2015/16
Національний університет «Києво-Могилянська академія»	5	23	28	10		
Чернівецький національний університет імені Юрія Фельковича	26	5	31	11		
Харківський національний університет радіоелектроніки	16	19	35	12		
Сумський державний університет	21	15	36	13	701+	
Національний аерокосмічний університет імені М.С. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	15	22	37	14		
Донецький національний медичний університет імені Максима Горького	30	7	37	15		
Донецький національний університет	25	14	39	16	701+	
Національний університет біоресурсів і природокористування України	12	28	40	17		
Донецький національний технічний університет	20	20	40	18		
Національний авіаційний університет	14	31	45	19		
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника	38	11	49	20		

Джерело: [73]

організації), які розробляють інструментарій та методики оцінки якості, здійснюють перевірку якості освіти та публікують її результати. Існуюча європейська практика показує, що наявні серйозні розбіжності між тими, хто оцінює, і тими, кого оцінюють. Разом з тим, чинні «Стандарти й рекомендації для гарантії якості вищої освіти в європейському просторі вищої освіти» (ENQA), розроблені згідно з рішенням Берлінської декларації від 19.09.2003 року, є основою для створення систем внутрішньої і зовнішньої оцінки та гарантії якості освіти й акредитації європейських агенцій з оцінки якості освіти. Такі стандарти і рекомендації мають бути покладені в основу створення незалежних акредитаційних агенцій в Україні. Але починати слід з розробки законодавчого поля, формування прозорих оціночних процедур, визначення компетентності експертів, їх сертифікації, створення реєстру агенцій тощо.

Важливим є також те, що якість освіти може бути вимірною й оцінена за обраною системою індикаторів. Не можливо не погодитися з науковцями, що вважають важливим у цьому сенсі знаходження консенсусу у встановленні єдиного набору стандартів і критеріїв між зацікавленими сторонами [78].

Окремо, Законом України «Про вищу освіту» визначено, що кожен ВНЗ повинен розробити та запровадити систему внутрішнього забезпечення якості освіти. Закон конкретно визначає перелік процедур, заходів і складові системи внутрішнього забезпечення якості [26]:

- 1) визначення принципів і процедур забезпечення якості вищої освіти;
- 2) здійснення моніторингу і періодичного перегляду освітніх програм;
- 3) щорічне оцінювання здобувачів вищої освіти, науково-педагогічних і педагогічних працівників вищих навчальних закладів і регулярне оприлюднення результатів таких оцінювань на офіційному веб-сайті ВНЗ, на інформаційних стендах та у будь-який інший спосіб;
- 4) забезпечення підвищення кваліфікації педагогічних, наукових і науково-педагогічних працівників;
- 5) забезпечення наявності необхідних ресурсів для організації освітнього процесу, у тому числі самостійної роботи студентів за кожною освітньою програмою;
- 6) забезпечення наявності інформаційних систем для управління освітнім процесом;
- 7) забезпечення публічності інформації про освітні програми, ступені вищої освіти та кваліфікації;
- 8) забезпечення ефективної системи запобігання і виявлення академічного плагіату у наукових працях працівників ВНЗ і здобувачів вищої освіти;
- 9) інші процедури і заходи.

Вважаємо, що дієвим інструментом у досягненні ВНЗ високих стандартів якості освіти може бути розробка та впровадження стандартів ISO 9000. Аналіз показує, що на сьогодні система стандартів ISO вже запроваджена та успішно реалізується у багатьох ВНЗ України. Так, стандарт ISO 9001 встановлює вимоги до системи управління якістю: його вимоги ґрунтуються на восьми основних принципах тотального менеджменту якості (TQM), включають універсальні вимоги до систем якості, придатні до застосування у всіх галузях, на підприємствах, в установах, організаціях, спрямовані на забезпечення якості, підвищення задоволеності споживачів та урахуванні громадської оцінки. Практика показує, що впровадження зазначених стандартів у ВНЗ дозволяє:

- 1) забезпечувати та постійно підвищувати якість здобувачів вищої освіти відповідно до вимог та очікувань замовників;
- 2) удосконалити свою бізнес-діяльність, підвищити результативність та ефективність роботи;
- 3) розробити та впровадити процесний підхід до управління всіма ланками ВНЗ;
- 4) забезпечити системний підхід до управління якістю;
- 5) забезпечити постійне удосконалення навчального процесу;

6) постійно підвищувати задоволеність споживачів освітніх послуг, у тому числі через зворотній зв'язок;

7) підтримувати і постійно вдосконалювати зв'язок з потенційними споживачами освітніх послуг;

8) отримувати конкурентні переваги на ринку освітніх послуг;

9) забезпечувати наукове обґрунтування управлінських рішень.

Варто зазначити, що поширеними моделями системи управління якістю є моделі: European Foundation for Quality Management (EFQM) та Total Quality Management (TQM). Модель EFQM ґрунтується на чотирьох критеріях результатів і п'яти критеріях можливостей: лідерство, персонал, політика і стратегія, партнери і ресурси, процеси, результати для співробітників, для споживачів, для суспільства, ключові показники діяльності ВНЗ. Суть моделі зводиться до того, що у залежності від просування до планових показників, можливі покращення відбуватимуться відносно споживачів, співробітників, суспільства та ключових показників діяльності ВНЗ. Тобто застосування зазначених критеріїв дозволить порівнювати діяльність ВНЗ з іншими ВНЗ. Модель TQM зводиться до того, що досконале функціонування ВНЗ можливе за умови використання методу TQM, сутність якого полягає у такій концепції: якість наданих послуг має відповідати вимогам конкретного покупця (замовника) і, відповідно, користуються попитом.

Як показує досвід, нині ВНЗ ширше застосовують міжнародну систему менеджменту якості, встановлену в ISO 9001, яка є універсальною і може запроваджуватися для установ та організацій у будь-якій сфері діяльності. Але важливо розуміти, що для її належного впровадження, функціонування, підтримки та постійного удосконалення, необхідне систематичне проведення внутрішніх (працівниками ВНЗ) та зовнішніх (працівниками регіональних науково-виробничих центрів стандартизації, метрології та сертифікації) аудитів, що потребує відповідних ресурсів. Застосування моделей EFQM та TQM, на думку науковців, є «завеликими за розміром» для українських ВНЗ.

РОЗДІЛ 2 ЕКОНОМІЧНІ ДОМІНАНТИ РОЗВИТКУ МОЛОДІЖНОГО РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЄС

2.1. Демографічні та психологічні фактори у формуванні молодіжного ринку праці

Одним з основних елементів національної економіки є ринок праці, оскільки саме від нього залежить функціонування і розвиток продуктивних соціально-трудових відносин. Слід зауважити, що ринок праці знаходиться під впливом різних факторів. Сьогодні проблема збереження нації є основною в нашій країні, без її вирішення всі інші проблеми втрачають актуальність. В результаті впливу економічних, політичних, демографічних та багатьох інших факторів процес народжуваності відхиляється від норм простого відтворення населення, призводячи до скорочення чисельності економічно активного населення. Тривала депопуляція населення за рахунок природного зменшення з суттєвим переважанням смертності над народжуваністю призвела до катастрофічних демографічних втрат. Так, за останні 25 років чисельність населення за рахунок депопуляції зменшилася майже на 10 млн. осіб і на кінець 2016 року становила 42,6 млн. осіб. Майбутні втрати у зв'язку з вичерпанням потенціалу демографічного відтворення будуть значними і, за експертними оцінками та прогнозом Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України, можуть до 2040 року знаходитися в межах 12 млн. осіб [79].

Необхідно відзначити, що сумарний коефіцієнт народжуваності в Україні сьогодні становить близько 1,6 та є недостатнім для простого відтворення населення. Подібна ситуація спостерігається в країнах Європейського Союзу: в 2016 році коефіцієнт народжуваності в Бельгії складав 1,74; в Німеччині – 1,47; у Франції – 2,01; в Нідерландах – 1,71; в Австрії – 1,47 [80].

Серйозною проблемою в сучасній демографічній ситуації нашої країни також є безперервний процес «старіння» населення, який залежить від природного відтворення та міграції населення. Кількість населення молодше працездатного віку весь час зменшується, а старше працездатного віку – постійно зростає. Деформація вікової структури веде до зростання рівня демографічного навантаження на працюючих громадян, а також не дає можливості підвищити соціальні стандарти життя та є причиною загальних процесів зубожіння населення.

Дослідженню різних аспектів проблеми функціонування ринку праці присвячено значну кількість наукових праць таких дослідників, як Д. Богиня, Е. Лібанова, О. Павловська, С. Злупка, В. Мортікова, І. Петрова, Л. Шевченко.

Молодіжні аспекти зайнятості, питання формування молодіжного ринку праці є предметом наукового інтересу багатьох вітчизняних науковців, серед яких: С. Бандур, О. Грішнова, І. Гнибіденко, С. Злупко, В. Скуратівський, В. Онікієнко, В. Петюх, М. Хмелярчук тощо. Проте, досліджень, спеціально присвячених аналізу впливу демографічних та психологічних факторів на

формування молодіжного ринку праці, сьогодні не достатньо, що актуалізує дослідження в цьому напрямку. Ринок праці можна визначити як динамічну систему, що включає в себе комплекс соціально-трудова відносин з приводу умов найму, використання та обміну робочої сили на життєві засоби, механізм попиту та пропозиції. Ринок праці є діючим в рамках певного економічного простору механізмом взаємовідносин між роботодавцем, що потребує робочу силу, і потенційним працівником, що пропонує свою робочу силу в певний момент часу. Відповідно, молодіжний ринок праці представляє собою певну систему соціально-економічних взаємовідносин між молодими людьми, що вступають у трудове життя, і роботодавцем з приводу найму або продажу робочої сили з урахуванням рівня кваліфікації, знань, умінь і навичок [81].

Молодь, як одна з головних продуктивних сил, володіє високим трудовим потенціалом, соціальною і трудовою мобільністю, характеризується швидкістю навчання, енергійністю, прагненням до інновацій, творчим мисленням тощо. Відповідно до Закону «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», до молоді відносять громадян України віком від 14 до 35 років. Джерелами формування ринку праці молоді є підліткова група (до 18 років); студенти та молоді люди, що завершають свою професійну підготовку (18-24 років); молоді люди (25-35 років), які зробили свій професійний вибір.

Процес формування ринку праці залежить від багатьох демографічних факторів, серед яких: рівень народжуваності та смертності, статевовікова структура населення, процеси міграції, динаміка чисельності населення за типом поселення тощо. Ключовою передумовою інноваційного розвитку сучасного суспільства та формування конкурентоздатної економіки України є забезпечення відповідного рівня відтворення населення та стабільність демографічного розвитку, проте населення України за 25 років незалежності зазнало суттєвих втрат. Чисельність молоді країни з 16173 тис. осіб у 1991 році скоротилася до 11829 тис. осіб у 2016 році відповідно. Тобто, від'ємний приріст вікового контингенту 14-35 років склав 4344 тис. осіб. Депопуляція українського населення відбувається за рахунок практично усіх вікових категорій, однак темпи зниження чисельності молоді випереджають темпи втрат серед інших вікових контингентів. Так, за період 2011-2016 рр. цей показник зменшився на 2 048 327 осіб, тобто на 14,8%, а питома вага молоді в загальній чисельності населення – з 30,4% до 27,8% (табл. 2.1).

Крім того, у 2016 році продовжилось зменшення чисельності молоді як у містах, так і у селах. Зокрема, у міських поселеннях цей процес відбувався більш швидкими темпами: за останні п'ять років кількість молоді у міській місцевості скоротилася на 1 567 382 особи (або 16%), а у сільській – на 480 945 осіб (або 11,7%). У зв'язку з цим відбувається вирівнювання показників питомої ваги молоді за типом поселення. Так, у містах їх частка в чисельності населення наближається нині до 28% проти 27,3% молоді у сільській місцевості. Сьогодні частка молодих містян у загальній чисельності молоді становить 69,4% (для порівняння у 2011 році – 70,5%, а у 2006 році – 71%), при тому, що питома вага усього міського населення в Україні лише наближається до 69% [82].

Народжуваність і смертність (на 1000 осіб наявного населення)

Рік	Україна					
	міські поселення та сільська місцевість		міські поселення		сільська місцевість	
	народжуваність	смертність	народжуваність	смертність	народжуваність	смертність
1991	12,6	12,1	12,7	10,2	12,7	16,1
1992	12,1	12,9	11,9	10,8	12,6	17,2
1993	11,4	13,4	11,0	11,4	12,5	17,6
1994	10,7	14,2	10,1	12,2	12,0	18,5
1995	10,0	14,7	9,3	12,8	11,6	18,8
1996	9,6	15,4	8,8	13,6	11,1	19,1
1997	9,2	15,2	8,4	13,3	10,7	19,2
1998	8,7	14,9	8,0	13,0	10,2	18,9
1999	8,4	14,4	7,6	12,6	9,9	18,1
2000	7,8	14,9	7,1	13,1	9,3	18,5
2001	7,8	15,4	7,2	13,8	9,2	18,8
2002	7,7	15,3	7,2	13,8	8,7	18,6
2003	8,1	15,7	7,7	14,0	9,0	19,1
2004	8,5	16,0	8,3	14,3	9,1	19,6
2005	9,0	16,0	8,9	14,4	9,3	19,6
2006	9,0	16,6	8,9	14,8	9,4	20,5
2007	9,8	16,2	9,6	14,5	10,3	19,8
2008	10,2	16,4	9,9	14,7	10,7	20,1
2009	11,0	16,3	10,8	14,6	11,6	19,9
2010	11,1	15,3	10,8	13,7	11,9	18,9
2011	10,8	15,2	10,4	13,7	11,9	18,6
2012	11,0	14,5	10,5	13,1	12,1	17,7
2013	11,4	14,5	10,9	13,1	12,6	17,7
2014	11,1	14,6	10,5	13,2	12,3	17,7
2015	10,8	14,7	10,2	13,2	12,2	18,1
2016	10,7	14,9	10,4	13,2	11,3	18,0

Джерело: [82]

Оскільки молодь в Україні демографічно неоднорідна, об'єднує досить різних за віком, статусом та рівнем освіти молодих людей, її важливою характеристикою є віковий склад. Аналіз вікового складу молоді та його змін в останні роки свідчить про поглиблення «старіння» даного контингенту внаслідок перерозподілу у віковому складі молоді на користь порівняно старших вікових груп (30-34-річних, останнім часом – 25-29-річних), частка яких на кінець 2016 року збільшилась до 60,2% (на кінець 2011 року – 55,1%). Основною причиною таких змін був різкий спад народжуваності у кризових 90-х роках минулого століття. Станом на кінець 2016 року найбільш численною п'ятирічною віковою групою була молодь віком 30-34 років – 3,5 млн. осіб, віком 25-29 років – 3,4 млн. осіб, віком 20-24 роки – 2,6 млн. осіб, наймолодших представників молодіжного контингенту (підлітків у віці 15-19 років) – майже 2 млн. осіб. Порівняння вікового складу молоді за типом поселення

свідчить, що у селах частка наймолодших вікових груп осіб є вищою, ніж у містах. Це зумовлено тим, що у сільській місцевості порівняно більш висока народжуваність, а міські поселення є центрами тяжіння високоосвіченої молоді з певним трудовим досвідом, де й структурна перевага старших вікових груп молоді наразі виражена більш чітко (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

Розподіл постійного населення України за окремими віковими групами та типом поселень (станом на 1 січня 2016 року)

Показник	Україна								
	Всього населення	0-14 років	0-15 років	0-17 років	16-59 років	15-64 років	18 років і старше	60 років і старше	65 років і старше
2016	Динаміка показників								
Міські поселення та сільська місцевість	42 590 879	6 494 293	6 856 311	7 614 006	26 317 358	29 327 724	34 976 873	9 417 210	6 768 862
міські поселення	29 346 155	4 297 338	4 522 803	5 008 013	18 461 983	20 591 959	24 338 142	6 361 369	4 456 858
сільська місцевість	13 244 724	2 196 955	2 333 508	2 605 993	7 855 375	8 735 765	10 638 731	3 055 841	2 312 004

Джерело: [82]

За останніми даними, в Україні на кожних 1000 чоловіків припадало 1151 жінка, або на кожних 1000 жінок припадало в середньому 869 чоловіків. Тобто, сьогодні пропорції зміщені на користь жінок, що пояснюється тим, що в Україні існує велика розбіжність у тривалості життя чоловічого та жіночого населення. Українські жінки переживають чоловіків у середньому на 11 років. Такий розрив спостерігається в Білорусі, Естонії, Казахстані, а в Російській Федерації та Латвії він сягає рекордного у світі рівня – 12 років. Натомість у країнах Європи ця різниця коливається в межах 5-8 років.

Чисельність населення країн Європейського Союзу також постійно змінюється, але такого стрімкого зниження, як в Україні, не спостерігається. В окремих країнах навіть спостерігається стійке зростання чисельності населення (табл. 2.3).

Таблиця 2.3

Динаміка чисельності населення деяких країн ЄС

Країна ЄС	Чисельність населення, осіб		
	2007 р.	2010 р.	2016 р.
Бельгія	10 584 534	10 839 905	11 289 853
Німеччина	82 314 906	81 802 257	82 162 000
Франція	63 645 065	64 658 856	66 661 621
Нідерланди	16 357 992	16 574 989	16 979 120
Австрія	8 282 984	8 351 643	8 700 471

Джерело: [80]

Слід відмітити, що головною метою структурно-порівняльного аналізу статевого складу є аналіз пропорцій не стільки всього населення, скільки окремих його груп (вікових, соціальних), що є вкрай важливим для нормального

процесу відтворення населення. Збалансованість статей у межах вікових контингентів не є стійкою. Така рухливість підпорядкована певній закономірності розподілу. А саме: при переході від групи новонароджених, де переважає частка чоловічої статі (51,2% хлопчиків проти 48,8% дівчаток, або таке значення з незначною варіацією), до молодих вікових груп співвідношення статей зрівнюється. При пересуванні до старших вікових груп частка жінок переважає. Це відбувається через більш високу смертність чоловіків з біологічних причин (зниженість інстинкту самозбереження, більша вразливість захворюваннями) та соціальних (переважання важких і небезпечних умов діяльності, поширеність шкідливих звичок тощо), а також унаслідок втрат чоловічого населення під час останніх війн. Узагальнюючим показником статевих пропорцій є вік балансування – вік, в якому чисельність чоловіків та жінок урівноважується. За оптимальних умов, він має наближуватись до верхньої межі плідного віку (50 років). В Україні вік балансування становить 32 роки, а в містах сягає 28 років, тобто на молодіжному ринку праці частка чоловіків та жінок зрівнюється [83].

Порівняльний аналіз показників смертності за статтю свідчить про високу передчасну смертність саме чоловічого контингенту. Так, смертність чоловіків віком 15-34 роки протягом останнього десятиліття втричі перевищує відповідні показники серед жінок. Лише у віковій групі 15-19 років перевищення смертності дещо менше і становить не більше 2,5 разів. Отже, висока передчасна смертність чоловіків працездатного віку залишається надзвичайно гострою демографічною проблемою сучасної України (табл. 2.4).

Таблиця 2.4

Розподіл постійного населення України за статтю та типом поселень (станом на 1 січня 2016 року)

	Україна								
	Міські поселення та сільська місцевість			міські поселення			сільська місцевість		
	Обидві статі	чоловіки	жінки	Обидві статі	чоловіки	жінки	Обидві статі	чоловіки	жінки
2016	42 590 879	19 717 881	22 872 998	29 346 155	13 463 658	15 882 497	13 244 724	6 254 223	6 990 501

Джерело: [82]

Згідно із сучасними демографічними прогнозами, в Україні відбуватиметься скорочення чисельності населення віком 15-34 роки, проте саме цей віковий контингент формує інтелектуальний потенціал країни та є основним складником середнього класу. Запорукою матеріального добробуту країни та її інноваційного розвитку є освіченість населення. Рівень освіти населення України є одним з найвищих серед країн Східної та Центральної Європи. Сучасна українська молодь асоціює високий рівень освіти з перспективою успішності, високим рівнем доходів, добробутом та самореалізацією. У результаті проведення соціологічного дослідження Українським інститутом соціальних досліджень ім. О. Яременка та за підтримки Державної служби молоді та спорту України в рамках програми «Ціннісні орієнтації сучасної молоді України», в якій

взяли участь 1002 особи віком від 14 до 35 років, серед життєвих пріоритетів молоді 99% виділили сім'ю, 94% – друзів і 84% роботу [84].

Пріоритетне місце в розвитку сучасного суспільства займають інтерактивні технології, особливо всесвітня мережа Інтернет, без якої не можливо уявити життя сучасного споживача інформаційних потоків. Дослідження Інтернет-аудиторії України у 2016 році за даними компанії Google виявило, що у віковій групі 16-24 роки регулярними користувачами Інтернету є рекордні 96% опитаних, причому в опитуваннях взяли участь понад 1000 осіб з вибіркою по всій Україні [83].

Важливою основою побудови економіки знань є доступність та якість вищої освіти. У сучасних умовах інноваційного розвитку економіки якість освіти визначає не тільки конкурентоспроможність окремо взятого випускника ВНЗ на ринку праці, але економіки країни в цілому. Позитивна динаміка кількості осіб, які здобували вищу освіту у розрахунку на 10 тис. осіб, засвідчила збільшення активності осіб, що навчаються у ВНЗ III-IV рівнів акредитації. Незважаючи на високий освітній рівень молоді, в Україні спостерігається факт формальності вищої освіти. Сучасною тенденцією є те, що молодь вступає до ВНЗ не для отримання певного рівня необхідних в майбутній професії знань та вмінь, а частіше – з метою отримання переваг на ринку праці, набуття однієї з ознак престижності та певної гарантії високого рівня доходів. Важливим показником доступності і розвитку вищої освіти в країнах ЄС вважають питому вагу населення з вищою освітою. Так, в Україні питома вага молоді віком 25-34 роки з наявною вищою освітою становила у 2016 році 48,4%, в той час як у Бельгії – 42,7%, Німеччині – 32,3%, Франції – 45%, Нідерландах – 46,3%, Австрії – 38,7% [80].

Суттєвим демографічним чинником, що впливає на формування молодіжного ринку праці, є міграційні процеси. У контексті міграції молоді люди визнані однією з найбільш мобільних демографічних груп. Особливістю міграційного руху молодого населення України є його орієнтація на високорозвинені регіони, а основним напрямком залишається переміщення населення з регіональної периферії до обласних центрів та їх приміських зон. Така тенденція не лише зумовлює демографічні диспропорції, зокрема, старіння населення в сільській місцевості та малих містах, а й пришвидшує процеси депопуляції на окремих територіях. Максимальна міграційна активність молоді притаманна періоду 2002-2007 рр., її пік припадав на 2004 рік (944,3 тис. осіб). Починаючи з 2013 року, міграційний оборот молоді України різко починає скорочуватися і у 2016 році цей показник досяг свого мінімуму (593,9 тис. осіб). Відповідно до статистичних даних, частка молоді у загальному міграційному обороті України у 2016 році становила 56,4% [85].

Статевікова піраміда свідчить про два піки міграційної активності молоді – у 17 та у 22 роки. Перший пік активності припадає на етап, коли 17-річні чоловіки і жінки закінчують навчання у загальноосвітніх навчальних закладах і включаються в навчальну міграцію. Другий активний період, у якому беруть участь переважно випускники ВНЗ, пов'язаний із подальшою

міграцію з метою пошуку роботи та подальшим працевлаштуванням. Більшою мобільністю вирізняється молодь віком від 17 до 23 років. У віці 23-26 років активність молодих мігрантів серед жіночого населення перевищує відповідні показники серед чоловіків, але, починаючи з 31-річного віку, міграційні процеси знову набувають попередніх співвідношень, коли частка мігрантів-чоловіків переважає над часткою мігрантів-жінок [86].

Серед соціальних проблем молоді в Україні однією з найважливіших є проблема її недостатньої зайнятості, обумовлена низкою причин: низкою адаптованістю молоді на ринку праці, дисбалансом між попитом і пропозицією праці, відсутністю досвіду роботи, підвищеними вимогами роботодавців до змісту, характеру і умов праці. Основним показником, що характеризує зайнятість на ринку праці, є рівень зайнятості, який визначається як відношення (у відсотках) кількості зайнятого населення у віці 15-70 років до всього населення зазначеного віку чи населення за певною соціально-демографічною ознакою (табл. 2.5).

Таблиця 2.5

Рівень зайнятості населення за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році

Показник	Всього, %	у тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	56,7	28,2	71,8	74,3	79,1	78,6	61,7	14,5	64,7
жінки	51,7	24,8	63,1	67,1	75,1	77,8	56,4	12,2	60,9
чоловіки	62,2	31,3	80,1	81,3	83,1	79,4	68,2	17,9	68,7
міські поселення	57,4	25,6	74,4	76,4	80,5	80,0	62,1	13,1	66,0
сільська місцевість	55,1	32,7	66,3	68,6	75,7	75,7	60,9	17,5	62,0

Джерело: [85]

Рівень зайнятості за всіма віковими групами за останні роки має тенденцію до зниження, але найбільше ця тенденція проявляється у віковій групі 25-29 років. Якщо у 2007 році рівень зайнятості даної групи становив 76,5%, то в 2016 році він зменшився на 4,7 відсоткових пунктів і дорівнював 71,8%. Проте, рівень зайнятості молоді в країнах Європейського Союзу (йдеться про вікову групу 15-29 років) був дещо нижчим і становив в 2016 році в Бельгії – 41,9%, Німеччині – 58,1%, Франції – 43,9%, Нідерландах – 69,6%, Австрії – 63,4% [80].

Важливо зазначити, що в 2016 році рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці серед молоді у віці 25-29 років, становив 8,7%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 17,4% та був удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Кількість осіб у віці до 35

років, які у 2016 році мали статус безробітного, становила 698 тис. осіб або 45% загальної чисельності безробітних усіх вікових груп [87].

Необхідно відмітити, що рівень безробіття в Україні, визначений за методологією МОП, на сьогодні склав 9,1% економічно активного населення (табл. 2.6).

Таблиця 2.6

Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2016 році

Показник	Всього	у тому числі за віковими групами, років							Працездатного віку
		15-24	25-29	30-34	35-39	40-49	50-59	60-70	
Все населення	9,1	22,4	11,2	9,7	7,2	7,6	6,3	0,1	9,5
жінки	8,1	21,9	10,8	8,4	6,7	7,1	4,6	0,0	8,5
чоловіки	10,1	22,7	11,4	10,8	7,7	8,1	7,9	0,1	10,4
міські поселення	9,0	23,5	10,8	9,4	7,5	7,6	6,3	0,1	9,3
сільська місцевість	9,4	20,7	12,0	10,8	6,6	7,6	6,4	-	9,9

Джерело: [87]

Рівень безробіття серед чоловіків становить 10,1%, тоді як серед жінок – 8,1% економічно активного населення. Разом з тим, рівень безробіття в Україні залишається подібним до країн Європейського Союзу, де він становить 9,4% (зокрема, в Бельгії – 8,5%, Німеччині – 4,6%, Франції – 10,4%, Австрії – 5,7%, Нідерландах – 6,9%) [80].

Важливо відмітити, що активність молоді на ринку праці необхідно розглядати через призму суб'єктної активності, опосередкованої мотиваційною сферою особистості. Успішність формування активності молоді на ринку праці значною мірою визначається наявним рівнем сформованості складових набутого людиною потенціалу суб'єктної активності. Ефективність психологічної підтримки людини у ситуації складності з працевлаштуванням забезпечується за рахунок відрефлексованості змісту компонентів суб'єктного потенціалу активності психологічними тренінговими засобами, що дає змогу стимулювати в людині активність не тільки для успішного подолання ситуації безробіття, але і долання важких ситуацій у майбутньому.

Трудова поведінка членів суспільства визначається взаємодією різних внутрішніх і зовнішніх спонукальних сил. Внутрішніми спонукальними силами є потреби й інтереси, бажання і прагнення, цінності та ціннісні орієнтації, ідеали і мотиви. Всі вони є структурними елементами складного соціального процесу мотивації трудової діяльності. Мотив виконує функцію спонукання до активності і діяльності особистості, соціальної групи, спільності людей, він завжди пов'язаний з прагненням задовольнити певні потреби. Мотивація, відповідно, є вербальною поведінкою, спрямованою на вибір мотивів для пояснення реальної трудової поведінки. Формування внутрішніх спонукальних

сил трудової поведінки є центром процесу мотивації трудової діяльності. Мотиваторами можна назвати підстави або передумови мотивації, які визначають предметно-змістовну сторону мотивації, її доміанти і пріоритети. Мотиваторами є стимули соціального і предметного оточення або стійкі потреби й інтереси [88].

Що стосується потреб, то в найзагальнішому вигляді їх можна визначити як турботу індивіда про забезпечення необхідних засобів і умов для власного існування і самозбереження, прагнення до сталого збереження рівноваги із середовищем проживання. Існує безліч класифікацій людських потреб, підставою яких є: специфічний об'єкт людських потреб, їх функціональне призначення, вид реалізованої діяльності тощо. Певна їх частина пов'язана з проблемою мотивації праці; вони мають конкретне мотиваційно-трудова значення. Серед них можна виділити [89]:

- потреба в самоповазі (сумлінна трудова діяльність незалежно від контролю і оплати праці заради позитивної думки про себе як про людину і працівника);
- потреба в самоствердженні (високі кількісні та якісні показники у праці заради схвалення і авторитету, похвали, позитивного ставлення до себе з боку інших);
- потреба у визнанні (спрямованість трудової поведінки на доказ своєї професійної придатності і здібностей);
- потреба в соціальній ролі (доказ своєї необхідності для оточуючих, заняття гідного місця серед них);
- потреба в самовираженні (високі показники в роботі на основі творчого ставлення до неї, прояви індивідуальності);
- потреба в активності (трудова діяльність як самоціль, прагнення до підтримки здоров'я через активність);
- потреба в продовженні роду і самовідтворенні (особлива ціннісна орієнтація на такі цілі, як добробут сім'ї і близьких, підвищення їх статусу в суспільстві);
- потреба в дозвіллі (установка на роботу як на цінність, але не як на основну мету життя);
- потреба в самозбереженні (потреба працювати менше і в кращих умовах, навіть за невелику зарплату, з метою збереження здоров'я);
- потреба в стабільності (сприйняття роботи як способу підтримки існуючого способу життя, матеріального добробуту);
- потреба в спілкуванні (установка на трудову діяльність як на можливість спілкування);
- потреба в соціальному статусі (чітко виражене підпорядкування трудової діяльності цілям кар'єри з позитивним або негативним ефектом для роботи);
- потреба в соціальній солідарності (сумлінність перед партнерами, колегами).

Потреби відіграють одну з найважливіших ролей в загальному процесі мотивації трудової поведінки; вони стимулюють поведінку, але тільки тоді, коли усвідомлюються працівниками. У цьому випадку вони приймають конкретну форму – форму інтересу до тих чи інших видів діяльності, об'єктів і предметів. Інтерес – це конкретне вираження усвідомлених потреб. На

відміну від потреби, інтерес спрямований на ті соціальні відносини, від яких залежить задоволення потреб працівника. Якщо потреби показують, що потрібно людині для її нормального життя, то інтерес відповідає на питання, як діяти, щоб задовольнити цю потребу. Таким чином, специфічною рисою інтересу виступає діяльне ставлення до використання умов існування суб'єкта, в той час як потреба виражає стан необхідності опанувати цими умовами. Змістом інтересів є предмети і об'єкти, оволодіння якими дозволить задовольнити ті чи інші потреби суб'єктів. Носіями потреб та інтересів є різні спільноти, суспільство в цілому, класи, соціальні групи, регіони, трудові організації, а також окремі працівники. До числа суб'єктів потреб й інтересів входять всі суб'єкти господарювання, що мають певні функції і цілі в системі суспільного розподілу праці; при цьому кожному суб'єкту властива сукупність різних інтересів.

При формуванні ринку праці суттєве значення мають матеріальні інтереси – інтереси до грошових і матеріально-речових засобів задоволення потреб. Звідси – інтереси працівників до відповідного рівня оплати праці, розмірів преміювання, пільг та компенсацій за несприятливі умови праці, до режиму праці тощо. Будь-яка з потреб може породити різноманіття інтересів. Так, потреба в знаннях може сформувати у працівників інтерес до підвищення професійної майстерності; до пошуку творчої, різноманітної і змістовної роботи, що вимагає постійного підвищення свого професійного рівня. Таким чином, потреби й інтереси характеризують внутрішню обумовленість трудової поведінки. У різних умовах життєдіяльності у різних соціально-демографічних, професійно-кваліфікаційних та інших соціальних груп працівників різна структура і спрямованість потреб та інтересів.

На основі потреб формуються цінності й ціннісні орієнтації, що відіграють істотну роль в мотиваційному процесі. Цінності є уявленнями суб'єкта, суспільства, соціальної групи про головні і важливі цілі життя і роботи, а також про основні засоби досягнення цих цілей. До цінностей відносять всі предмети і явища, які мають позитивну значимість в очах суспільства, колективу, особистості. Цінності поділяються на матеріальні, духовні, соціальні, політичні; вони формуються на основі потреб та інтересів. Так, потреба в творчості народжує інтерес до творчої праці, який вже сприймається як цінність. Для різних соціальних груп працівників, що відрізняються умовами і змістом праці, професії, кваліфікації та іншими соціальними ознаками, одні і ті ж самі об'єкти і явища матимуть різну значимість. Спрямованість особистості на ті чи інші цінності матеріальної або духовної культури суспільства характеризує її ціннісні орієнтації, що є загальним орієнтиром у людській поведінці. Якщо для людини найважливішою ціннісною орієнтацією є творчий характер праці, то деякий час вона може не думати про заробіток, умови праці; якщо матеріальний добробут, – то така особистість може знехтувати іншими цінностями заради заробітку. Зміст цінностей в суспільстві залежить від його культури, духовності, моральності та суспільної свідомості. Специфічною формою цінностей є суспільні ідеали, тобто уявлення про те, якими повинні

бути суспільні відносини в суспільстві. Соціально визнані цінності й ідеали впливають на формування індивідуальних цінностей, які також є елементами мотивації трудової поведінки [81].

Відповідно до громадських та індивідуальних цінностей працівник дає оцінку дійсності, своїм і чужим вчинкам, діям. Цінності доповнюють і збагачують мотивацію трудової діяльності, піднімаючи її, оскільки в процесі праці працівник мотивує свою поведінку не тільки потребами та інтересами, а й прийнятою системою цінностей.

Необхідно підкреслити, що всі чинники формування ставлення до праці можна розділити на об'єктивні умови і обставини, які утворюють незалежні від суб'єкта передумови його діяльності, пов'язані з особливостями виробничого і невиробничого середовища, і суб'єктивні, пов'язані з відображенням зовнішніх умов у свідомості і психіці працівника, з його індивідуальними особливостями. Хоча об'єктивні характеристики праці є зовнішніми відносно до людини, проте здійснюють значний вплив, внаслідок чого у особистості складається певна внутрішня позиція до праці як типу діяльності. Об'єктивні чинники є стимулами до трудової діяльності, рівнодійними по відношенню до будь-яких видів праці і типів особистості; суб'єктивні – мотивами особистості [90].

Об'єктивні чинники підрозділяються на загальні і специфічні. До загальних відносяться соціально-економічні та інші умови трудової діяльності. Специфічні фактори – це обставини й умови конкретної трудової діяльності: зміст праці, виробничі умови, організація і оплата, соціально-психологічний клімат в колективі, система сімейного та шкільного виховання тощо.

Серьйозний вплив на ставлення людини до праці мають суб'єктивні чинники: попередній досвід, загальна і професійна культура, психологічні, демографічні та соціально обумовлені особливості людини: її стать, вік, освіта, стаж роботи, здібності, нахили, ступінь усвідомлення значущості своєї трудової діяльності, потреба в ній і особливо ціннісні орієнтації.

Для розуміння психологічних особливостей молоді в процесі професійної самореалізації слід досліджувати її життєві пріоритети, оскільки соціальне самопочуття молоді є одним із головних показників розвитку суспільства. Серед головних питань, що є актуальними для молодих людей, є традиційні – кохання, дружба, пошук сенсу життя, створення сім'ї тощо. Важливими є здоров'я, освіта, спілкування молоді з дорослими й однолітками. Отже, поведінка молодого покоління детермінується передовсім ціннісною ієрархією: усвідомлені дії людини й сприйняття оточуючого обумовлені суб'єктивними цінностями. Слід усвідомлювати, що процес засвоєння цінностей, формування ціннісної ієрархії є тривалим. Він розпочинається з моменту народження дитини й триває протягом усього її життя. У системі цінностей кожної особистості, тим більше молоді людини, яка щойно розпочинає самостійне життя, вирізняють пріоритетні або домінуючі цінності – це пріоритетне ядро ціннісної ієрархії. Друге місце за пріоритетністю належить субдомінантним цінностям, які можуть згодом переміщатися як до складу ціннісного ядра, так і у напрямі напівпериферії ціннісної системи. Цінності середньої важливості,

що створюють ціннісну напівпериферію, посідають за пріоритетністю третє місце у межах ціннісної системи. Вони можуть переміщатися як до складу субдомінантних цінностей, так і на периферію ціннісної системи. Останнє, четверте, місце за ієрархією займають малозначимі на даний час цінності, які є периферією ціннісної системи. Ядро ціннісної системи та її периферія не є постійними, їх елементи або вся система в цілому можуть також змінювати у часі свою пріоритетність [84].

Ієрархічний порядок і динаміка ціннісних пріоритетів сучасної української молоді були розраховані за результатами соціологічного моніторингу Інституту соціології НАН України за 2009-2015 рр. Індекси ціннісних пріоритетів було розраховано як середньозважені бали за п'ятибальною шкалою. У 2009 році в молодіжному середовищі домінуючими були 5 цінностей, пов'язаних із сім'єю, здоров'ям, матеріальним добробутом, дітьми і цікавою роботою. У 2015 році серед молоді домінуючими були наступні 4 цінності: міцне здоров'я, міцна сім'я, добробут дітей і матеріальний добробут. До субдомінантних цінностей у 2009 році увійшли 4 цінності: суспільне визнання, створення в суспільстві рівних можливостей для всіх, сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві і підвищення освітнього рівня. У 2012 році ця сукупність охоплювала уже 5 цінностей: цікаву роботу, суспільне визнання, створення в суспільстві рівних можливостей для всіх, підвищення освітнього рівня, сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві. У 2015 році вона поширилась вже на 9 цінностей (із 20 цінностей за списком): цікава робота, державна незалежність України, створення в суспільстві рівних можливостей для всіх, сприятливий морально-психологічний стан у суспільстві, підвищення освітнього рівня, суспільне визнання, демократичний розвиток країни, можливість висловлювати думки з політичних та інших питань, відсутність значного соціального розшарування.

У 2009 році в молодіжному середовищі з'явилися 2 малозначимі цінності: участь у релігійному житті та участь у політичному житті. У 2012 році такий статус мала лише цінність участі у політичному житті, проте вже у 2014 році участь у політичному житті набула в середовищі української молоді статусу цінності середньої важливості. Проведений аналіз динаміки ціннісних пріоритетів молоді в Україні свідчить, що за період 2009-2015 рр. деякі ціннісні пріоритети молоді суттєво підвищили свої індекси. Серед них: державна незалежність України, демократичний розвиток країни, свобода слова, демократичний контроль рішень влади, національно-культурне відродження, соціальна рівність, участь у релігійному житті, участь у політичному житті. В той же час, інші ціннісні пріоритети молоді за вказаний період суттєво знизили індекси, а саме: міцне здоров'я, міцна сім'я, матеріальний добробут, цікава робота, суспільне визнання, підвищення освітнього рівня. Практично не змінили свої індекси такі ціннісні пріоритети, як: добробут дітей, морально-психологічний стан у суспільстві, індивідуальна самостійність, культурна компетентність, створення рівних можливостей для всіх, можливість бізнес-ініціативи [84]. Значним фактором формування трудових ресурсів є вплив сучасного інституту сім'ї.

для сьогодення характерним є високий рівень розлучень, поширення цивільних шлюбів, народження дітей у неповних сім'ях, цивільних шлюбах, зростання кількості дітей, народжених в асоціальних сім'ях, зростання кількості сімей, які не бажають мати дітей через можливі матеріальні, соціальні, психологічні проблеми. Причинами зниження суспільного статусу сім'ї, її ролі у вихованні дітей є неналежна соціальна захищеність, незадовільні житлові умови, високий ризик суттєвого зниження рівня життя з народженням дітей. Деградація інституту сім'ї може мати довготривалі як безпосередні, так і опосередковані наслідки в майбутньому, що будуть пов'язані зі збільшенням кількості дітей, що не отримують належного догляду, проблемами виховання, формування трудової поведінки, зростанням масштабів поширення підліткової наркоманії та алкоголізму, підліткової злочинності, що може призвести до ще більшої якісної та кількісної втрати трудового потенціалу населення.

Таким чином, можна визначити, що формування, розвиток і відтворення трудових ресурсів країни відбувається під безпосереднім впливом наступних взаємопов'язаних чинників:

- демографічних (динаміка кількості працездатного населення, природний і механічний рух населення, статевовікова структура);
- соціально-економічних (ринок праці, безробіття, система оплати праці, охорона здоров'я, структурні зміни в економіці, житлові умови, організація побуту, оздоровлення, відпочинку, умови відновлення працездатності);
- культурно-психологічних (інтелектуальний рівень, освіта, кваліфікація, набутий досвід, загальний рівень культури, виховання, ментальність, ставлення до праці тощо).

Кризові демографічні процеси останніх років призвели до сучасних та потенційних втрат трудового потенціалу і, як наслідок, до деформації його структури, формування дефіциту власної робочої сили у майбутньому, суттєвого погіршення якості працездатного населення. Неузгоджені соціально-економічні, суспільно-політичні перетворення і трансформації, які мали та мають місце в Україні, не сприяють розвитку трудових ресурсів країни. Сучасний національний ринок праці характеризується недостатньою еластичністю, слабкою здатністю до саморегулювання, низькою ефективністю використання робочої сили, відсутністю ефективних механізмів стимулювання підвищення рівня продуктивності праці. У таких умовах необхідним та обов'язковим є державне управління та регулювання процесів розвитку як ринку праці, так і відтворення трудових ресурсів країни.

Необхідно відзначити, що демографічна поведінка населення залежить від соціально-економічного стану в країні і має виражений інерційний характер, що суттєво обмежує можливості для швидкої зміни демографічної ситуації.

Крім того, на ринку праці не використовується значна частина трудового потенціалу молоді, яка часто не витримує конкурентної боротьби із представниками старших вікових поколінь. Розвиток молодіжного сегменту ринку праці характеризується поглибленням дисбалансу між попитом і

пропозицією праці, зниженням рівня економічної активності молоді, зростанням рівня безробіття, збільшенням частки молодих людей, зайнятих у неформальній сфері економіки, збільшенням чисельності молодих трудових мігрантів. В основі цих негативних тенденцій лежить недосконалість механізмів державного регулювання молодіжного сегменту ринку праці.

2.2. Передумови і тенденції розвитку молодіжного ринку праці

Сучасний розвиток економіки праці пов'язаний зі змінами суспільства в цілому та з поступовим переходом суспільства до інформаційного типу. Сутність інформаційної революції зводиться до необхідності трансформації освітніх технологій, що є прямою продуктивною силою здатності індивіда генерувати нове знання. Сучасні соціально-економічні зміни суспільства розглядаються як перехід від «матеріальної» до «інтелектуальної» економіки, «економіки, що базується на знаннях» (knowledge-based economy), яка ставить акцент на наукових знаннях і спеціалізованих навичках їх носіїв, яка спрямована на забезпечення якості робочої сили, підготовки, формування професійних компетенцій, перепідготовки і підвищення кваліфікації кадрів; формування конкурентоспроможності працівників; професійної орієнтації населення; мобільності кадрів; соціального стану працівників та їх соціального захисту.

Пріоритетними напрямками інвестицій в економіці знань є інформаційні системи і технології професійної освіти. У цьому сенсі оцінка суспільством вищої професійної освіти, можливостей отримання і використання даного блага в умовах формування робочої сили, дозволяє визначити із одного боку, державну стратегію розвитку системи вищої професійної освіти, покликану сприяти досягненню необхідного рівня професійних компетенцій трудових ресурсів, з іншого – стратегію державного регулювання ринку праці, в тому числі, через механізми зниження структурної диспропорції на ринку праці; підвищення якості робочої сили; досягнення рівноваги на ринку праці шляхом формування професійних компетенцій кадрів, що відповідають потребам роботодавців. Перехід до інноваційної моделі розвитку економіки та соціально орієнтованого ринку праці пов'язаний з кардинальними змінами на ринку праці в напрямку розширення сегменту інтелектуальної, інноваційної високо мотивованої праці як необхідної умови підвищення рівня та якості життя населення.

Зауважимо, що така тенденція торкнулася й України. Останні два десятиліття соціально-економічного розвитку ознаменувалися суттєвими змінами: відбувся перехід до ринкової економіки, посилена інтеграція національної економіки у світові ринки в умовах зростаючих глобалізаційних процесів. Ці зміни вплинули на всі сфери життєдіяльності суспільства, перш за все – на формування ринку праці, який є найбільш динамічним елементом ринкової економіки. На ньому переплітаються інтереси працівників і роботодавців, відображаються соціальні, економічні, політичні, демографічні та інші процеси, зокрема, процеси відтворення населення і формування людського капіталу, розвитку основних

засобів, забезпечення їх конкурентоспроможності, організації виробництва товарів і послуг, які значною мірою впливають на попит та кваліфікацію працівників, рівень зайнятості і безробіття, соціальний захист та рівень життя населення. Тому забезпечення конкурентних переваг національного ринку праці є пріоритетним напрямом соціально-економічної політики країни і пов'язане з конкурентоспроможністю людських ресурсів, високим рівнем зайнятості та соціального захисту, наближенням рівня заробітної плати і доходів населення до світових стандартів.

В Україні на перехідному етапі зміни в структурі та якості людських ресурсів зумовлені соціально-економічними і організаційно-технологічними факторами. Дія цих факторів виявляється через структурні зрушення в економіці, які, з одного боку, зумовили процес перерозподілу працівників між сферами виробництва і видами економічної діяльності, сформувавши нові вимоги до їх професійно-кваліфікаційного складу, а з іншого боку, призвели до звуження сфер прикладання праці, зростання безробіття, появи феномену прихованого безробіття. Наслідком цих процесів є зниження професійно-кваліфікаційних якостей значної частини працівників, структурна невідповідність між попитом і пропозицією на них. Аналогічні зміни в структурі і якості людських ресурсів викликала диверсифікація зайнятості населення. Розвиток різних форм зайнятості та самозайнятості визначив нові вимоги до якості і мобільності, що, з одного боку, сприяло адаптації певної частини працівників до ринкових умов, а з іншого, через нерозвиненість нових форм зайнятості та низький інвестиційний рівень сфери прикладання праці призвели до зниження професійно-кваліфікаційного рівня працівників і недовикористання трудового потенціалу. Період реформування ринку праці також характеризується високою часткою структурного безробіття, невідповідністю рівня професійних компетенцій працівників займаним посадам, потребам ринку.

Особливо потерпає від соціальних негараздів молоде покоління. Молодь – головна складова ринку робочої сили, що має необхідний потенціал, реалізація якого найближчим часом може істотно поліпшити економічний стан суспільства. Ця категорія має суттєві переваги порівняно з іншим працездатним населенням. У молодих людей найбільш тривалий період майбутньої працездатності, кращі показники фізичного здоров'я та витривалості, порівняно високий загальноосвітній рівень, висока професійна і міграційна мобільність. Водночас, молоді люди більше за інші вікові категорії страждають через відсутність роботи. В Україні молодіжне безробіття вважають одним із найактуальніших питань соціально-економічної політики держави, оскільки молодіжні проблеми суттєво впливають на майбутнє економіки та державне становлення України.

Категорія «молодь» може бути визначена як соціально-демографічна вікова група суспільства, яка перебуває в стадії трудового й соціального самовизначення й володіє рядом специфічних ознак, які відрізняють її від інших поколінь. За національним законодавством, молодь – громадяни України віком від 14 до 35 років [91]. Визначення вікових меж поняття «молодь» з погляду відносин у сфері праці пов'язане з визначенням нижньої межі працездатного віку. У

світовій практиці нижня межа робочого віку коливається від 12-14 до 16-17 років, що пов'язано з особливостями соціально-економічного розвитку конкретних країн. Межа працездатного віку найнижча в найбідніших країнах світу, з масовим поширенням убогості, і, як наслідок – масовим використанням дитячої праці. Чим вище рівень соціально-економічного розвитку суспільства, тим вище піднімається рівень нижньої межі працездатного віку, досягаючи максимуму в тих країнах, де законодавчо закріплене обов'язкове одержання певного рівня освіти (частіше загальної, але іноді й професійної) до вступу в робочий вік.

Визначення верхньої межі категорії «молодь» пов'язано із суспільними умовами, які забезпечують досягнення соціалізації людини в суспільстві, що виражається в придбанні професії, завершенні періоду трудової адаптації, створенні родини, народженні дітей, придбанні економічної самостійності. Основна маса молоді повністю соціалізується до 30 років, тому традиційно застосовують межі поняття «молодь» 16-29 років [92]. Проте, у ряді сучасних досліджень вікові межі молоді встановлюються в рамках 14–29 років (із сильною диференціацією окремих вікових груп молоді практично за всіма соціальними показниками).

Молодь є специфічною соціально-демографічною групою, неоднорідною за рівнем освіти, професійної підготовки, ціннісними орієнтаціями, соціальною та економічною активністю, що необхідно враховувати при розробці та реалізації державної молодіжної політики. Значна частка молоді належить до економічно активного населення, тобто забезпечує пропозицію трудових послуг на ринку праці. Інші молоді люди належать до економічно неактивного населення (учні старших класів, студенти навчальних закладів всіх рівнів акредитації, особи, зайняті в домашньому господарстві, вихованням дітей; зневірені та особи, які не мають необхідності у працевлаштуванні тощо). Економічно активна молодь в основному представлена віковими групами 20-24 і 25-29 років, що цілком закономірно. При цьому рівень зайнятості молоді значно нижчий, ніж в середньому. Низка наукових досліджень останніх років свідчить, що у всіх вікових групах молоді відмічається значний розрив між рівнями економічної активності і зайнятості, що свідчить про наявність надлишку молодіжної робочої сили на ринку праці України, тобто існування досить чисельного контингенту безробітної молоді.

Безробіття молоді – соціально-економічне явище, при якому працездатна молодь перебуває в пошуках роботи та готова приступити до неї, але не може реалізувати своє право на працю, чим втрачає основні засоби до існування. Значну частину безробітної молоді становить контингент молодих людей – випускників професійно-технічних і вищих навчальних закладів, які здобули професію (спеціальність) і вперше виходять на ринок праці. На думку фахівців, тенденція до зростання на ринку праці освіченої молоді поглиблюватиметься і в найближчій перспективі.

Щороку українські навчальні заклади випускають понад 500 тис. молодих спеціалістів, які не знаходять відповідного попиту на отриману спеціальність

або не мають можливості задовольнити свої вимоги щодо рівня оплати праці. У зв'язку з цим, щорічно в Державну службу зайнятості звертаються близько 5-7% випускників навчальних закладів. [93]. Посилення напруги на українському молодіжному ринку праці відбулося за рахунок впливу таких факторів: криза в економіці, демографічний фактор, ліквідація робочих місць з менш жорсткими та створення нових – з більш жорсткими вимогами найму, перехід підприємств у приватну власність.

Слід підкреслити, що проблеми молоді на ринку праці обумовлені певними особливостями соціального стану і трудової поведінки, а саме: високим рівнем освіти; низькою адаптованістю і вразливістю до навколишнього соціально-економічного середовища; підвищеними вимогами щодо працевлаштування (престижу, заробітку), змісту, характеру й умов праці.

На ринку праці існує проблема невідповідності знань та умінь, отриманих випускниками вищих навчальних закладах, вимогам роботодавців. Основними характеристиками сучасного випускника вищого навчального закладу є амбіційність, ініціативність, активність, цілеспрямованість та невизначеність. При цьому серйозною перешкодою в роботі є відсутність (або недостатній рівень володіння) навичок міжособистісного спілкування: «комунікабельність, вміння презентувати, вести переговори, емоційний контроль». Значною проблемою більшості випускників роботодавці вважають відірваність знань від практики, невідповідність до роботи в бізнесі і незрозуміння того, як цей бізнес працює [94].

Розширення кола проблемних питань, пов'язаних із молодіжним ринком праці, визначає значущість методологічних підходів до його моніторингу. Аналіз ринку праці в Україні має ґрунтуватися на накопиченому міжнародному досвіді, враховуючи національне законодавство таким чином, щоб це не звужувало економічного змісту категорій і аналітичних можливостей показників. Провідним розробником міжнародних стандартів в цій сфері є Міжнародна організація праці (МОП). В її нормативних актах, зокрема, у конвенціях та рекомендаціях «Про політику в галузі зайнятості», «Про статистику праці», в резолюціях Міжнародних конференцій статистиків праці (МКСП), знайшли відображення світові досягнення і передовий досвід щодо спостереження та аналізу економічної активності, визначення основних понять і структурних елементів. Процеси зайнятості і безробіття належать до процесів соціального руху населення, відтак потребують глибокого екстенсивного та інтенсивного аналізу.

Екстенсивний аналіз ринку праці передбачає всебічне дослідження за соціально-економічними факторами новоутворених сукупностей – вільних робочих місць і вакантних посад; чисельності громадян, які звернулися до служби зайнятості з питань працевлаштування; працевлаштованих громадян; чисельності працевлаштованих громадян із числа безробітних тощо. У процесі екстенсивного аналізу використовують метод групувань та методи аналізу варіаційних і атрибутивних рядів розподілу. Для кількісної характеристики взаємозв'язку новоутворених сукупностей населення застосовують інтенсивний

аналіз. За допомогою системи відносних величин інтенсивності оцінюють напруженість, рівень, силу соціальних процесів. При цьому новоутворені сукупності співвідносяться з населенням або групою населення, яке його утворило [95].

Вихідні характеристики процесу руху населення – абсолютні величини. Одним із найважливіших завдань практичної статистики ринку праці є визначення загальної кількості зайнятих, безробітних (zareєстрованих і серед них працевлаштованих) в конкретних умовах місця та часу.

Разом тим, можливість привести різні в часі та просторі величини до однієї та отримати показники типу «чисельність безробітних на 1000 осіб економічно активного населення», «чисельність зайнятих в економіці на 1000 осіб економічно активного населення» дає визначення коефіцієнтів інтенсивності, які розраховують шляхом ділення абсолютної величини новоутворених соціальних сукупностей (зайнятих чи безробітних) на економічно активне населення.

З наведеного випливає, що в залежності від завдань дослідження обирають ряд показників, які найбільш повно і достовірно характеризують предмет дослідження (табл. 2.7).

Крім загальноприйнятих статистичних показників, що є індикаторами ринку праці, доцільно враховувати не лише позитивні (показники-стимулятори), але й негативні (показники-дестимулятори) (табл. 2.8).

Таблиця 2.7

Показники молодіжного ринку праці та їх джерела

ПРОПОЗИЦІЯ	Область дослідження	Показник	Джерело даних
	Населення	– Частка молоді у загальній кількості населення; – Коефіцієнт демографічного навантаження	Перепис населення
Освіта	– Рівні грамотності; – Рівні освіти; – Частка учнів у населенні	Дані з адміністративних джерел (освіта)	
Робоча сила	– Рівень економічної активності молоді	Обстеження робочої сили	
Зайнятість	– Рівень зайнятості молоді; – Частка молоді з неповною занятістю; – Тимчасово непрацююча молодь	Обстеження робочої сили	
Безробіття	– Рівень молодіжного безробіття; – Коефіцієнт безробіття серед молоді; – Рівень тривалого молодіжного безробіття; – Співвідношення рівня безробіття серед молоді і рівня безробіття серед дорослих; – Неповна зайнятість з неповним робочим часом	Обстеження робочої сили	
Неактивність	– Рівень неактивності молоді; – Частка неактивної молоді; – Частка молодих людей працездатного віку, які втратили надію на працевлаштування; – Молодь, яка не навчається і не працює	Обстеження робочої сили	

Продовження табл. 2.7

ПОЗИТИВ	Галузь активності	– Молодіжна зайнятість за галузями діяльності	Обстеження робочої сили
	Професія	– Невідповідність роботи освіти; – Найпоширеніші серед молоді професії	Обстеження робочої сили
	Статус зайнятості	– Молодь за статусом зайнятості	Обстеження робочої сили
	Вакансії	– Вакансії за галузями економічної діяльності, розміром підприємств і професій; – Частка вакансій	Обстеження підприємств (вакансії)
УМОВИ ПРАЦІ	Тривалість робочого часу	– Тривалість робочого тижня молодих фахівців в годинах; – Тривалість робочого часу молодих фахівців за рік, в годинах; – Частка молодих фахівців, які працюють з надмірною тривалістю робочого часу	Обстеження робочої сили
	Дохід	– Середній зарібок молодих людей (за день або місяць); – Частка молодих фахівців з низькою зарплатою; – Частка молоді серед незахищених зайнятих; – Частка бідних молодих працівників; – Гендерна різниця в зарплаті	Обстеження робочої сили; Обстеження підприємств (професії та зарплата); Обстеження доходів і витрат домогосподарств
	Неформальна зайнятість	Частка молоді, зайнята у неформальній економіці	Обстеження неформальних секторів зайнятості
	Гідна праці	– Дитяча праця – Праця зі шкідливими умовами – Праця з важкими умовами	Обстеження робочої сили; Обстеження підприємств
	Показники зайнятості цілей розвитку тисячоліття	– Темп зростання ВВП на одного зайнятого; – Рівень зайнятості населення; – Частка працюючих, які живуть на суму, меншу за 1,25–2,00 долара США на день (за паритетом купівельної спроможності); – Частка самозайнятих, які не використовують найману працю та членів сімей, що допомагають на сімейних підприємствах	Національні рахунки; Обстеження робочої сили; Обстеження доходів і витрат домогосподарств

Джерело: адаптовано автором за [96]

Таблиця 2.8

Парні індикатори ринку праці

Індикатори-стимулятори	Індикатори-дестимулятори
Частка найманих працівників серед зайнятих, %	Рівень безробіття за методологією МОП, %
Рівень працевлаштування, %	Навантаження на одну вакансію, осіб
Частка працівників, які підвищили кваліфікацію, %	Частка працівників, що працюють у несприятливих умовах, %
Рівень використання робочого часу, %	Частка працівників, зайнятих неповним робочий день, %
Середньомісячна заробітна плата, грн.	Заборгованість по заробітній платі, %
Соціальні пільги, встановлені колективними договорами, грн.	Частка працівників із зарплатою нижче за мінімальну, %

Джерело: адаптовано автором за [97]

На основі останніх досліджень виявлено такі новітні тенденції розвитку молодіжного сегменту ринку праці України:

– спостерігається падіння попиту на послуги праці молоді внаслідок структурної кризи економіки і тривалого падіння рівня суспільного виробництва. На тлі загальноукраїнського скорочення попиту на робочу силу попит на послуги праці молоді скорочувався більш високими темпами (на 64% за той самий період);

– відбувається інтенсивне зростання чисельності незайнятих і безробітних серед молоді. За останні п'ять років чисельність офіційно зареєстрованої безробітної молоді зросла втричі. Крім того, кожен п'ятий безробітний – це випускник загальноосвітніх шкіл, вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації;

– поглиблюється диспропорція між пропозицією робочої сили та попитом на неї;

– скорочується чисельність молодих працівників у сільському господарстві, промисловості, будівництві, транспорті і зв'язку, сфері соціальної допомоги тощо. Найбільш привабливими для молоді є фінансова діяльність, торгівля, діяльність готелів та ресторанів;

– високий рівень участі молоді у неформальному секторі економіки (що особливо характерно для вікової групи 15-24 років);

– на тлі істотного зниження попиту на послуги навчання в галузі промисловості, будівництва та сільського господарства зберігається стійка тенденція до збільшення чисельності бажаючих отримувати економічну, юридичну і медичну освіту. В умовах загострення невідповідності професійно-кваліфікаційної структури молодих працівників сучасним запитам економіки такі зрушення не сприятимуть формуванню збалансованого ринку праці.

З огляду на викладене, одним із перспективних напрямків залучення молоді в суспільні процеси країни є забезпечення молодих людей робочими місцями. В умовах ринкової економіки, коли право на працю реалізується не через соціальні гарантії, а через особисту ініціативу, проблема зайнятості молоді набуває особливої гостроти. Зневірені та розчаровані ситуацією молоді люди залишаються поза межами ринку праці. Експерти називають цю ситуацію «бомбою сповільненої дії», бо саме ця молодь має забезпечувати фінансування пенсій та надати додаткові можливості країні подолати руйнівні наслідки економічної кризи.

Сучасна молодь не боїться реалізувати себе в іншій країні. У неї немає страху до змін. Молодь дуже відкрита для реформ. В Україні все чіткіше проявляється тенденція збільшення безповоротного виїзду за кордон молодих фахівців, випускників ВНЗ і студентів старших курсів. Прагнення пошуку кращого життя популярне серед значної частини молоді. Міграція, з одного боку, позитивно впливає на економіку: приводить до переміщення знань і компетенцій, що, у свою чергу, спрощує міжнародну торгівлю, просування технологій, усуває перешкоди економічному розвитку. Однак, з іншого боку, за інформацією Федерації профспілок України, близько 60% виїжджаючих за

кордон складають громадяни до 35 років, що становить загрозу генофонду країни, сприяє старінню нації. Серед них до 50% складають люди з вищою освітою [98].

Молодь змушує залишати Україну, перш за все, слабка професійна орієнтація. При вступі до ВНЗ увага звертається на престиж спеціальності, а не на перспективу працевлаштування. Це призводить до жорсткої конкуренції молодих фахівців на ринку праці. Значна частина безробітної молоді прагне отримати роботу за своїм профілем, що призводить до міграції. Крім того, роботодавці не зацікавлені брати на роботу випускників через відсутність досвіду. Та й діяльність більшості підприємств спрямована на виживання, а не на розширення виробництва і залучення нових кадрів.

Разом з тим, навчання за кордоном з перспективою працевлаштування є привабливим для молоді, оскільки вона не бачить перспектив самореалізації в Україні. Вочевидь, ключовою проблемою є те, що Україна входить в процеси глобалізації з низькою, порівняно з розвиненими країнами, заробітною платою найманих працівників, зростаючим дефіцитом висококваліфікованої праці та слабкою конкурентоздатністю національного ринку праці. Крім того, на рівень зайнятості в умовах лібералізації економіки безпосередньо впливає моральний і фізичний знос устаткування, відсталі технології, які роблять товари багатьох галузей неконкурентоспроможними порівняно з імпортними. Проте проблема зайнятості не вичерпується низькою конкурентоздатністю товарів, адже неконкурентоспроможними є і робочі місця.

Низька заробітна плата в Україні робить вітчизняний ринок праці непривабливим порівняно з ринками країн ЄС. І навіть зусилля щодо полегшення процедури легалізації приїжджаючих на роботу в Україну не збільшать притоку трудових мігрантів. У той же час «пакет заходів» щодо впорядкування міграційних потоків не приділяє належної уваги питанням забезпечення відповідних прав українських та іноземних працівників, що порушує умови конкуренції між ними на ринку праці. Сьогодні вже ніхто не намагається здійснювати аналіз причин, що призводять до значних масштабів виїзду з країни молоді з вищою освітою і робітників високої кваліфікації. Відповідно, не вживаються заходи щодо подолання цього. Для зниження виїзду молодих фахівців за кордон важливо створити можливості для працевлаштування і кар'єрного зростання для української молоді. Наприклад, повернення до поширеної за радянських часів практики учбово-виробничих комбінатів дало б можливість старшокласникам вже по закінченні школи мати затребувану на ринку праці професію.

Ще одним негативним чинником є відсутність системи працевлаштування молодих фахівців. В Україні немає прогнозування суспільної потреби в тих чи інших спеціалістах на перспективу. Держава фактично знімає з себе повноваження щодо захисту молоді та забезпечення робочим місцем молодих фахівців, перекидаючи відповідальність на роботодавця або навчальний заклад. Такий стан різко контрастує з працевлаштуванням молодих фахівців в інших країнах світу, де розповсюджена практика укладання студентами

контрактів з окремими фірмами, які зацікавлені у відповідних фахівцях. Отже, постає необхідність напрацювання ефективної державної політики щодо працевлаштування молодих фахівців, адже загострення проблеми молодіжного безробіття тягне може перетворитися на соціальну небезпеку.

Водночас, в останні роки на ринку праці намітилися цікаві молодіжні тенденції – роботодавці почали наймати фахівців без досвіду роботи. Компанії шукають випускників, щоб виростити фахівців під свої вимоги. На їх думку, такі кандидати не зіпсовані трудовими відносинами, тому з ними легше працювати. За даними дослідження кадрового порталу Head Hunter Україна, для кожної п'ятої вакансії роботодавці шукали людину без досвіду роботи. При цьому спостерігається традиційна диспропорція. У той час як компанії більше зацікавлені у фахівцях з досвідом роботи 1-3 роки, роботу найчастіше шукають ті, у кого солідний досвід роботи (від 6 років) [99].

Варто звернути увагу на те, що фінансові кризи останніх років, які стали по суті соціально-економічними, призвели до різкого зростання безробіття серед молоді у всьому світі і збільшили недовіру молодих людей до інститутів, урядів та корпорацій.

Більш як 1,2 млрд. осіб у світі – це молодь у віці 15-24 років. За даними Всесвітнього економічного форуму, 357 млн. молодих людей ніде не навчалися і не працювали. Ця цифра продовжує зростати [100]. Втрати європейської економіки від молодіжного безробіття сягають 153 млрд. євро на рік. Така ситуація призводить до економічних збитків: це і соціальні виплати, і неотриманий прибуток. Щотижня ці втрати перевищують 3 млрд. євро [101].

Проблеми ринку праці в країнах ЄС актуалізуються глобалізацією світової економіки, зміною структури загальноєвропейського ринку праці. Ринку праці ЄС з 1 січня 2011 р. став однаково доступним для всіх країн ЄС. Незважаючи на офіційно проголошену «свободу переміщення робочої сили», окремі країни Старого Світу досі стримують штучними бар'єрами приплив трудових мігрантів з нової Європи. Слід зазначити, що європейські країни регулюють свій ринок праці переважно за рахунок трудових мігрантів. Кожна з країн має свої інструменти регулювання соціально-трудова відносин. В Австрії і Німеччині мігранти з інших країн ЄС потребують спеціальний дозвіл на роботу. У Бельгії ринок праці відкритий, але тільки в галузях, де спостерігається кадровий дефіцит (список професій у кожному регіоні затверджується окремо). Той же принцип діє у Франції (для іноземців доступні вакансії в сферах будівництва, сільського господарства, громадського харчування, торгівлі, металообробки, охорони здоров'я).

У Німеччині громадянам нових країн ЄС дозволено працювати тільки на підставі двосторонніх договорів (сезонні роботи, фахівці з викликом), особливо великий попит на електротехніків і фахівців з машинобудування та автомобілебудування.

Свого часу загальна стратегія боротьби з безробіттям в рамках Євросоюзу формулювалася Європейською стратегією зайнятості, прийнятою в 1997 році і програмою «Молодь в дії», прийнятою в 2010 році.

Європейська стратегія зайнятості включала 4 напрями: адаптацію, підприємництво, працевлаштування і рівні можливості. Програма «Молодь в дії» передбачала створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС у пошуках роботи або місця в університеті, додаткові можливості співпраці з європейськими державними центрами зайнятості, створення малого бізнесу, створення європейського механізму надання студентських кредитів.

Однак, Європейська стратегія зайнятості не змогла забезпечити істотне скорочення молодіжного безробіття в ряді країн і тому було вирішено створити спецфонд та виділення 5 млрд. євро на боротьбу з молодіжним безробіттям в 2014-2020 роках. Для прикладу: у Франції з 2013 року діє програма «Контракт покоління», яка передбачає щорічну допомогу по 4000 євро протягом 3 років підприємствам, де працює менше 300 робітників (це 99,5% загального числа французьких підприємств, і на них працюють 56% французів) при наймі молодих працівників у віці 15-25 років (інвалідів у віці до 30) і збереженні робочих місць для літніх людей (старше 57). Введення в дію контракту покоління буде обійдеться Франції 920 млн. євро на рік. До кінця 2017 року уряд очікує підписання 500 тис. подібних контрактів покоління [102].

А менш постраждалі від кризи країни ЄС – Німеччина і Нідерланди – пропонують іншим державам скористатися своїм досвідом вирішення проблем молодіжного безробіття. Так, в Нідерландах майстри на заводах отримують доплату за підготовку собі зміни. У Німеччині є перелік субсидованих державою програм зайнятості та курсів, призначених для поліпшення шкільної і професійної кваліфікації.

Варто звернути увагу на те, що країни Старого Світу лідирують у світовому рейтингу вартості робочої сили, складеному британською фірмою Mercer Human Resource Consulting. У Бельгії, яка займає перше місце в рейтингу, середньостатистичний робітник обходиться роботодавцю 53 577 євро на рік, у Швеції – 52 800, в Німеччині – 50 445. Спостерігається великий розрив у вартості робочої сили з країнами, що приєдналися в 2004 р. (в середньому 6 000-18 000 євро за рік). Цілком природно, що висока оплата праці спричиняє проблеми зайнятості в приватному секторі, високе безробіття в окремих регіонах, у занепадаючих галузях промисловості [103].

В даний час країнами-членами ЄС вживаються заходи щодо стабілізації ринку праці. За даними Єврокомісії, темпи розвитку економіки регіону треба прискорити. Економічна криза стала причиною уповільнення міграційних процесів, багато мігрантів змушені повернутися через економічні причини та зростаючий соціальний тиск.

З метою поліпшення ситуації на ринку праці державні служби зайнятості Австрії, Франції і Нідерландів встановили тісні контакти з відповідними приватними службами; посилили програми сприяння трудовій мобільності; Нідерланди вжили заходів, покликаних сприяти підтриманню рівня зайнятості жінок; Франція запровадила нові програми, націлені на підвищення частки учнів серед молоді, а Австрія і Німеччина – сконцентрувалися на підвищенні

рівня професійної підготовки, Бельгія – на підтримці низько кваліфікованих і низькооплачуваних працівників [104].

Нещодавно Єврокомісія опублікувала доповідь незалежних експертів – «Нові трудові навички для нових робочих місць: термінові дії». Подібний підхід необхідний зараз Європі для оптимізації ринку праці, більш швидкого виходу з кризи і створення стійкої соціально-орієнтованої ринкової економіки. Сьогодні рівень зайнятості серед осіб з вищою освітою становить 84% порівняно з 70% зайнятих серед осіб з середньою освітою і менше 50% – з більш низьким рівнем освіти. Останні мають набагато менше шансів підвищувати свою кваліфікацію протягом усього життя. Компанії, які займаються підвищенням кваліфікації своїх співробітників, в середньому мають в 2,5 рази більше шансів утримати власні позиції в бізнесі [104]. Більш високий рівень освіти і кваліфікації робочої сили в майбутньому може дати відчутний приріст ВВП. Тому освіта стає життєво важливою частиною економічної стратегії, де короткострокові дії з метою подолання безробіття об'єднані зі структурними реформами, які готують європейське суспільство до довгострокових викликів.

Держави Європи усвідомлюють, що створення процвітаючої та безпечної спільноти неможливе без об'єднання зусиль і співпраці у сфері освіти. Здійснення такого співробітництва є невід'ємною частиною кооперації держав, об'єднаних у рамках різних організацій, для досягнення цілей економічної інтеграції, соціальної єдності та політичної безпеки (табл. 2.9).

Таблиця 2.9
Програми ЄС щодо мобільності у сфері освіти, культури, науки, працевлаштування молоді

Програма/проект	Інтернет-сайт
Програма «Еразмус Мундус». Покликана підвищити якість вищої освіти через надання стипендій та підтримку співробітництва між ЄС та іншими країнами світу	http://eacea.ec.europa.eu/Erasmus_mundus/ http://eacea.ec.europa.eu/Erasmus_mundus/programme/about_erasmus_mundus_en.php
Програма «Еразмус +»	http://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/
«Marie Skłodowska-Curie actions» - програма «Марія Кюрі» покликана сприяти кар'єрному росту вчених у всіх галузях природничих і гуманітарних наук	www.ec.europa.eu/research/mariecurieactions/index.htm
«Youth in Action Programme» - програма «Молодь в дії»	http://ec.europa.eu/youth/tools/youth-in-action_en.htm http://youth-in-action.eu
TEMPUS (Trans-European Mobility Programme for University Studies) - програма транс'європейської мобільності у сфері вищої освіти. Програма сприяє розвитку співробітництва у сфері вищої освіти між вищими навчальними закладами в державах-членах ЄС та країнах - партнерах	http://eacea.ec.europa.eu/tempus/index_en.php http://www.tempus-russia.ru/
Портал «Навчання в Європі»	www.ec.europa.eu/education/study-in-europe

Джерело: складено за представленою в таблиці Інтернет-вибіркою

В останнє десятиліття спостерігається зростання уваги до молодіжної політики, вдосконалення механізмів її реалізації, прийняття нових законодавчих актів. Особливо цей процес помітний у роботі міжнародних інститутів. Так, у 2001 році в ЄС була започаткована Біла книга «Новий імпульс для європейської молоді», в 2005 р. – прийнятий Європейський молодіжний Пакт, в квітні 2009 р. – затверджена нова стратегія молодіжної політики Європейського союзу «Молодь – інвестування і надання можливостей». Рада Європи затверджує основні пріоритети молодіжної політики кожні 3 роки. Новим етапом стало затвердження документа «Порядок денний 2020». ООН також приділяє велику увагу постійному розвитку і перегляду молодіжної політики, новим дослідженням в даній темі. Раз на два роки ООН випускає Всесвітню доповідь щодо молоді.

З прийняттям у 2000 р. «Всесвітньої Програми дій, що стосується молоді, до 2000 р. і на подальший період» тема розвитку молоді отримала новий потужний імпульс у системі ООН. Всесвітня програма дій в інтересах молоді визнає важливу роль молоді не тільки як основного джерела людських ресурсів, але і як головної рушійної сили соціального прогресу і економічного розвитку, і висувається на передній план необхідність усунення перешкод, що заважають розвитку молоді. Вона служить нормативною базою і містить практичні вказівки для розгортання національних та міжнародних заходів, спрямованих на покращення життя молодого покоління в усіх країнах світу.

Загалом європейське співробітництво з питань молодіжної політики розроблене на підставі Білої книги (2002) і доповнюється Європейським молодіжним пактом (2005):

1) активна громадянськість молодих людей. Держави-члени ЄС узгодили завдання чотирьох пріоритетів Білої книги. З метою досягнення цих завдань використовується відкритий метод координації. Іншим інструментом сприяння прояву активної громадянської позиції молодих людей є програма «Молодь в дії» [105];

2) професійна інтеграція молодих людей. Європейський молодіжний пакт сприяє поліпшенню системи освіти, працевлаштування і соціальної включеності молодих європейців;

3) включення розгляду проблем молоді до розділів іншої політики. Такі теми, як освіта, зайнятість, соціальна інтеграція, расизм і ксенофобія, імміграція, проблеми споживачів, здоров'я та запобігання ризику, екологія, рівні можливості для жінок і чоловіків тощо, потребують тісної координації з різними органами влади як на національному, так і на європейському рівні.

Слід підкреслити, що у зв'язку з активним залученням України до процесів глобалізації існує нагальна потреба в гармонізації українського соціального законодавства з міжнародними принципами регулювання соціально-трудова відносин. Досвід зарубіжних країн свідчить про те, що методологія побудови української моделі соціально орієнтованого ринку праці має базуватися на таких положеннях, як: збільшення витрат на відтворення робочої сили; позитивна динаміка соціальної політики щодо рівня та якості життя населення;

включення процесів соціалізації ринку праці в механізми економічного зростання; створення умов для підвищення зацікавленості працівників у високо продуктивній праці. Відповідно до ініціативи МОП «Мережа зайнятості молоді», в Україні необхідно розробити національний та регіональні плани дій щодо зайнятості молоді, які передбачали б формування і підвищення потенціалу молоді до працевлаштування, забезпечення рівних можливостей, розвиток молодіжного підприємництва і створення нових робочих місць. Особливу увагу слід приділяти проблемам тісного зв'язку між системами освіти і ринком праці, доступу молоді до гідної праці, скороченню тривалості безробіття, динамічної професійної підготовки і перепідготовки молодих людей.

Сучасна молодь як соціальна група є більш сприйнятливою до соціальних, економічних, технологічних новачок. Саме тому вона повинна розглядатися як основний фактор і мета формування моделі майбутнього українського суспільства. Від змісту і якості всіх форм життєдіяльності молоді безпосередньо залежать перспективи розвитку суспільства. Молодь не тільки успадковує продуктивні сили, капітали від старшого покоління, але розвиває і примножує їх.

Сучасні завдання полягають в тому, щоб створити сприятливі умови для саморозвитку і самореалізації молоді, залучити її до суспільних процесів. Запорукою цього має стати передбачене Урядом запровадження ефективного механізму для збільшення доступу молоді до високоякісної освіти та ринку праці, повноцінна підготовка молоді, яка здобула вищу чи середню професійну освіту, до самостійного життя в суспільстві, гарантування першого робочого місця. Важливим напрямком інтеграції молоді до сфери праці повинно стати сприяння самозайнятості і навчання ведення бізнесу.

Державним службам зайнятості, крім традиційних функцій регулювання програм зайнятості, слід більше уваги приділяти наданню молоді інформаційних послуг, консультування і пошуку конкретних робочих місць, застосовувати комплексний підхід до вирішення завдань підвищення конкурентоспроможності молоді в умовах ринкових відносин на макроекономічному рівні.

2.3. Оцінка стану молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності випускників на вітчизняному ринку праці та ринку праці ЄС

Актуальним питанням сьогодення є молодіжна зайнятість та необхідність підвищення конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Особи молодого віку, які складають майбутній трудовий потенціал будь-якої країни, наразі є найменш захищеною категорією робочої сили. Серед основних причин цього явища – відсутність практичного досвіду роботи в рамках обраної спеціальності, а також необхідних умінь і навичок, тобто невідповідність потребам роботодавців. З іншого боку, існує неготовність роботодавців працевлаштовувати молодих працівників через небажання витратити кошти на їх навчання (перенавчання). Саме тому молоді люди нерідко стають безробітними одразу після закінчення навчального закладу. В умовах євроінтеграційних спрямувань України виникає необхідність вирішення проблем молодіжної зайнятості, зокрема, у залученні

позитивного зарубіжного досвіду та його адаптації до вітчизняних реалій. Необхідною вимогою інтеграції України до ЄС є забезпечення ефективного функціонування ринку праці за допомогою залучення механізмів формування відносин високопродуктивної зайнятості та зменшення рівня безробіття.

На думку вітчизняних вчених, проблема безробіття молоді полягає не лише у відсутності вакансій, але й у недостатній пропозиції привабливих робочих місць за розміром оплати, змістом, умовами праці [106]. Не зважаючи на ряд позитивних якостей, серед яких високий рівень мобільності та здатності гнучко адаптуватися до мінливих умов зовнішнього середовища, а також бажання здобувати нові знання, опановувати необхідні вміння та навички, на жаль, молоді бракує досвіду роботи та конкретних професійних навичок.

Проблема молодіжної зайнятості є актуальним питанням не лише в Україні, а й в усьому світі. За даними Міжнародного бюро праці (МБП), один мільйон молодих людей досягнуть працездатного віку протягом найближчих десяти років [107]. Тому ключовим завданням для міжнародної спільноти є надання молоді можливостей для працевлаштування і вирішення проблеми безробіття. Варто зазначити, що завдання забезпечення повної і продуктивної зайнятості та гідної роботи всім, включаючи жінок та молодь, була визначена в рамках ліквідації абсолютної бідності в контексті цілей розвитку тисячоліття, що були розроблені на основі Декларації Тисячоліття ООН та підписані у вересні 2000 року.

Безробіття серед молоді має ряд негативних наслідків, серед яких:

- погіршення демографічної ситуації через фінансову неспроможність осіб репродуктивного віку народжувати та виховувати дітей;
- скорочення тривалості життя, зростання смертності через фінансову неспроможність молодих осіб користуватися послугами медичних та спортивно-оздоровчих закладів;
- зниження якісних характеристик трудового потенціалу, рівня набутих знань та їх старіння внаслідок тривалого періоду пошуку роботи;
- погіршення криміногенної ситуації, зростання кількості злочинів та правопорушень;
- зростання рівня трудової еміграції, спричинене пошуком гідної роботи та оплати праці в інших країнах;
- втрата мотивації до праці та віри в свої сили, зростання соціальної напруженості.

Крім того, серед негативних явищ слід відзначити нівелювання значимості навчання та освіти у тому випадку, якщо після закінчення вищих навчальних закладів потенційні працівники не знайдуть роботу. Таким чином, проблема зайнятості серед молоді має виражений характер і потребує першочергового вирішення, зокрема, в контексті розробки ефективної політики молодіжної зайнятості. Пріоритет європейської політики молодіжної зайнятості надається, перш за все, конкурентоспроможності молоді на ринку праці. Про це свідчать відповідні програми та ініціативи щодо розвитку молоді, серед яких особливої уваги заслуговують такі, як: «Молодь у русі», «Можливості для молоді»,

«Програма нових умінь та робочих місць» тощо. У загальному вигляді основні напрямки політики ЄС в молодіжній сфері представлені у стратегії «Європа 2020», що передбачає удосконалення політики у сфері освіти, зайнятості, розвитку трудового потенціалу, формування механізму соціальної відповідальності бізнесу. Особливостями молодіжної політики ЄС є її спрямованість на інвестування в освітню сферу, розвиток підприємницької активності молоді, забезпечення всебічного практичного навчання молоді на робочих місцях, підвищення рівня мобільності та широке застосування програм обміну, в тому числі університетських та дослідницьких.

На відміну від традиційної державної політики зайнятості в Україні, що передбачає переважно пасивні заходи в межах діяльності Державної служби зайнятості (облік безробітних, виплата матеріальної допомоги, інформаційні послуги), політика зайнятості ЄС носить активний характер. Вона спрямована не на подолання безробіття шляхом забезпечення будь-якими робочими місцями осіб, зареєстрованих як безробітні, а на вдосконалення якісних характеристик працездатного населення, що сприяє зростанню продуктивності зайнятості населення [107]. З метою детального аналізу провідних тенденцій на ринку праці доцільно визначити показники зайнятості та безробіття молоді в Україні та економічно розвинутих країнах Європейського Союзу.

Щодо рівня зайнятості та його динаміки за віковими групами населення молодого віку в Україні ситуація не є позитивною (рис. 2.1).

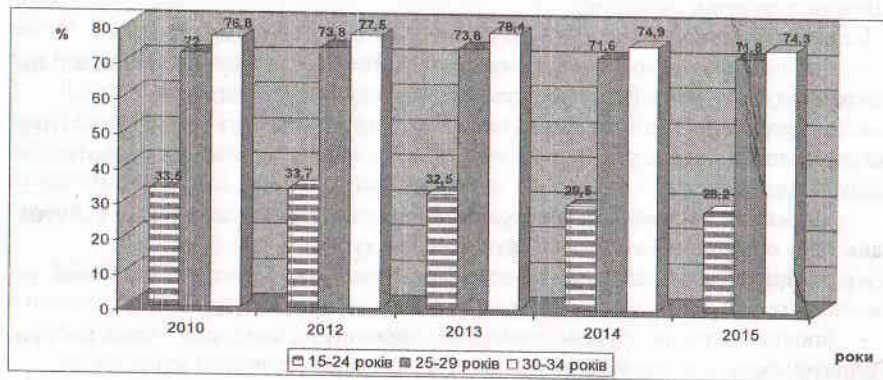


Рис. 2.1. Рівень зайнятості молоді за 2010-2015 рр.

Джерело: розраховано автором за даними Державної служби статистики України [108]

Найвищим рівнем зайнятості серед молоді характеризується вікова група від 30 до 34 років, що пояснюється набутими конкурентними перевагами, зокрема наявністю практичного досвіду, певного рівня кваліфікації та знань у молодих людей цього віку. Відповідно, найменший рівень зайнятості наявний серед осіб 15-24. При цьому дана тенденція зберігається протягом останніх років. Щодо динаміки рівня зайнятості слід зазначити, що протягом 2010-2015 рр. відбувається зменшення відповідних показників.

Однак простежується певна нерівномірність цих змін, що пояснюється особливостями демографічної ситуації, зокрема, загальним старінням населення. За думкою вчених, сьогодні та протягом найближчого десятиліття в Україні чисельність тих, хто вступає до працездатного віку, буде меншою за чисельність осіб, які виходять з нього, що у цілому формує ситуацію, сприятливу для підвищення рівня зайнятості молоді [109].

Статистична служба Європейського Союзу Євростат визначає основні показники ринку праці, зокрема, рівень зайнятості та безробіття, для молодих осіб віком від 15 до 24 років. Саме тому з метою співставлення відповідних даних по Україні та ЄС у якості об'єкта дослідження було визначено відповідну групу населення. Порівнюючи загальний рівень зайнятості населення у віці 15-70 років та рівень зайнятості молоді в Україні та ЄС (в тому числі по п'яти обраним країнам ЄС, що мають високі показники економічного розвитку), можна зробити наступні висновки (табл. 2.10).

Таблиця 2.10

Рівень зайнятості населення в Україні та ЄС						
Країни	2010	2012	2013	2014	2015	2015 р. до 2010 р. (+/-)
у % до всього населення у віці 15-70 років						
Україна	58,4	59,6	60,2	56,6	56,7	-1,7
ЄС (28 країн)	51,9	51,6	51,3	51,7	52,1	0,2
Австрія	57,5	57,8	57,7	57,3	57,2	-0,3
Бельгія	49,6	49,2	49,0	48,9	48,8	-0,8
Нідерланди	62,2	61,2	60,2	59,6	60,0	-2,2
Німеччина	55,2	56,8	57,2	57,4	57,4	2,2
Франція	51,5	51,2	50,9	50,5	50,3	-1,2
рівень молодіжної зайнятості (у %)						
Україна	33,6	33,4	32,5	29,5	28,2	-5,4
ЄС (28 країн)	33,8	32,5	32,1	32,4	33,0	-0,8
Австрія	52,8	53,7	53,1	52,1	51,3	-1,5
Бельгія	25,2	25,3	23,6	23,2	23,4	-1,8
Нідерланди	63	61,1	60,1	58,8	60,8	-2,2
Німеччина	46,2	46,6	46,9	46,1	45,3	-0,9
Франція	30,1	28,6	28,3	27,9	27,8	-2,3

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України [108] та Євростату [110]

Протягом досліджуваного періоду зростання в цілому по ЄС відбувається незначне підвищення рівня зайнятості. У розрізі аналізованих країн ЄС збільшення показника зайнятості населення простежується лише у Німеччині (на 2,2 відсоткових пункти). Щодо зайнятості населення молодого віку – тенденція скорочення рівня його зайнятості відзначається по всім країнам. Незначні зміни рівня зайнятості протягом 2010-2015 рр. відбулися у Німеччині, скорочення показника більше, ніж на два відсоткових пункти відмічається у Франції та Нідерландах. Однак особливо гостро порівняно з країнами ЄС проблема молодіжної зайнятості постає в Україні. Про це свідчать дані статистичної звітності: рівень молодіжної зайнятості скоротився з 33,6% до 28,2% (на 5,4 відсоткових пункти).

Найвищим рівнем молодіжної зайнятості у 2015 році характеризуються Нідерланди (рис. 2.2).

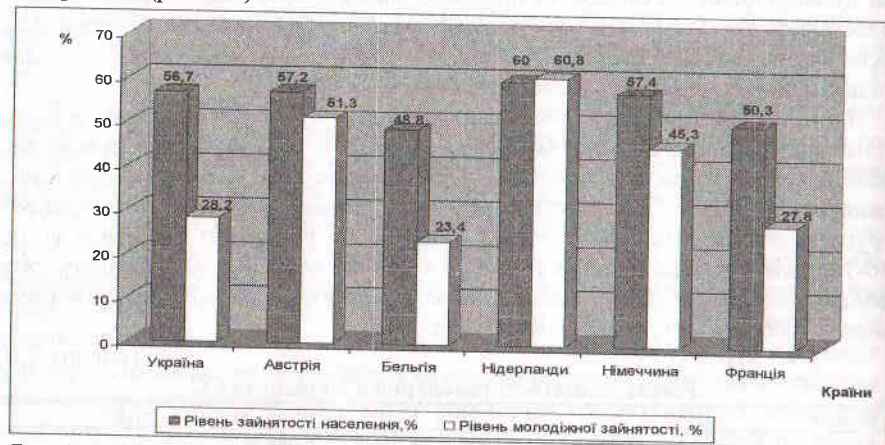


Рис. 2.2. Загальний рівень зайнятості та рівень зайнятості молоді у 2015 році
Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України [108] та Євростату [110]

Причому у Нідерландах рівень молодіжної зайнятості дещо перевищує загальний показник. У всіх інших аналізованих країнах спостерігається значний розрив між цими показниками. Особливо це стосується України, Бельгії та Франції, де рівень зайнятості населення значно перевищує (практично у два рази) рівень зайнятості молоді.

Певними схожими тенденціями характеризується рівень молодіжної зайнятості в контексті гендерного розподілу. Так, за даними 2015 року, рівень зайнятості жінок дещо перевищує рівень зайнятості чоловіків, майже по всім досліджуваним країнам (рис. 2.3).



Рис. 2.3. Рівень молодіжної зайнятості у 2015 році за статтю
Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України [108] та Євростату [110]

Виключення становили лише Нідерланди: тут рівень зайнятості жінок перевищує рівень зайнятості чоловіків на 1,8 відсоткових пункти. Найнижчий рівень зайнятості жінок, порівняно із загальним показником по ЄС (31,2%), мають такі країни, як Бельгія (21,7%), Україна (24,8%) та Франція (25,9%). Це явище можна пояснити як загальними тенденціями невисоких показників зайнятості населення молодого віку, так і гендерними особливостями жінок (наприклад, необхідністю народження та догляду за дітьми). Гендерні особливості рівня безробіття мають дещо інші характеристики, про що йтиметься далі.

Загальні показники безробіття, в тому числі молодіжного, в Україні та ЄС характеризуються наступними тенденціями (табл. 2.11).

Таблиця 2.11

Рівень безробіття населення в Україні та ЄС

Країни	2010	2012	2013	2014	2015	2015 р. до 2010 р. (+/-)
у % до економічно активного населення у віці 15-74 років для ЄС,						
у віці 15-70 років – для України						
Україна	8,2	7,6	7,3	9,3	9,1	0,9
ЄС (28 країн)	9,5	10,4	10,8	10,2	9,4	-0,1
Австрія	4,8	4,9	5,4	5,6	5,7	0,9
Бельгія	8,3	7,6	8,4	8,5	8,5	0,2
Нідерланди	4,5	5,8	7,3	7,4	6,9	2,4
Німеччина	7,0	5,4	5,2	5,0	4,6	-2,4
Франція	8,9	9,4	9,9	10,3	10,4	1,5
рівень молодіжного безробіття (у %)						
Україна	17,2	17,5	17,0	23,1	22,4	5,2
ЄС (28 країн)	21,0	23,2	23,6	22,2	20,4	-0,6
Австрія	9,5	9,4	9,7	10,3	10,6	1,1
Бельгія	22,4	19,8	23,7	23,2	22,1	-0,3
Нідерланди	8,7	11,7	13,2	12,7	11,3	2,6
Німеччина	9,8	8,0	7,8	7,7	7,2	-2,6
Франція	22,5	23,6	24,0	24,2	24,7	2,2

Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України [108] та Євростату [110]

Протягом аналізованого періоду рівень безробіття в Україні збільшився. Особливо це стосується безробіття молоді (зростання показника з 17,2% у 2010 році до 22,4% у 2015 році). Різне підвищення кількості безробітних в Україні відбулося у 2014 році, що пов'язане з воєнним конфліктом на Сході країни, дестабілізацією економічної та політичної ситуації. В той же час показники безробіття по ЄС характеризуються незначним його скороченням. Зокрема, значне скорочення рівня безробіття відбулося у Німеччині (на 2,4 відсоткових пункти скоротився загальний показник безробіття; на 2,6 відсоткових пункти – рівень безробіття молоді), що є наслідком зваженої політики держави у сфері зайнятості і сприяло більш ефективному функціонуванню ринку праці. При цьому позитивна тенденція спостерігається протягом усього аналізованого періоду на відміну від інших країн, де рівень безробіття має нестабільну динаміку.

Найвищий серед вищезазначених країн рівень молодіжного безробіття у 2015 році має Франція (24,7%), Україна (22,4%), Бельгія (22,1%). Саме в цих

крийних рівень безробіття молоді перевищує загальноєвропейський показник, який в свою чергу теж є досить високим – 20,4% (рис. 2.4).



Рис. 2.4. Загальний рівень безробіття та рівень безробіття молоді у 2015 році
Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України [108] та Євростату [110]

Рівень молодіжного безробіття в залежності від статі характеризується суперечливими тенденціями, порівняно з аналогічними показниками зайнятості (рис. 2.5). Зокрема, рівень чоловічого безробіття перевищує рівень безробіття жінок як по ЄС, так і по всім досліджуваним країнам. Незначне перевищення даного показника у 2015 році зафіксоване лише у Нідерландах. Найвищий рівень безробіття чоловіків має місце у Франції (25,8%), Бельгії (23,8%) та Україні (22,7%), що значно перевищує показник по ЄС.

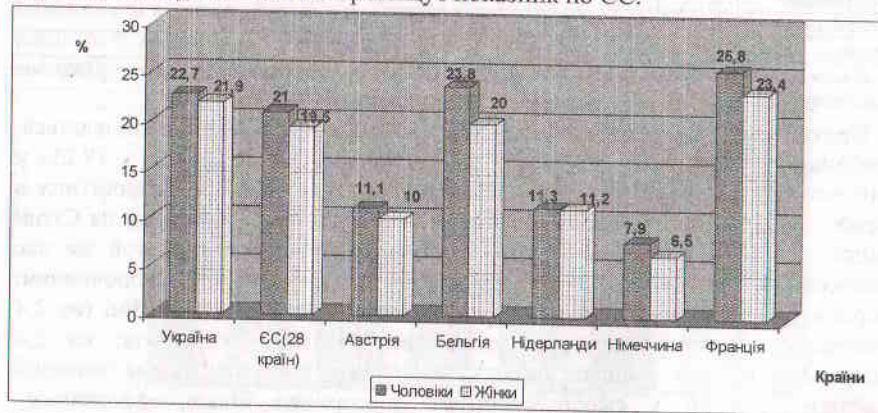


Рис. 2.5. Рівень молодіжного безробіття у 2015 році за статтю
Джерело: розраховано за даними Державної служби статистики України [108] та Євростату [110]

В той же час найвищим у 2015 році показником безробіття серед жінок також характеризуються Франція (23,4%), Україна (21,9%) та Бельгія (20%).

В той же час, статистичні дані засвідчують схожі тенденції із ситуацією щодо працевлаштування молоді на даному етапі розвитку соціально-економічних відносин. Таким чином, проблема молодіжної зайнятості не втрачає своєї актуальності як в Україні, так і в країнах ЄС. Як вважає експерт з питань ринку праці Німецького інституту економічних досліджень у Берліні Карл Бренке, справжніх успіхів у боротьбі з молодіжним безробіттям можна досягти лише за допомогою структурних реформ у країнах-членах Євросоюзу; при цьому вирішення проблеми полягає у змінах професійної освіти шляхом більш активного залучення молоді до практичного здобуття професії [111].

ГФК ЮКРЕЙН у 2015 році було проведено дослідження на замовлення Міністерства молоді та спорту України за підтримки системи ООН в Україні, за даними якого можна зробити деякі висновки щодо стану працевлаштування молоді в Україні [112].

Відповідаючи на питання про працевлаштування, 48% опитуваних з числа молоді України відповіли, що мають постійну роботу; 12% – тимчасову роботу; 21% – навчаються. Не працюють 9%, але вони активно шукають роботу (рис. 2.6).

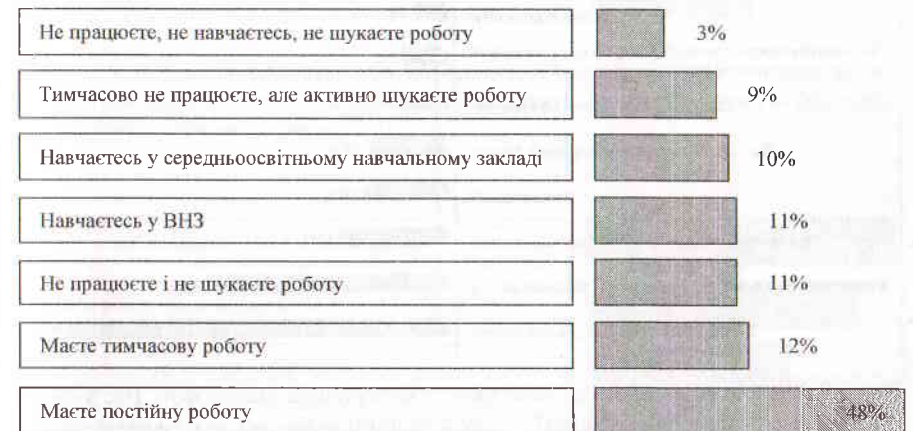


Рис. 2.6. Розподіл відповідей на запитання: «Чи працюєте Ви зараз?» (2852 респондентів)

Джерело: побудовано на основі [112]

Головними причинами роботи не за фахом є відсутність вакансій (49%), незадоволеність оплатою праці (34%) та умовами праці (14%). Відповідні дані можна простежити, виходячи з рис. 2.7.

Не менш актуальною для України проблемою є виїзд молодих фахівців за кордон у пошуках кращого життя. Головними чинниками, які спонукають виїхати з країни, молоді особи називають необхідність покращення умов життя, а також бажання мати постійну роботу і стабільний дохід (рис. 2.8).

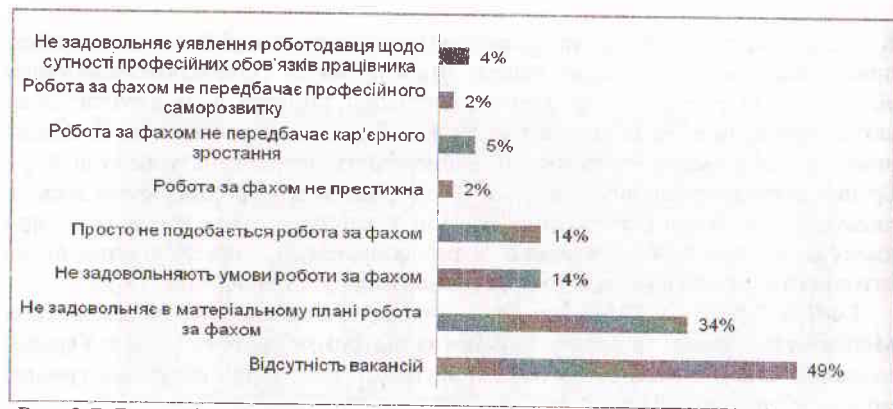


Рис. 2.7. Розподіл відповідей на запитання: «Чому Ви працюєте не за фахом?» (серед респондентів, які мають постійну або тимчасову роботу)
Джерело: побудовано на основі [112]



Рис. 2.8. Розподіл відповідей на запитання: «Які причини спонукають Вас змінити місце постійного проживання?» (серед респондентів, які хотіли переїхати)
Джерело: побудовано на основі [112]

Звісно, цей факт має тільки негативні наслідки для держави, адже майбутній потенціал країни залишає її, таким чином, відбувається «відплив інтелекту».

Серед основних причин незайнятості – нещодавнє завершення навчання (20%), а також скорочення штату (18% опитаних).

Відповідні дані можна наочно побачити на рис. 2.9.

Серед труднощів, які найчастіше виникають для тих, хто активно шукає роботу – пропозиції з низькою заробітною платою (63% опитаних), а також повна відсутність вакансій та пропозицій роботи (40% опитаних) – рис. 2.10.

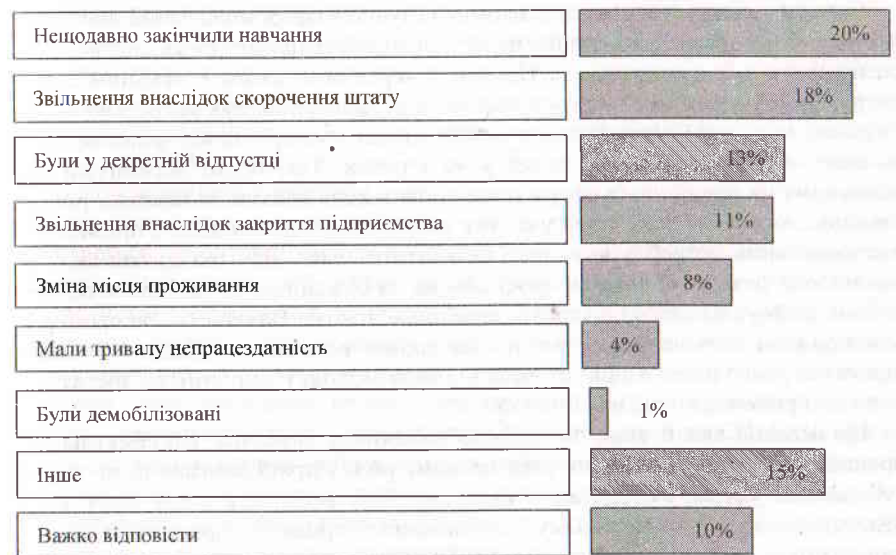


Рис. 2.9. Розподіл відповідей на запитання: «Чому Ви зараз не працюєте?» (серед респондентів, які не працюють, але активно шукають роботу – 260 осіб)
Джерело: побудовано на основі [112]

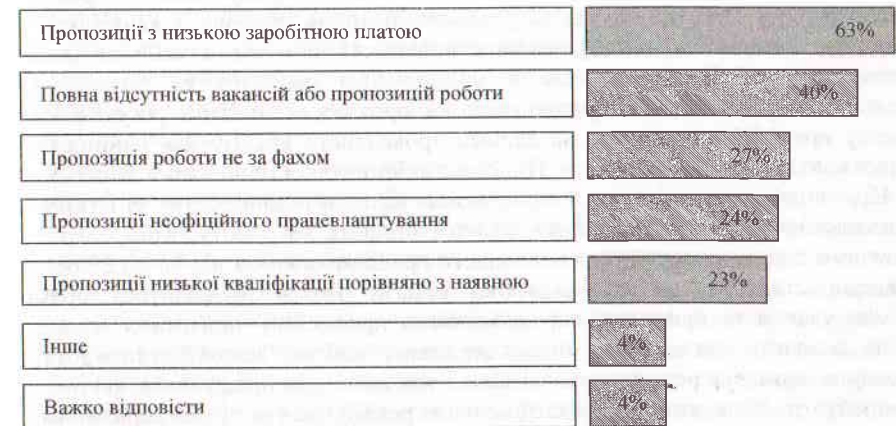


Рис. 2.10. Розподіл відповідей на запитання: «З якими труднощами Ви стикаєтесь під час пошуку роботи?» (серед респондентів, які не працюють, але активно шукають роботу – 260 осіб)

Джерело: побудовано на основі [112]

Серед основних причин незадовільної ситуації у сфері молодіжної зайнятості можна виділити таке. По-перше, це невідповідність попиту на кваліфікованих спеціалістів з їх пропозицією. Однією з передумов цього є невідповідність потреб ринку праці та ринку освітніх послуг. Дана проблема актуальна як для України, так і для Європейського Союзу. Певні протиріччя між ринком праці та освітою в Україні виникли ще у 90-х роках. Так, попит збільшувався в основному на працівників сфери послуг, що мають практичні навички роботи і відповідний досвід. Тому в сучасних умовах існує необхідність приведення у відповідність потреб ринку праці та освітніх вимог. Другою причиною є те, що молоді фахівці обирають професію не за бажанням та здібностями, а за рівнем майбутніх доходів, тобто заробітної плати. Наявність диспропорції між попитом і пропозицією значно ускладнює розвиток соціально-трудова відносин. Наступною з причин незайнятості молоді є відсутність достатньої кількості робочих місць на ринку праці.

Проведений аналіз стану молодіжної зайнятості засвідчив, що ефективному працевлаштуванню молоді на українському ринку праці заважають не тільки суб'єктивні умови, які залежать від пошукачів роботи, а ще й відсутність дієвого державного механізму регулювання процесів працевлаштування випускників навчальних закладів [113]. З метою пошуку шляхів вирішення даної проблеми доцільно звернутися до зарубіжного досвіду.

У розвинутих країнах світу молодь розглядається як цінний капітал, ефективно використання якого здатне забезпечити державі гідне майбутнє. Головним напрямком державної політики зайнятості при цьому є превентивні заходи щодо запобігання безробіттю, а не сприяння тим, хто вже втратив роботу. Освіта при цьому спрямована на підвищення продуктивності праці за рахунок зростання рівня знань, умінь та навичок, досвіду і кваліфікації. Система заходів щодо регулювання зайнятості включає в себе не лише створення робочих місць, але й забезпечення навчання та підвищення кваліфікації вивільнених працівників. Як приклад – політика регулювання ринку праці Німеччини, яка за даними проведеного аналізу має найнижчий рівень молодіжного безробіття. Політика забезпечення молодіжної зайнятості у Німеччині включає виплати одноразових дотацій підприємству за кожного малокваліфікованого працівника, якого наймають на роботу. Крім того, за кожного додатково прийнятого молодого працівника віком від 16 до 26 років підприємствам надаються податкові пільги. Також проводиться пряме фінансування підприємств, які здійснюють професійну підготовку молоді. Слід зазначити, що німецька модель державної політики зайнятості передбачає помірне державне регулювання та захист тих категорій працівників, які цього потребують. Молодіжна політика Німеччини реалізується не тільки державними, а й недержавними об'єднаннями в рамках партнерської співпраці. Завдання щодо роботи з молоддю та соціальної роботи виділяються в окремому розділі «Закону про допомогу дітям та молоді». Тим самим підкреслюється її особлива значимість. До основних завдань роботи з молоддю відноситься: позашкільна освіта молоді; санітарно-гігієнічне, культурне, природниче,

наукове і технічне навчання; робота з молоддю в сфері професії, школи і сім'ї; робота з молоддю в спорті, грі та спілкуванні; міжнародна робота з молоддю; відпочинок дітей і молоді тощо [114].

У Франції, як і в Німеччині, за кожного найнятого некваліфікованого працівника підприємству надається одноразова дотація. Державою забезпечується покриття до 80% витрат, які пов'язані з професійною освітою і виплатами заробітної плати даній категорії працівників.

Слід зазначити, що регулювання ринку праці Німеччини та Франції відбувається в контексті рейнської моделі регулювання соціально-трудова відносин. Дана модель побудована на припущенні, що робоча сила об'єктивно займає більш слабкі позиції на ринку праці, ніж роботодавці, а тому потребує державного захисту у формі досить високих рівнів законодавчо встановленої мінімальної зарплати, універсального соціального і медичного страхування та спеціальних державних органів, які захищають права працівників. Інша модель – англосаксонська – притаманна Великобританії та США. У межах англосаксонської моделі роботодавці та наймані працівники розглядаються як «рівні гравці» на ринку, а завдання держави полягають лише в забезпеченні безперерйного функціонування необхідних для ринку елементів: конкуренції, юридичної системи, обмеження монополій тощо [115].

Найбільш показовий приклад застосування рейнської моделі надає Німеччина, яка має найнижчий рівень безробіття серед молоді, порівняно з іншими країнами Євросоюзу. У 2015 році в Німеччині було близько 330 тисяч осіб у віковій категорії між 15 і 24 роки, які не мали роботи. Дана модель зайнятості базується на активній політиці держави, що заохочує всіх виробників до створення нових робочих місць, а також підтримує існуючий рівень зайнятості при модернізації підприємств, надає пільги підприємствам, що утримуються від масових звільнень працівників. У Німеччині основну частину субсидій спрямовують кооперативам, утворених на базі підприємств-банкрутів із безробітних, які мають певні знання, але не мають навичок в організації бізнесу [116].

Особливе значення в сучасних умовах має стимулювання самозайнятості та розвиток малого і середнього бізнесу. Саме цим напрямом приділяється увага у Великобританії. Держава дає підтримку безробітним в процесі заснування власного бізнесу. Однак фінансування молодіжних програм у розвинутих країнах Європи відбувається не лише за рахунок держави, але й за участю бізнес-структур в контексті їх соціальної відповідальності за майбутнє країни. Держава, в свою чергу, забезпечує соціально відповідальні підприємства податковими пільгами: застосовується система пільгового оподаткування для підприємств, які беруть активну участь у працевлаштуванні молоді, частково компенсуються витрати на виплату заробітної плати молодим працівникам.

Система працевлаштування у зарубіжних країнах забезпечується діяльністю державних служб зайнятості й приватних агентств з працевлаштування. У нашій країні, на жаль, механізм забезпечення продуктивної зайнятості не є дієвим. Згідно законодавства України, держава зобов'язана забезпечувати

підтримку підприємницької ініціативи безробітних, зокрема молоді, через здійснення виплати одноразової допомоги по безробіттю для організації підприємницької діяльності, сприяння створенню роботодавцями додаткових робочих місць для працевлаштування безробітних [113]. Однак, недостатнє фінансування заходів державної політики зайнятості не забезпечує повної їх реалізації. Враховуючи досвід зарубіжних країн, доцільним є формування в Україні системи заходів молодіжної політики зайнятості не лише за допомогою державних механізмів, але й приватних рекрутингових агентств.

Важливим є і встановлення партнерських відносин між підприємствами та представниками бізнес-структур, органів державної влади та вищих навчальних закладів; направлених на забезпечення механізму регулювання зайнятості та вирішення проблеми безробіття.

Диалог освіти, влади і бізнесу має стати основою для реалізації заходів, спрямованих на підвищення рівня молодіжної зайнятості. Серед основних напрямів цього співробітництва слід виділити наступні:

- удосконалення законодавчої бази в контексті пільгового оподаткування підприємств, які беруть на роботу молодих фахівців за програмами професійного навчання державних служб зайнятості; а також часткової компенсації витрат на їх заробітну плату;
- оновлення стандартів освіти на формування системи компетенцій з урахуванням вимог роботодавців; участь роботодавців у формуванні науково-методичного забезпечення навчальних дисциплін;
- розширення можливостей практичної підготовки студентів ВНЗ; стажування студентської молоді;
- залучення потенційних роботодавців до навчального процесу у вищих навчальних закладах; проведення спільних лекцій, семінарів та тренінгів (таким чином буде забезпечуватися зв'язок теоретичних знань і практичних навичок в рамках конкретних навчальних дисциплін та конкретного об'єкту вивчення);
- виконання науково-технічних розробок, дипломних робіт, участь студентської молоді у розробці проектів на замовлення роботодавців;
- консолідація зусиль навчальних закладів та підприємств (замовників кадрів) щодо працевлаштування випускників;
- розвиток та розширення функцій центрів кар'єри, що створюються на базі навчальних закладів.

Останній пункт стосується допомоги студентам у працевлаштуванні, моніторингу їх місць роботи протягом навчання і показників працевлаштування випускників; налагодження зв'язків із випускниками ВНЗ з метою вирішення питань практичної підготовки і проведення спільних з роботодавцями заходів.

Важливе значення в процесі побудови ефективної взаємодії освіти і бізнесу мають технології навчання, які повинні не лише враховувати останні зміни і нововведення в конкретній сфері вивчення, але й базуватися на інтерактивних складових навчання. Зокрема, це стосується застосування тренінгів як форми проведення навчальних занять, що включають в себе важливі елементи

практичної роботи студентів та опрацювання ними відповідних завдань, які і результатом формують необхідні навички та вміння. Схожими властивостями характеризується робота у малих групах (командах) з вирішення конкретних виробничих завдань, та ділові ігри. З боку роботодавців важливим є надання відповідної інформації та активна участь у процесі навчання майбутніх фахівців. Як результат – отримання підприємствами висококваліфікованих працівників, повністю адаптованих до конкретної роботи.

Окрім вищезазначених заходів на вирішення проблеми молодіжної зайнятості має бути направлене стимулювання самозайнятості і підприємницької активності молоді за допомогою надання цільової державної допомоги на відкриття власного бізнесу; створення молодіжних коворкінгів та проведення державних грантових конкурсів з урахуванням актуальних проблем сучасності.

Серед превентивних заходів молодіжної політики зайнятості – формування ефективної системи професійної орієнтації, яка має проводитися зі шкільних лав. Правильний вибір свого професійного шляху з урахуванням бажань та здібностей є вкрай важливим для молоді. Постійний моніторинг професійних спрямувань сприятиме самовизначенню молодих людей та їх самореалізації у майбутньому. Важливою складовою політики у сфері зайнятості є проведення постійних досліджень ринку праці та ринку освітніх послуг, прогнозування попиту і пропозиції робочої сили, а також коригування політики зайнятості у відповідності до виявлених змін.

Таким чином, окрім чіткого визначення пріоритетів політики держави у сфері зайнятості та підвищення конкурентоспроможності молоді, доцільним є врахування позитивного досвіду розвинутих країн ЄС, що має вираження у впровадженні ряду заходів, спрямованих на вирішення проблемних питань молодіжного ринку праці в Україні. Серед них:

1. Формування механізму ефективної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг, тристороннього партнерства між державою, навчальними закладами та представниками бізнесу (роботодавцями). Це може мати своє вираження у залученні роботодавців до спільного визначення напрямів підготовки фахівців у навчальних закладах, формуванні навчальних програм, узгодженні освітніх і професійних стандартів, наданні баз практик та стажувань для студентів, проведенні спільних навчальних заходів тощо.

2. Підвищення підприємницької активності молоді, стимулювання до заснування і розвитку власного бізнесу через застосування механізмів пільгового оподаткування (або тимчасового звільнення від податків) новостворених підприємств, а також надання інформаційно-консультаційних послуг щодо документального оформлення та особливостей ведення власної справи. Особливої актуальності набуває розвиток молодіжного підприємництва у сільській місцевості, що надасть можливість створення нових робочих місць та розвитку інфраструктури.

3. Проведення тренінгів та семінарів для молоді щодо заснування власної справи, інноваційних форм зайнятості та самозайнятості, організація ярмарок вакансій для безробітних, проведення профорієнтаційних заходів.

Результати SWOT-аналізу ринку праці

Сильні сторони	Слабкі сторони
<ol style="list-style-type: none"> 1. Значні поклади розвіданих корисних копалин; 2. Наявність сучасних інформаційно-комунікативних технологій пошуку роботи; 3. Низька вартість робочої сили як одного з основних факторів виробництва; 4. Стійкий попит на робочу силу; 5. Висока трудова активність осіб пенсійного віку; 6. Наявність можливостей для перепідготовки кадрів; 7. Розвинені транспортна та фінансова інфраструктура; 8. Високий науковий потенціал в різних галузях; 9. Розвинена мережа навчальних закладів, яка відповідає потребам економіки; 10. Високий рівень урбанізації; 11. Створена інфраструктура підтримки залучення інвестицій 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Неузгодженість механізмів забезпечення стимулюючої і фіскальної функцій податкової системи для розвитку підприємництва, зайнятості молоді і створення нових робочих місць; 2. Низький рівень правового захисту у сфері соціально-трудових відносин; 3. Високий рівень «тіньової зайнятості»; 4. Наявність диспропорцій розвитку регіонів; 5. Монопрофільність економіки багатьох міст; 6. Висока ресурсо- і енергоємність виробництва; 7. Недостатня громадська активність населення; 8. Слабкі зв'язки між науково-дослідними установами та бізнесом; 9. Переважання сировини і продукції низького ступеня переробки у структурі експорту
Можливості	Загрози
<ol style="list-style-type: none"> 1. Вдосконалення нормативно-правової бази у сфері регулювання ринку праці і міграції; 2. Підвищення доступу до міжнародних програм сертифікації фахівців (СПА, CFA, NIMA, SIPA) в Україні; 3. Розвиток технологій використання промислових відходів у виробництві будматеріалів; 4. Виникнення додаткового попиту на робочу силу та можливість створення нових робочих місць внаслідок зниження бар'єрів на зовнішніх ринках; 5. Зростання попиту на нові професії; 6. Поява нових можливостей використання робочої сили; 7. Запровадження досягнень міжнародної практики, інновацій і технологій 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Великий ступінь конкуренції на ринку праці, приток трудових мігрантів з регіонів з нижчим рівнем життя; 2. Зниження реальної заробітної плати; 3. Відтік висококваліфікованої робочої сили за межі країни; 5. Необґрунтоване підвищення вимог до якості робочої сили, яке не відповідає попиту; 6. Зростання меж пенсійного віку; 7. Посилення демографічної кризи; 8. Перспектива згортання підприємницької діяльності і закриття підприємств як наслідок ускладнення доступу до фінансово-кредитних ресурсів і звуження ринків збуту.

Джерело: адаптовано на основі аналізу [117, 118, 119]

Статистичний аналіз молодіжного ринку праці за основними показниками його розвитку дозволив виявити основні проблеми:

1. Ринок праці є праценадлишковим.
2. Низький рівень зайнятості в сільській місцевості.
3. Зменшення рівня молодіжної зайнятості.
4. Підвищення рівня молодіжного безробіття.

За результатами дослідження запропоновано проект, який слід направити на вирішення виявлених проблем. Розглянемо напрями реалізації даного проекту на прикладі Дніпропетровського регіону. Кошти на реалізацію проекту

4. Надання державних дотацій для підприємств, які приймають молодих працівників на перше робоче місце (виплата дотацій при цьому, як правило, здійснюється, починаючи з другого року роботи працівника); надання відповідним підприємствам податкових пільг.

5. Удосконалення нормативно-правових основ регулювання ринку праці, зокрема, законодавче закріплення статусу «молодий підприємець», що надасть можливість державної підтримки молоді, що планує започаткувати власний бізнес.

6. Формування системи постійного моніторингу показників молодіжного ринку праці, зокрема, в контексті аналізу кількості вакансій та обсягів державного замовлення; створення інформаційної бази даних щодо попиту та пропозиції на ринку праці.

Отже, питання молодіжної зайнятості та конкурентоспроможності на ринку праці є одним з ключових в сучасних умовах, що потребує вирішення. У результаті дослідження було виявлено, що молодь є особливо вразливою групою населення, оскільки молодіжна зайнятість наразі знаходиться на низькому рівні, і з кожним роком продовжує зростати рівень безробіття. Запропоновані дії щодо вирішення проблемної ситуації сприятимуть підвищенню рівня конкурентоспроможності молоді на ринку праці, зменшенню молодіжного безробіття, і як наслідок – загальному покращенню економічного та соціального стану суспільства.

2.4. Проектна модель обґрунтування перспектив розвитку молодіжного ринку праці

В сучасних умовах розвитку ринку праці пріоритетним завданням є забезпечення його ефективного функціонування. Особливо це стосується молодіжного сегменту ринку праці. З одного боку, молодь має ряд переваг на ринку праці, серед яких: здатність креативного мислення, швидкого опанування нових професій і технологій, здатність гнучкої адаптації до зміни зовнішніх умов; з іншого боку, на її шляху виникають проблеми працевлаштування після закінчення навчання, що пов'язано з відсутністю практичного досвіду роботи, невідповідністю їх кваліфікації та вимог роботодавців, дефіцитом необхідних вакансій, наявністю пропозицій роботи з низькою зарплатою або непривабливими умовами праці тощо.

Попередньо проведений аналіз основних тенденцій розвитку молодіжного ринку праці показав наявність проблем у сфері зайнятості молоді не лише в Україні, але й у розвинутих країнах ЄС. Тому вирішення проблем молодіжного ринку праці потребує комплексного підходу на всіх рівнях державного управління.

З метою чіткого розуміння перспектив вирішення проблеми молодіжної зайнятості доцільно обґрунтувати основні сильні та слабкі сторони, а також можливості і загрози, що мають місце на ринку праці, у вигляді SWOT-аналізу. Відповідні результати наведено в табл. 2.12.

закладено обласним бюджетом в рамках коштів, направлених на реалізацію регіональних програм, а саме 853572,3 тис. грн. Виконання даного проекту покладено на Дніпропетровську обласну державну адміністрацію.

Для реалізації проекту необхідно здійснити наступні заходи:

1. Комплексна характеристика молодіжного ринку праці.
 2. Виявлення потенціалу для розвитку інновацій на ринку праці.
 3. Виявлення найбільш та найменш затребуваних професій.
 4. Оцінка стану та розвитку регіонального ринку праці.
 5. Аналіз інноваційних форм зайнятості, що діють на молодіжному ринку праці.
 6. Аналіз соціальної захищеності молодих працівників.
 7. Оцінка ефективності роботи механізмів молодіжного ринку праці.
 8. Розробка систематичних семінарів для фрілансерів.
 9. Розробка програми удосконалення системи соціального захисту.
 10. Визначення шляхів розвитку самозайнятості.
 11. Оцінка ефективності нововведень.
 12. Аналіз податкових надходжень.
 13. Аналіз зарубіжного досвіду регулювання молодіжного ринку праці.
 14. Аналіз зарубіжної податкової системи у сфері молодіжної зайнятості.
 15. Оцінка ефективності зарубіжного досвіду регулювання механізмів молодіжного ринку праці.
 16. Адаптація податкової системи до інноваційних форм зайнятості, зокрема зменшення податку на прибуток для починаючих підприємців.
 17. Забезпечення доступності суб'єктів малого підприємництва до кредитних ресурсів для започаткування та ведення бізнесу.
 18. Оцінка ефективності нововведень.
 19. Затвердження всіх нововведень.
- Визначаємо умови проекту розвитку молодіжного ринку праці регіону (табл. 2.13).

Таблиця 2.13

Умови проекту розвитку молодіжного ринку праці Дніпропетровського регіону

Код роботи		Зміст роботи	Тривалість, дні	Виконавці
Початок	Кінець			
1	2	Виявлення потенціалу для розвитку інновацій на молодіжному ринку праці області на основі комплексної оцінки	20	Головне управління статистики
1	3	Виявлення найбільш та найменш затребуваних професій на основі комплексної оцінки	10	Служба зайнятості, Головне управління статистики
2, 3	4	Оцінка стану та розвитку молодіжного ринку праці на основі його інноваційного потенціалу та затребуваністю професій	7	Головне управління статистики

Продовження табл. 2.13

4	5	Аналіз інноваційних форм зайнятості, що діють на молодіжному ринку праці області на основі оцінки стану та розвитку	30	Служба зайнятості
4	6	Аналіз соціальної захищеності молодих працівників на основі оцінки стану та розвитку регіонального ринку праці	30	Департамент соціального захисту населення
5,6	7	Оцінка ефективності роботи механізмів молодіжного ринку праці на основі аналізу інноваційних форм зайнятості	15	Служба зайнятості, Департамент соціального захисту населення
7	8	Розробка систематичних семінарів для починаючих фрілансерів на основі оцінки ефективності роботи механізмів молодіжного ринку праці	15	Управління протокольних та масових заходів
7	9	Розробка Програми удосконалення системи соціального захисту на основі оцінки ефективності роботи механізмів молодіжного ринку праці	25	Департамент соціального захисту населення
7	10	Визначення шляхів розвитку самозайнятості на основі оцінки ефективності роботи механізмів молодіжного ринку праці	20	Служба зайнятості, Департамент соціального захисту населення
8,9,10	11	Оцінка ефективності нововведень	10	Департамент соціального захисту населення, Служба зайнятості
11	12	Аналіз податкових надходжень до бюджету	15	Департамент фінансів
12	13	Аналіз зарубіжного досвіду регулювання молодіжного ринку праці	15	Департамент фінансів
12	14	Аналіз зарубіжної податкової системи у сфері молодіжної зайнятості	15	Департамент фінансів
13,14	15	Оцінка ефективності зарубіжного досвіду регулювання ринку праці	10	Департамент фінансів
15	16	Адаптація податкової системи на основі оцінки ефективності зарубіжного досвіду регулювання молодіжного ринку праці	30	Департамент фінансів, ОДА
15	17	Забезпечення доступності суб'єктів малого бізнесу до кредитних ресурсів для започаткування та ведення бізнесу на основі оцінки ефективності зарубіжного досвіду регулювання молодіжного ринку праці	30	Департамент фінансів, ОДА
16,17	18	Оцінка ефективності нововведень	10	Департамент фінансів
18	19	Затвердження нововведень	5	Департамент соціального захисту населення, Департамент фінансів ОДА

Джерело: розроблено автором

На основі табл. 2.13 було складено сітьовий графік проекту (рис. 2.11).

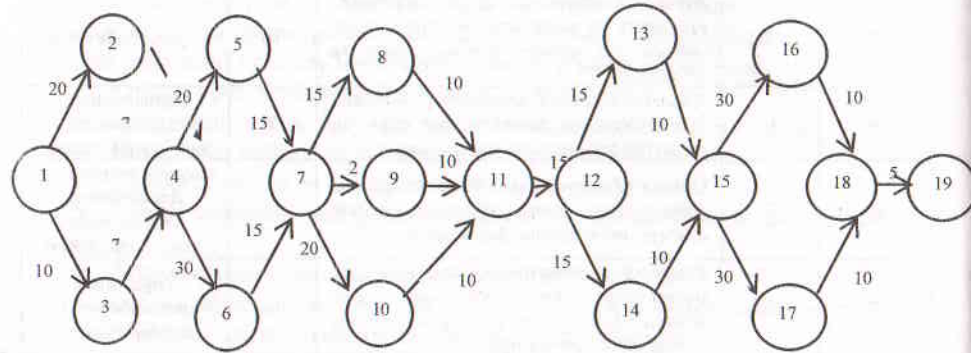


Рис. 2.11. Сітьовий графік проекту
Джерело: розроблено автором

- L1=[1,2,4,5,7,8,11,12,13,15,16,18,19]= 172
- L2=[1,2,4,5,7,8,11,12,13,15,17,18,19]= 172
- L3=[1,3,4,5,7,8,11,12,13,15,16,18,19]= 162
- L4=[1,3,4,5,7,8,11,12,13,15,17,18,19]= 162
- L5=[1,2,4,5,7,8,11,12,14,15,16,18,19]= 172
- L6=[1,2,4,5,7,8,11,12,14,15,17,18,19]= 172
- L7=[1,3,4,5,7,8,11,12,14,15,16,18,19]= 162
- L8=[1,3,4,5,7,8,11,12,14,15,17,18,19]= 162
- L9=[1,2,4,6,7,8,11,12,13,15,16,18,19]= 182
- L10=[1,2,4,6,7,8,11,12,13,15,17,18,19]= 182
- L11=[1,3,4,6,7,8,11,12,13,15,16,18,19]= 172
- L12=[1,3,4,6,7,8,11,12,13,15,17,18,19]= 172
- L13=[1,2,4,6,7,8,11,12,14,15,16,18,19]= 182
- L14=[1,2,4,6,7,8,11,12,14,15,17,18,19]= 182
- L15=[1,3,4,5,6,8,11,12,14,15,16,18,19]= 172
- L16=[1,3,4,5,6,8,11,12,14,15,17,18,19]= 172
- L17=[1,2,4,5,7,9,11,12,13,15,16,18,19]= 182
- L18=[1,2,4,5,7,9,11,12,13,15,17,18,19]= 182
- L19=[1,3,4,5,7,9,11,12,13,15,16,18,19]= 172
- L20=[1,3,4,5,7,9,11,12,13,15,17,18,19]= 172
- L21=[1,2,4,5,7,9,11,12,14,15,16,18,19]= 182
- L22=[1,2,4,5,7,9,11,12,14,15,17,18,19]= 182
- L23=[1,3,4,5,7,9,11,12,14,15,16,18,19]= 172
- L24=[1,3,4,5,7,9,11,12,14,15,17,18,19]= 172
- L25=[1,2,4,6,7,9,11,12,13,15,16,18,19]= 192 = Lкр
- L26=[1,2,4,6,7,9,11,12,13,15,17,18,19]= 192 = Lкр
- L27=[1,3,4,6,7,9,11,12,13,15,16,18,19]= 182

- L28=[1,3,4,6,7,9,11,12,13,15,17,18,19]= 182
- L29=[1,2,4,6,7,9,11,12,14,15,16,18,19]= 192= Lкр
- L30=[1,2,4,6,7,9,11,12,14,15,17,18,19]= 192= Lкр
- L31=[1,3,4,6,7,9,11,12,14,15,16,18,19]= 182
- L32=[1,3,4,6,7,9,11,12,14,15,17,18,19]= 182
- L33=[1,2,4,5,7,10,11,12,13,15,16,18,19]= 177
- L34=[1,2,4,5,7,10,11,12,13,15,17,18,19]= 177
- L35=[1,3,4,5,7,10,11,12,13,15,16,18,19]= 167
- L36=[1,3,4,5,7,10,11,12,13,15,17,18,19]= 167
- L37=[1,2,4,5,7,10,11,12,14,15,16,18,19]= 177
- L38=[1,2,4,5,7,10,11,12,14,15,17,18,19]= 177
- L39=[1,3,4,5,7,10,11,12,14,15,16,18,19]= 167
- L40=[1,3,4,5,7,10,11,12,14,15,17,18,19]= 167
- L41=[1,2,4,6,7,10,11,12,13,15,16,18,19]= 187 = Lкр
- L42=[1,2,4,6,7,10,11,12,13,15,17,18,19]= 187 = Lкр
- L43=[1,3,4,6,7,10,11,12,13,15,16,18,19]= 177
- L44=[1,3,4,6,7,10,11,12,13,15,17,18,19]= 177
- L45=[1,2,4,6,7,10,11,12,14,15,16,18,19]= 187 = Lкр
- L46=[1,2,4,6,7,10,11,12,14,15,17,18,19]= 187 = Lкр
- L47=[1,3,4,6,7,10,11,12,14,15,16,18,19]= 177
- L48=[1,3,4,6,7,10,11,12,14,15,17,18,19]= 177

Визначимо основні параметри сітьової моделі (табл. 2.14).

Таблиця 2.14

Основні параметри сітьової моделі проекту

Події	Час раннього початку, Т _{рп}	Очікуваний час виконання роботи, дні, Т _{оч}	Час раннього закінчення роботи, дні, Т _{рз}	Час пізнього початку роботи, Т _{пз}	Очікуваний час виконання роботи, дні, Т _{оч}	Час пізнього закінчення роботи, дні, Т _{пз}	Повний резерв часу, Р
1	2	3	4=2+3	5=7-6	6	7	8=5-2=7-4
1-2	0	20	20	0	20	20	0/0
1-3	0	10	10	10	10	20	10/10
2-4	20	7	27	20	7	27	0/0
3-4	10	7	17	20	7	27	10/10
4-5	27	20	47	37	20	57	10/10
4-6	27	30	57	27	30	57	0/0
5-7	47	15	62	57	15	72	10/10
6-7	57	15	72	57	15	72	0/0
7-8	72	15	87	82	15	97	10/10
7-9	72	25	97	72	25	97	0/0
7-10	72	20	92	77	20	97	5/5
8-11	87	10	97	97	10	107	10/10
9-11	97	10	107	97	10	107	0/0
10-11	92	10	102	97	10	107	5/5
11-12	107	15	122	107	15	122	0/0

Продовження табл. 2.14

12-13	122	15	137	122	15	137	0/0
12-14	122	15	137	122	15	137	0/0
13-15	137	10	147	137	10	147	0/0
14-15	137	10	147	137	10	147	0/0
15-16	147	30	177	147	30	177	0/0
15-17	147	30	177	147	30	177	0/0
16-18	177	10	187	177	10	187	0/0
17-18	177	10	187	177	10	187	0/0
18-19	187	5	192	187	5	192	0/0

Джерело: розраховано автором

Виконаємо оптимізацію сітьового графіка (табл. 2.15).

Таблиця 2.15

Оптимізація сітьового графіка проекту

Події	Нормальний режим		Скорочений режим		Граничний фінансовий запас, к, грн/день
	Очікуваний час, дні	Ціна, грн	Скорочений час, дні	Ціна, грн	
1-2	20	50 000	15	65 000	1 000
1-3	10	40 000	8	48 000	4 000
2-4	7	15 000	5	18 000	1 500
3-4	7	15 000	5	18 000	1 500
4-5	20	20 000	17	32 000	4 000
4-6	30	35 000	25	45 000	2 000
5-7	15	20 000	13	36 000	8 000
6-7	15	20 000	13	25 000	2 500
7-8	15	20 000	13	25 000	2 500
7-9	25	25 000	20	30 000	1 000
7-10	20	25 000	16	29 000	1 000
8-11	10	10 000	8	17 000	3 500
9-11	10	10 000	8	18 000	4 000
10-11	10	10 000	8	13 000	1 500
11-12	15	10 000	11	18 000	2 000
12-13	15	20 000	11	22 000	500
12-14	15	20 000	11	25 000	1 250
13-15	10	5 000	8	7 000	1 000
14-15	10	5 000	8	8 000	1 500
15-16	30	35 000	27	40 000	5000
15-17	30	37 000	27	40 000	1000
16-18	10	12 000	8	14 000	2 000
17-18	10	12 000	8	14 000	2 000
18-19	5	5 000	5	5 000	0
Разом		476 000		612 000	

Джерело: розраховано автором

Виходячи з нормальної тривалості робіт отримуємо наступні характеристики сітьової моделі:

Спр = 476 000 грн.

Тпр = 192 дн.

Лкр = L25, L26, L29, L30 = 192

Лкр = L41, L42, L45, L46 = 187

Для скорочення обираємо роботу (1,2) з k=1000 грн/день

z = 20-15=5 днів

ΔT= 192-187=5 днів

t = 20-5=15 днів.

Після скорочення отримуємо наступні данні: Спр = 476 000 + 5*1000 = 481 000 грн; Тпр = 187 днів; Лкр = L25, L26, L29, L30 = 187; Лкр = L27, L28, L31, L32, L41, L42, L45, L46 = 182. З метою отримання остаточного варіанту сітьового графіку було проведено відповідні розрахунки щодо його поступової оптимізації. Результати оптимізації представлені на рис. 2.12.

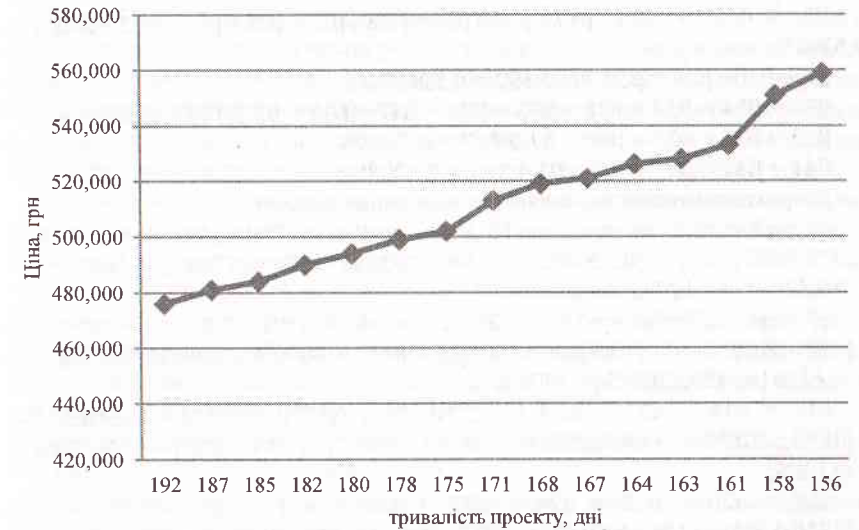


Рис. 2.12. Результати оптимізації проекту

Джерело: розроблено авторами

Розраховуємо завантаження трудових ресурсів проекту:

Так як приймаємо завантаженість за 100% критичний шлях, то:

Лкр1 = [1,2,4,6,7,9,11,12,13,15,16,18,19]= 192 дні = 100%

Лкр2 = [1,2,4,6,7,9,11,12,13,15,17,18,19]= 192 дні = 100%

Лкр3 = [1,2,4,6,7,9,11,12,14,15,16,18,19]= 192 дні = 100%

Лкр4 = [1,2,4,6,7,9,11,12,14,15,17,18,19]= 192 дні = 100%

Розрахуємо завантаженість окремих шляхів за пропорцією:

$$L = (L_i \times 100) / L_{кр} \quad (2.1)$$

L1 = 89,6% L11 = 89,6% L21 = 94,8% L31 = 94,8% L41 = 97,4%

L2 = 89,6% L12 = 89,6% L22 = 94,8% L32 = 94,8% L42 = 97,4%

L3 = 84,4%	L13 = 94,8%	L23 = 89,6%	L33 = 92,2%	L43 = 92,2%
L4 = 84,4%	L14 = 94,8%	L24 = 89,6%	L34 = 92,2%	L44 = 92,2%
L5 = 89,6%	L15 = 89,6%	L25 = 100%	L35 = 87,0%	L45 = 97,4%
L6 = 89,6%	L16 = 89,6%	L26 = 100%	L36 = 87,0%	L46 = 97,4%
L7 = 84,4%	L17 = 94,8%	L27 = 94,8%	L37 = 92,2%	L47 = 92,2%
L8 = 84,4%	L18 = 94,8%	L28 = 94,8%	L38 = 92,2%	L48 = 92,2%
L9 = 94,8%	L19 = 89,6%	L29 = 100%	L39 = 87,0%	
L10 = 94,8%	L20 = 89,6%	L30 = 100%	L40 = 87,0%	

Розрахуємо завантаженість одного дня проекту для кожного шляху:

$$\beta_1 = \beta_2 = \beta_5 = \beta_6 = \beta_{11} = \beta_{12} = \beta_{15} = \beta_{16} = \beta_{19} = \beta_{20} = \beta_{23} = \beta_{24} = 89,6/172 = 0,5208\%;$$

$$\beta_3 = \beta_4 = \beta_7 = \beta_8 = 84,4/162 = 0,5208\%;$$

$$\beta_9 = \beta_{10} = \beta_{13} = \beta_{14} = \beta_{17} = \beta_{18} = \beta_{21} = \beta_{22} = \beta_{27} = \beta_{28} = \beta_{31} = \beta_{32} = 94,8/182 = 0,5208\%;$$

$$\beta_{25} = \beta_{26} = \beta_{29} = \beta_{30} = 100/192 = 0,5208\%;$$

$$\beta_{33} = \beta_{34} = \beta_{37} = \beta_{38} = \beta_{43} = \beta_{44} = \beta_{47} = \beta_{48} = 92,2/177 = 0,5208\%;$$

$$\beta_{35} = \beta_{36} = \beta_{39} = \beta_{40} = 87,0/167 = 0,5208\%;$$

$$\beta_{41} = \beta_{42} = \beta_{45} = \beta_{46} = 97,4/187 = 0,5208\%;$$

Розрахуємо ступінь завантаження інших шляхів:

$$\alpha_1 = \alpha_2 = \alpha_5 = \alpha_6 = \alpha_9 = \alpha_{10} = \alpha_{13} = \alpha_{14} = \{57*0,5208\} + \{15*0,5208*2\} + \{15*0,5208\} + \{10*0,5208*2\} + \{40*0,5208\} + \{30*0,5208*2\} + \{10*0,5208\} + \{5*0,5208*3\} = 127\%;$$

$$\alpha_3 = \alpha_4 = \alpha_7 = \alpha_8 = \alpha_{11} = \alpha_{12} = \alpha_{15} = \alpha_{16} = \{10*0,5208*2\} + \{37*0,5208\} + \{15*0,5208*2\} + \{15*0,5208\} + \{10*0,5208*2\} + \{40*0,5208\} + \{30*0,5208*2\} + \{10*0,5208\} + \{5*0,5208*3\} = 128,6\%;$$

$$\alpha_{17} = \alpha_{18} = \alpha_{21} = \alpha_{22} = \{57*0,5208\} + \{15*0,5208*2\} + \{25*0,5208\} + \{10*0,5208*2\} + \{40*0,5208\} + \{30*0,5208*2\} + \{10*0,5208\} + \{5*0,5208*3\} = 133,8\%;$$

$$\alpha_{19} = \alpha_{20} = \alpha_{23} = \alpha_{24} = \alpha_{27} = \alpha_{28} = \alpha_{31} = \alpha_{32} = \{10*0,5208*2\} + \{37*0,5208\} + \{15*0,5208*2\} + \{25*0,5208\} + \{10*0,5208*2\} + \{40*0,5208\} + \{30*0,5208*2\} + \{10*0,5208\} + \{5*0,5208*3\} = 133,8\%;$$

$$\alpha_{25} = \alpha_{26} = \alpha_{29} = \alpha_{30} = 100\%;$$

$$\alpha_{33} = \alpha_{34} = \alpha_{37} = \alpha_{38} = \alpha_{41} = \alpha_{42} = \alpha_{45} = \alpha_{46} = \{57*0,5208\} + \{45*0,5208*2\} + \{40*0,5208\} + \{30*0,5208*2\} + \{10*0,5208\} + \{5*0,5208*3\} = 141,6\%;$$

$$\alpha_{35} = \alpha_{36} = \alpha_{39} = \alpha_{40} = \alpha_{43} = \alpha_{44} = \alpha_{47} = \alpha_{48} = \{10*0,5208*2\} + \{37*0,5208\} + \{45*0,5208*2\} + \{40*0,5208\} + \{30*0,5208*2\} + \{10*0,5208\} + \{5*0,5208*3\} = 138,5\%.$$

З точки зору доцільності використання ресурсів, оптимальним буде перебіг проекту за послідовністю L26=[1,2,4,6,7,9,11,12,13,15,16,18,19] = 182 дні з віддачею 100%.

Таким чином, за результатами оптимізації остаточно тривалість проекту становить 120 днів, витрати на проект після оптимізації будуть становити 401000 грн. Результатом запропонованого проекту буде вирішення основних проблемних аспектів молодіжного ринку праці.

Слід зазначити, що молодіжний ринок праці на даному етапі розвитку соціально-економічних відносин характеризується дисбалансом між попитом та пропозицією (трудонадлишковість ринку праці), що негативно позначається на показниках зайнятості та безробіття; неефективним використанням трудового потенціалу, зокрема, через відсутність необхідного досвіду роботи у молоді.

На думку вчених, для створення ефективної системи використання трудового потенціалу, необхідним є запровадження дієвої системи правових, організаційно-фінансових, адміністративних заходів, інформаційного забезпечення міграційного простору, інституціоналізації відносин зайнятості, політики доходів та оплати праці, регулювання ринку праці [120].

Перспективними напрямками щодо покращення стану молодіжного ринку праці є:

- формування механізму ефективної взаємодії ринку праці та ринку освітніх послуг шляхом залучення роботодавців до визначення навчальними закладами напрямів підготовки фахівців; надання баз практики та стажувань для студентів; підвищення кваліфікації; проведення «занять на виробництві» (навчальних занять для студентів, які проводяться провідними спеціалістами підприємств, установ та організацій на їх матеріально-технічній базі) тощо;

- надання дотацій роботодавцям, які приймають молодих працівників на перше робоче місце (виплата дотацій при цьому повинна здійснюватися з другого року роботи молодого працівника); надання податкових пільг для підприємств, що приймають на роботу осіб молодого віку;

- створення нормативно-правових, економічних та інформаційних умов для формування нових робочих місць (зокрема, поширення інноваційних форм зайнятості, інформування населення щодо умов та особливостей заснування власної справи та ведення бізнесу);

- застосування механізму оплачуваних громадських робіт з метою залучення безробітного населення молодого віку;

- формування системи постійного моніторингу показників молодіжного ринку праці, зокрема, попиту та пропозиції, заробітної плати та рівня доходів, демографічних та міграційних процесів тощо, з метою аналізу стану ринку праці та вчасного реагування на зміни відповідних індикаторів, а також проведення ефективної державної політики у сфері молодіжної зайнятості та соціально-трудова відносин;

- удосконалення нормативно-правової бази соціально-трудова відносин та приведення її у відповідність як до вимог Європейського співтовариства, так і до реалій сьогодення.

У перспективі вищезазначені заходи сприятимуть підвищенню ефективності використання трудового потенціалу, удосконаленню структури доходів населення, забезпеченню певного рівня добробуту суспільства. Все це стане можливим за рахунок забезпечення продуктивної зайнятості молоді; зниження рівня молодіжного безробіття, в тому числі прихованого; створення нових робочих місць, застосування інноваційних форм зайнятості та самозайнятості; розвитку підприємництва.

Розглядаючи напрями вирішення проблем молодіжної зайнятості, варто відзначити важливу роль держави в процесі забезпечення ефективного функціонування молодіжного ринку праці, що виражається у вдосконаленні нормативно-правової бази, формуванні умов для створення нових робочих місць, розвитку підприємництва, проведення активної політики зайнятості, виходячи з досвіду провідних країн ЄС.

РОЗДІЛ 3 МАРКЕТИНГОВІ ПЕРСОНАЛ-ТЕХНОЛОГІЇ У ФОРМУВАННІ МЕХАНІЗМУ ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ МОЛОДІ В УКРАЇНІ ТА ЄС

3.1. Роль маркетингових персонал-технологій у формуванні механізму працевлаштування молоді: зарубіжний досвід та вітчизняні реалії

Результати досліджень Economist Intelligence Unit показують, що людський фактор сьогодні оцінюється великими компаніями країн ЄС як головний ризик, що загрожує їх бізнесу [121].

Для визначення ролі та місця маркетингу персоналу в управлінській діяльності необхідно визначитися з понятійним апаратом. Фахівці-маркетологи налічують понад 2000 визначень поняття «маркетинг» [122].

В загальному розумінні, маркетинг персоналу – вид управлінської діяльності, спрямований на визначення і задоволення потреби організації в персоналі. В свою чергу, під маркетинговими персонал-технологіями розуміють широкий спектр інструментів маркетингу (в його класичному розумінні в межах концепції 5«Р» («товар»-«ціна»-«місце»-«просування»-«персонал»), який прийнятий у процесі ефективного (результативного) управління персоналом та підвищення його лояльності і продуктивності в конкретних умовах бізнес-середовища в інтересах суб'єкта господарювання. До основних елементів маркетингу персоналу належать: ціна (розмір отриманого доходу «продавця» і витрати на робочу силу «покупця») і конкуренція (за кращі робочі місця/ спеціалістів) [123].

Маркетингові персонал-технології є ефективним інструментарієм в управлінні персоналом. Вони сприяють формуванню позитивного HR-бренду та, власне, стійкого позитивного іміджу організації-роботодавця як на зовнішньому, так і на внутрішньому ринку. А це, у свою чергу, є запорукою формування значного престижу компанії в очах потенційних робітників і працівників, які вже працюють. Завдяки високому ступеню залученості персоналу за принципом поступового розвитку зростає результативність праці, що сприяє підвищенню ефективності системи управління підприємством та його результативності на ринку [124].

Маркетингові засоби використовуються у двох видах [123]:

- маркетинг, орієнтований на продукт, яким є робоча сила (послуги праці);
- маркетинг, орієнтований на задоволення споживачів (роботодавців).

«Продавці» прагнуть формалізувати найбільш значущі для «покупця» параметри і представити їх наочно: дипломи, сертифікати, рекомендації тощо. А «покупці», залежно від структури робочих місць, або звертаються до послуг хедхантингових чи кадрових агентств, або самостійно проводять відбір і набір персоналу. Таким чином, на ринку праці об'єктами маркетингу є: робоча сила (трудова послуга) і робочі місця (умови праці, її оплата, соціальні пакети).

Маркетинг персоналу організації передбачає визначення її потреби в персоналі як в кількісному (кількість штатних одиниць тієї чи іншої посадової позиції), так і в якісному (освітній і кваліфікаційний рівень, компетенції,

знання, вміння і навички співробітників) аспектах [125]. При цьому слід проводити аналіз зовнішніх і внутрішніх факторів, які впливають на побудову ефективної системи маркетингу персоналу не можлива (рис. 3.1).

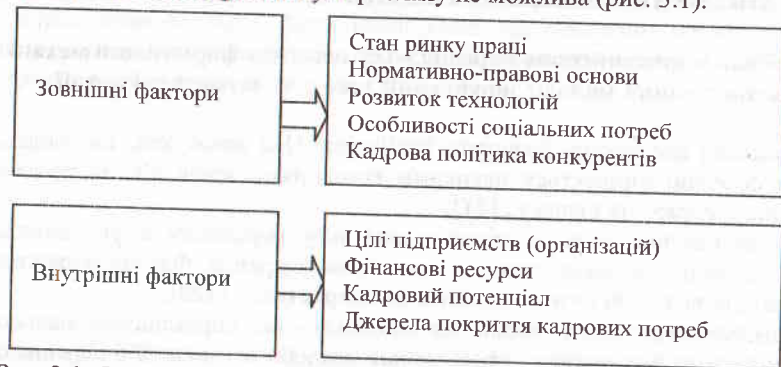


Рис. 3.1. Фактори, що впливають на вибір стратегії маркетингу персоналу
Джерело: [125]

Процес працевлаштування молоді на ринку праці передбачає виникнення соціально-трудових відносин між роботодавцем та молодим спеціалістом, який підпорядковується загальним законам ринку людських ресурсів, проте має певні особливості. Розглянемо базові зовнішні фактори, які визначають напрями маркетингу персоналу (табл. 3.1), та їх взаємозв'язок із управлінням трудовими ресурсами (табл. 3.2). При цьому під зовнішніми факторами будемо розуміти причини, що створюють передумови, які слід враховувати в маркетинговій діяльності.

Таблиця 3.1

Зовнішні фактори, що визначають напрями маркетингу персоналу

Фактор	Характеристика фактора
Стан ринку праці	Визначається загальноекономічними, демографічними процесами, рівнем безробіття в певний час, структурою резервної праці тощо. Зазначені процеси формують на ринку праці два основних поняття, фактичне вираження яких є предметом аналізу в маркетингу персоналу: попит на персонал, його кількісна структура; пропозиція в галузі персоналу (ситуація у сфері навчальних закладів, центрів підготовки кадрів, органів забезпечення зайнятості, звільнень з організацій тощо)
Нормативно-правові основи	Вирішуючи питання маркетингу персоналу, варто враховувати трудове законодавство, його можливі зміни, особливо у сфері охорони праці, зайнятості тощо
Розвиток технологій	Визначає зміну характеру і змісту праці, її предметної спрямованості, що у свою чергу формує зміни вимог до робочих місць, підготовки і перепідготовки кадрів
Особливості соціальних потреб	Створюють структуру мотиваційного ядра потенційних співробітників організації, зумовлену характером існуючих суспільно виробничих відносин
Кадрова політика конкурентів	Вивчення форм і методів роботи з кадрами конкурентів з метою створення власної стратегії поведінки, спрямованої на зміну кадрової політики

Джерело: [122]

Таблиця 3.2

Взаємозв'язок маркетингу персоналу з управлінням трудовими ресурсами

	HR	Маркетинг персоналу	HR-бренд
Роль	Відповідає за зміст бренду	Створює форму HR-бренду	Відповідає за ефективну трансляцію HR-бренду в зовнішнє середовище
Внутрішня складова	Мотивація, стимулювання, методи оцінки персоналу	Місія, цінності	Підвищення конкурентоздатності підприємств за рахунок залучення високо професійних кадрів
Зовнішня складова	Рекрутмент, створення профілю співробітника	Візуалізація іміджу, здійснення проєктів по залученню високоякісних співробітників	Якість трудових ресурсів як напрям формування привабливого іміджу країни-роботодавця

Джерело: власна розробка

Швейцарським Федеральним Відомством з Питань Персоналу у 2015 році були проведені дослідження, спрямовані на аналіз стану людського капіталу в країнах Європи. Результатом дослідження став звіт, який містить в собі рекомендації для країн-членів ЄС у галузі управління людськими ресурсами. Запропоновані ідеї можливо транслювати і на інші країни, особливо на ті, які за своїм менталітетом подібні до країн-членів ЄС, в першу чергу, це інші країни Європейського континенту, в тому числі, й Україна. Основною тезою у цьому звіті, що має назву «Стратегія, що стосується персоналу 2016-2019 рр.» є те, що основним ядром для підтримки реалізації запропонованої кадрової політики з утримання співробітників, має бути управління змінами в сфері взаємодії і спілкування із співробітниками. Дослідження дасть відповіді на виклики, з якими стикається уряд країни в якості роботодавця, в тому числі з демографічними змінами, браком кваліфікованих кадрів, мобільністю кадрів в повсякденному житті і на робочих місцях, мінливістю цінностей суспільства, інтернаціоналізацією або дефіцитом фінансових ресурсів. Стратегія визначає цілі та пріоритети кадрової політики на найближчі чотири роки. Грунтуючись на баченні сучасного роботодавця, дослідженням визначено стратегічні напрями та заходи, які сприятимуть досягненню визначеної стратегії.

- Ефективний розподіл витрат на залучення персоналу:
 - уряд як контролююча інстанція має слідкувати за діями роботодавців в напрямку залучення та контролю витрат.
- Привабливість і конкурентоспроможність:
 - роботодавець створює конкурентоспроможні умови праці для кадрів; уряд країни контролює пропозиції роботодавців не тільки для трудових ресурсів – людей всіх поколінь, регіонів і мовних спільнот, інвалідів, але й для молодих співробітників (перші робочі місця).
- Зразкове і етично відповідальне ставлення до справи:
 - роботодавець має демонструвати ставлення, засноване на високих етичних стандартах (ділова етика, заснована на таких цінностях, як прозорість,

справедливість, відсутність корупції, наданні рівних можливостей, справедливої оплати праці, взаємної поваги).

4. Надійність і довговічність:

- роботодавець є надійним партнером для найманого працівника, який фокусує свою увагу на довготривалості трудових відносин.

5. Заохочення та вимоги:

- уряд як роботодавець пропонує працівникам привабливі позиції, що мають перспективи росту. У свою чергу від співробітників очікується, що вони мають бути готовими, забезпечувати високу якість роботи і проявляти гнучкість в мінливій політичній обстановці.

Станом на 2016-2019 рр., країнам-членам ЄС пропонується сфокусуватися на восьми стовпах стратегії персоналу [126] (рис. 3.2):

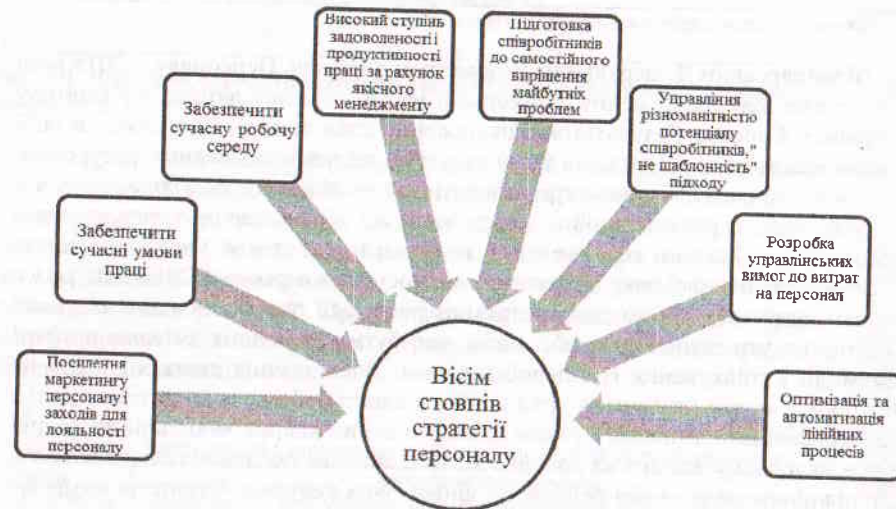


Рис. 3.2. Вісім «стовпів» стратегії персоналу на 2016-2019 рр.
Джерело: [126]

Розглядаючи Стратегію під кутом маркетингу персоналу, цікавим для запозичення є досвід федерального уряду Швейцарії, під егідою якого створено Робочий портал за Інтернет-адресою <https://portail-emploi.ch>. Така платформа інформації є реалізацією механізму маркетингу персоналу. Портал містить не тільки характеристику вакансій та здійснює «ярмарок» робочих місць, але й соціальні медіа-інструменти, які Уряд використовує для трансляції інформації та забезпечення зворотного зв'язку з особами, які знаходяться в процесі пошуку роботи. За допомогою Порталу здійснюється демонстрація зв'язку, різних завдань і пропонованих перспектив. Сьогодні Швейцарія стикнулася з проблемою старіння населення, наразі вже простежується напружена ситуація на ринку праці (нестача кваліфікованих кадрів), яка буде тільки погіршуватися. Саме

тому федеральний уряд як роботодавець розвиває свою маркетингову діяльність на основі цільових груп і активізує заходи, що вживаються для збереження безпечного рівня трудового потенціалу країни і збереженні робочих місць. Рекрутингово-інформаційна функція Порталу фокусується не лише на пошуку досвідчених співробітників, але й на учнях і стажистах, як на майбутньому країни. Федеральний уряд почав заохочувати тренінгові компанії, які пропонують програми для якісного навчання молоді. Серед програм, що пропонуються швейцарськими тренінговими компаніями, спеціалізовані програми для молоді з базовою шкільною освітою, становлять 4,0-5,0%, а цільове значення питомої ваги стажистів ще під час навчання у середній школі 1,2-1,8% [126].

Досягнуті здобутки серед молоді на основі реалізації політики маркетингу персоналу схематично зображено на рис. 3.3.

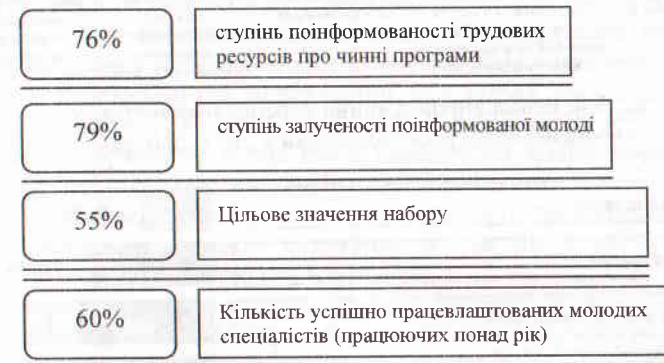


Рис. 3.3. Здобутки персонал-маркетингової політики у Швейцарії, орієнтованої на молодь

Джерело: [126]

На сучасному етапі країни ЄС поступово починають усвідомлювати важливість упровадження маркетингових персонал-технологій як інструменту, що допомагає всім сторонам соціально-трудових відносин.

У дослідженнях, що були опубліковані агенцією TALENTSOFT станом на 2015 рік, 39% підприємств країн-членів ЄС застосовували маркетинг персоналу, при цьому основними сферами роботи таких підприємств були технологічна – 28%, сфера послуг та консалтингу – 22% та сфера телекомунікацій – 17%. Проте, серед 39% роботодавців, які активно користувалися маркетингом персоналу, 38% лише замислювались над використанням цих технологій, а 23% – не бачили в їх використанні жодного сенсу. Серед тих роботодавців, що практикують впровадження персонал-маркетингу, 45% надають перевагу аутсорсинговій компанії, яка здійснює аналіз поточного стану та займається розробкою стратегії з її подальшим впровадженням та контролінгом, а 55%, в свою чергу, покладають ці функції на внутрішню службу персоналу [127].

Дослідження, проведені компанією TALENTSOFT серед європейських роботодавців, дають відповіді на запитання: що саме зроблено роботодавцем для впровадження маркетингу персоналу (рис. 3.4) та які інструменти при цьому використовуються (рис. 3.5).

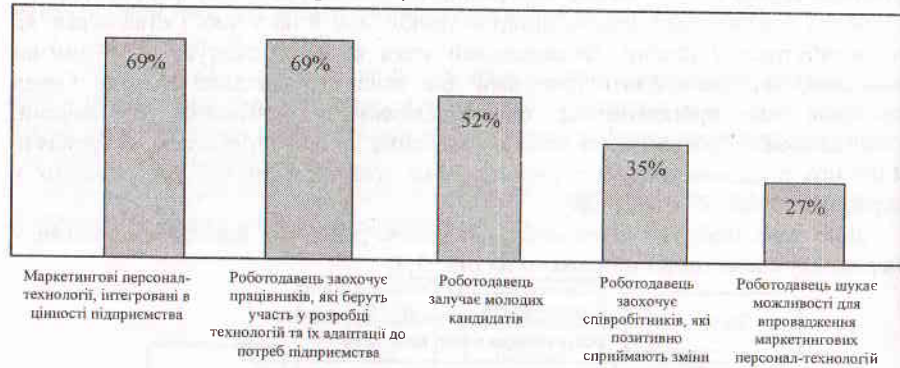


Рис. 3.4. Етапи впровадження персонал-маркетингу європейськими роботодавцями у 2015-2016 рр.

Джерело: [127]

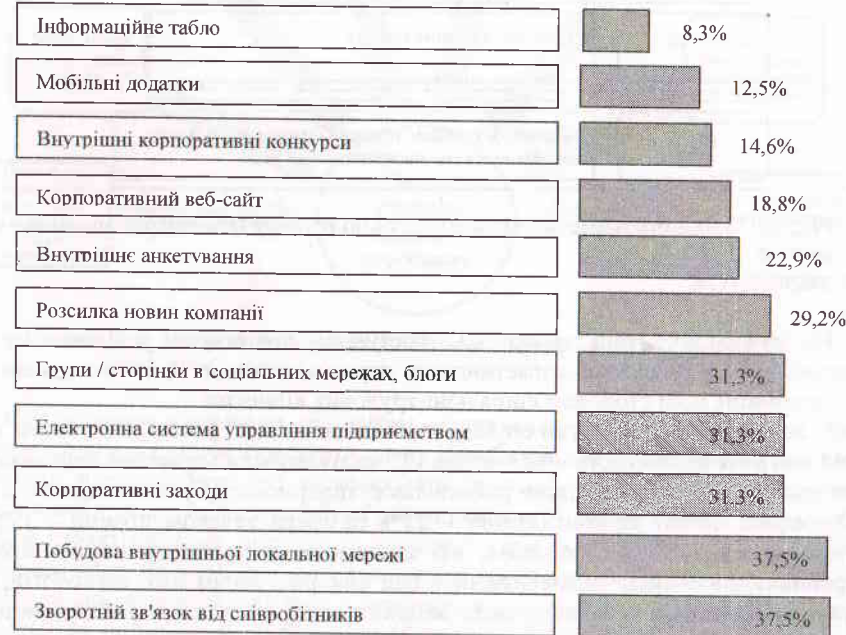


Рис. 3.5. Інструменти маркетингу персоналу, які використовуються європейськими роботодавцями у 2015-2016 рр., %

Джерело: [127]

Аналізуючи процес працевлаштування як двосторонні відносини «купівлі-продажу» робочої сили, звернемося до факту, як країни-члени ЄС ставляться до проблем безробіття молоді. Загальна стратегія запобігання безробіттю в ЄС спочатку формулювалася за допомогою Європейської стратегії зайнятості, прийнятої в 1997 році і завдяки реалізації програми «Молодь в русі», прийнятої в 2010 році (ERASMUS) [128].

Європейська стратегія зайнятості базувалася на чотирьох пріоритетах – адаптації, підприємництві, працевлаштуванні і рівності можливостей. В цілому стратегія передбачала дерегуляцію ринку праці для підвищення продуктивності. Основну увагу передбачалося приділити профорієнтації, навчанню та активації. Програма «Молодь в русі» передбачала створення додаткових можливостей для переміщення студентів в різні країни ЄС в пошуках роботи або місця в університеті, додаткові можливості співпраці з європейськими державними центрами зайнятості, створення малого бізнесу, створення європейського механізму надання студентських кредитів. Варто враховувати, що у молодих європейських фахівців є можливість отримувати допомогу з безробіття в іншій країні ЄС. Однак, як показала практика, Європейська стратегія зайнятості не змогла забезпечити істотне скорочення молодіжного безробіття в ряді країн, європейські лідери вирішили створити спецфонд по боротьбі з молодіжним безробіттям. Але ця програма не знайшла підтримки. Показником неефективності європейських стратегій є високий рівень молодіжного безробіття, розрив між вузькоспеціалізованою освітою і мінливими потребами економіки.

Розглянемо поточну ситуацію з працевлаштуванням молоді в країнах ЄС.

У Великобританії для боротьби з проблемою молодіжного безробіття з 2009 року уряд створив Фонд майбутньої роботи (future jobs fund), на який було витрачено 600 млн фунтів стерлінгів. і створено 105 тисяч робочих місць, починаючи з 2010 року. Основними роботодавцями виступили Національна житлова федерація (6 тисяч робочих місць), ряд екологічних, культурних, спортивних організацій, сфера послуг і місцева влада (в Манчестері було створено 8 тисяч робочих місць за допомогою міської влади).

У Франції з 2013 року питання зайнятості найменш захищених верств населення (в тому числі молодих фахівців), знаходиться під патронажем Президента країни. Основною програмою забезпечення зайнятості молоді є програма «Контракт покоління», що діє з 18 березня 2013 року і передбачає 4000 євро щорічної, протягом 3 років, допомоги підприємствам, де зайнято менше 300 працівників (це 99,5% загального числа французьких підприємств, на яких працюють 56% французів) при наймі молодих співробітників у віці 15-25 років (інвалідів у віці до 30) і збереженні робочих місць для людей похилого віку (старше 57). Передбачена також передача досвіду між літніми і молодими працівниками, проте яка ставиться під сумнів (адже в деяких секторах технологічні нюанси швидше освоюють молоді працівники). 58% опитаної агентством BVA молоді у віці до 30 років були скептично налаштовані по відношенню до контракту покоління в лютому 2013 року.

У Португалії перегляд Трудового кодексу в 2012 році здійснювався заради полегшення звільнень як постійних, так і тимчасових працівників, здійснено заморожування мінімальної зарплати на рівні 485 євро і скорочення часу для виплати допомоги по безробіттю, що погіршило ситуацію з молодіжним безробіттям. Програма по боротьбі з молодіжним безробіттям Impulso Jovem (Імпульс для молодих), прийнята в червні 2012 року, передбачала ряд стимулів для бізнесу, що наймає молодих безробітних, підтримку молодих підприємців, малого і середнього бізнесу, який створює робочі місця для молоді, зниження ризиків з найму молодих працівників через повернення соціального податку.

Однак, програма «Імпульс для молодих» призвела до того, що низькі зарплати (на підприємствах малого та середнього бізнесу, що фінансуються державою), стажування і тимчасова зайнятість молоді використовувалися підприємцями з метою залучення дешевої робочої сили, більш того – з часом стали частими прояви дискримінації працівників-початківців у порівнянні зі штатними працівниками, які виконували ту ж роботу.

В Іспанії, після початку трудової реформи в 2012 році з 850 тис. звільнених працівників, близько 300 тис. осіб, як і раніше, досі знаходяться на лавах безробітних. У лютому 2013 року в Іспанії налічувалося близько 6 тисяч безробітних, з них майже мільйон – молодь віком 15-24 роки. У лютому 2013 року уряд схвалив «Стратегію молодіжного підприємництва та зайнятості 2013-2016 рр.» вартістю в 3,5 млрд євро на 4 роки; 1,3 млрд євро з цієї суми надані Європейським соціальним фондом. На короткострокові заходи виділено 1,75 млрд євро; 40% (700 млн євро) з яких – на стимулювання укладання контрактів з молоддю, 38% – на стимулювання підприємницької діяльності, 22% – на освіту і поліпшення посередництва. Планується створення Єдиного порталу зайнятості, що включає всі існуючі вакансії.

Урядом Ірландії в 2015 році був розроблений список із 270 заходів для стимулювання зайнятості та поставлені завдання створити 100 тисяч робочих місць до 2016 року, провести масштабну програму перекваліфікації безробітних. До 2018 року Ірландський уряд планує зробити фахівців з інформаційних технологій найчисленнішою групою випускників, а також почати перекваліфікацію безробітних для цієї сфери. Інші заходи уряду – організація роботи через збільшення онлайн-торгівлі, стимулювання підприємців до найму безробітних, які не мали роботи понад 1 рік (з виплатою їм 7,5 тис. євро, понад 2 роки – 10 тис. євро); створення фонду енергоефективності для зменшення споживання імпортного палива; інвестиції в сферу охорони здоров'я та фармацевтики; надання допомоги 300 потенційних компаній-експортерів.

У Греції одна з причин зростання молодіжного безробіття – кількість дітей в сільських районах, що покинули школу, з 2007 по 2012 рік зросла з 10 до 17 тис. осіб (за даними національного центру соціальних досліджень ЕККЕ). У віддалених слаборозвинених провінціях Греції використовується праця дітей від 7 років. Разом з політикою максимальної економії, розладом системи шкільної та університетської освіти, це призводить до збільшення кількості безробітних з низькою освітою або без шкільної освіти взагалі. З

початку 2013 року в країні прийнято Національний план дій для забезпечення зайнятості молоді, що передбачає створення 62 тисяч робочих місць із залученням коштів з Європейського соціального фонду та Європейського фонду регіонального розвитку. Грецькій молоді хочуть допомогти у створенні свого бізнесу в сільській місцевості, надати роботу в сфері соціальних послуг та культури. Програма забезпечення робочим місцем передбачає навчання, п'ятимісячне стажування і зобов'язання підприємця прийняти молодого працівника на роботу принаймні на 1 рік після стажування.

У Нідерландах майстри на заводах отримують доплату за підготовку собі зміни на заводах.

У Німеччині діє широкий перелік субсидованих державою програм зайнятості та курсів, призначених для поліпшення шкільної та професійної кваліфікації. Німецький соціолог Беттіна Кольрауш наводить цифру в 30% школярів, які скористалися такими програмами. Однак, ці програми не завжди гарантують перехід до ринку праці молодих німців і піддаються критиці з боку експертів і роботодавців. Хоча тут важко влаштуватися не випускникам вузів як в ряді інших країн ЄС, а тим, хто погано вчився і дітям іммігрантів [129].

В Україні, згідно із даними Державної служби статистики, у 2015 році рівень зайнятості серед осіб у віці 25-29 років становив 70,1% та був вищим, ніж в середньому серед всіх вікових груп (56,5%), а серед осіб віком 15-24 роки цей показник склав лише 27,3%. Рівень безробіття, визначений за методологією Міжнародної організації праці (МОП) серед молоді у віці 25-29 років за 9 місяців 2016 року становив 11,1%. Серед осіб у віці 15-24 роки цей показник становив 22,8% та був більш, як удвічі вищий, ніж цей показник серед всіх вікових груп. Високий рівень безробіття обумовлений тим, що значна частина молодих людей не має необхідних професійних навичок і досвіду роботи. Серед безробітних у віці до 35 років, зареєстрованих у державній службі зайнятості, які мали професійний досвід, кожен п'ятий раніше працював у сільському, лісовому та рибному господарстві або у сфері державного управління й оборони, обов'язкового соціального страхування; кожен шостий – в оптовій та роздрібній торгівлі, ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів; 12,7% – у переробній промисловості. Протягом 2016 року підприємницьку діяльність за рахунок виплати допомоги по безробіттю одноразово організували 1,8 тис. молодих осіб. З метою підвищення якості та конкурентоспроможності кадрів, забезпечення їх професійного самовизначення, збалансування ринку праці та ринку освітніх послуг, профілактики безробіття, державна служба зайнятості надає профінформаційні та профконсультаційні послуги. Профорієнтаційними послугами у 2016 році було охоплено 489,3 тис. безробітних з числа молоді, та 958,8 тис. осіб, які навчаються в різних навчальних закладах. Для матеріальної підтримки молоді та створення умов закріплення на робочому місці використовується механізм їх залучення до громадських та інших робіт тимчасового характеру. Протягом 2016 року у таких роботах взяли участь 70,2 тисяч молодих осіб, зокрема 68,8 тисяч безробітних [130].

Проаналізувавши все вищесказане, можна зробити висновки, що на сучасному етапі проблеми працевлаштування молоді гостро стоять як в країнах-членах ЄС, так і в Україні. Недосконалий та дестабілізований стан економіки негативно впливає на ринок праці та, в першу чергу, на найменш захищених учасників цього ринку, до яких відноситься молодь. Саме тому маркетингові персонал-технології мають активно впроваджуватися роботодавцями як прогресивний спосіб стабілізації та удосконалення ринку праці, а, відтак – і економіки країн.

3.2. Прикладні аспекти застосування сучасних маркетингових персонал-технологій і механізми їх впливу на забезпечення ефективної зайнятості на ринку праці

Сучасний стан розвитку держави пов'язаний з необхідністю побудови ефективної економічної системи в умовах обмежених фінансових ресурсів. Результативність діяльності суб'єктів господарювання в національній економіці в першу чергу пов'язана з людськими ресурсами, які спроможні вирішувати не лише поточні завдання, а й професійно рухатися до стратегічних цілей. Нові вимоги часу потребують застосування сучасних персонал-технологій, які забезпечать підприємство компетентними, відповідальними, мотивованими та лояльними до організації працівниками.

Якість людського ресурсу напряму впливає на конкурентоспроможність, стратегічні перспективи і можливості організації. Проблема найму персоналу постає на перше місце, оскільки персонал – це головна цінність будь-якої компанії. Але слід також зазначити, що велику роль саме в утриманні цінних кадрів відіграє процес адаптації персоналу. Проте у багатьох компаніях цей процес є стихійним та не спланованим, що призводить до втрат організації, а саме: подвійні витрати трудових, часових та фінансових ресурсів на підбір нового співробітника. Отже, особливо гострою є проблема дисбалансу між застарілою практикою управління кадрами і новими вимогами ділового середовища, що вимагає серйозних змін у технологіях найму та адаптації персоналу. Тому створення ефективної системи найму та адаптації персоналу можливе лише із застосування сучасних персонал-технологій, які створюють передумови для формування потужного трудового потенціалу підприємства. Тож ефективність управління організацією за будь-яких умов залежить від якісної системи найму персоналу. Найм висококваліфікованого персоналу, здатного вирішувати непрості проблеми в ході здійснення господарської діяльності у кризовій ситуації є доволі важким завданням. Великого значення набувають не тільки професійні ділові якості, але й широта стратегічного мислення, підприємливість, самостійність, стресостійкість персоналу. Вищезазначене вимагає враховувати всі вказані якості при створенні системи найму персоналу, інакше підприємство втрачає значні фінансові ресурси на нескінченних прийомах, інтерв'ю та звільненнях співробітників, що стає основною проблемою його функціонування.

Твердження, що висока результативність управління пропорційна ефективності існуючої системи найму персоналу, є справедливим. Так, класики менеджменту М.Х. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі розглядали ефективний підбір кадрів як одну з форм попереднього контролю якості людських ресурсів. Дж. Грейсонмол і К. О'Делл підкреслюють, що компанії, які збираються вкласти значні фінансові ресурси в освіту і професійний розвиток своїх співробітників, повинні дуже ретельно підходити до того, кого і як вони беруть на роботу. Відомий маркетинголог Ф. Котлер вказує на важливість ретельного добору кадрів як умови успішного функціонування організацій [131].

Слід зазначити, що система найму персоналу є поняттям комплексним. А.Я. Кібанов визначає систему найму персоналу як ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які мають якості, необхідні для досягнення цілей, поставлених організацією. Це комплекс організаційних заходів, що включає всі етапи набору персоналу, а також оцінку, відбір кадрів і прийом співробітників на роботу [132].

Розмаїття термінів викликало необхідність структуризації основних понять, пов'язаних з процесом найму персоналу (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

Термінологія, пов'язана з наймом персоналу

Автор	Термін	Визначення
Кібанов А.Я. Дуракова І.Б. [132, С. 14-19]	Набір персоналу	Масове залучення на роботу персоналу в організацію. Набір кадрів передбачає системний підхід до реалізації декількох етапів, здійснюваних у рамках процесу найму персоналу
	Відбір персоналу	Процес виділення одного або кількох кандидатів серед числа людей на вакантну посаду за встановленими критеріями з використанням певних методів оцінки
Балабанова Л.Б. [133]	Підбір персоналу	Прийняття кадрових рішень на основі вивчення та оцінки придатності людей до оволодіння професією, розвитку в ній, виконання професійних обов'язків
Мурашко М.І. [134]	Відбір персоналу	Процес «відсіювання» кандидатів, які не мають мінімального набору характеристик, необхідних для того, щоб зайняти дане робоче місце
Хміль Ф.І. [135]	Підбір персоналу	Процес пошуку потенціальних працівників і формування бази даних про них для подальшого залучення на вакантні посади і робочі місця
Єгоршин О.П. [136]	Підбір персоналу	Процес відбору відповідних кандидатур на вакантні робочі місця, виходячи з наявного резерву кадрів на ринку праці та на підприємстві
Борисова О.А. [137]	Підбір персоналу	Процес, задачею якого є залучення кандидатів відповідної кваліфікації для визначеної позиції, з якої в подальшому можливо відібрати й прийняти на роботу компетентних осіб
	Відбір персоналу	Процес, який включає застосування підходящих технологій і методів для задачі відбору, затвердження й введення в посаду компетентної особи
Веснін В.Р. [138]	Підбір персоналу	Процес вивчення психологічних та професійних якостей працівника з метою направлення його на виконання обов'язків на робочому місці та вибору із сукупності претендентів найбільш підходящого з урахуванням його кваліфікації, спеціальності, особистісних якостей та здібностей

Шьокін Г.В. [139]	Підбір персоналу	Визначення психологічних та професійних якостей людей з метою виявлення їх відповідності виконуваній роботі
Розанова В.А. [140]	Підбір персоналу	Процедура, що надає можливість створити резерв потенційних кандидатів для посад, які планує відділ кадрів
Грехем Х.Т., Беннетт Р. [141]	Підбір персоналу	Перший етап процесу заповнення вакансій, який включає вивчення характеристик вакантного місця, розгляд умов залучення відповідних кандидатур, встановлення контактів з цими претендентами та отримання від них заповненої анкети претендента на посаду

Джерело: авторська розробка

Вищевикладене свідчить, що більшість авторів підходять до підбору як до процесу, в результаті якого виділяється людина, що відповідає вимогам до працівника на вакантне місце. Поняття «підбір» і «набір» можна розглядати як тотожні, тому що вони характеризують ряд дій, спрямованих на залучення кандидатів, які володіють компетенціями, необхідними для досягнення завдань і цілей, поставлених організацією. Усі ці поняття є складовими частинами загального процесу найму та представляються у вигляді системи найму. Отже, система найму персоналу є комплексом заходів, спрямованих на залучення і відбір претендентів з урахуванням відповідності компетенцій до вимог вакантної посади та інтересів організації. Визначення суб'єкта та об'єкта системи найму персоналу викликає ряд певних труднощів, тому що роботодавець та кандидат на вакантну посаду є рівноправними сторонами відносин. Таким чином, співвідносяться, з одного боку, ринок робочої сили, з іншого – ринок робочих місць. Як товар, робоча сила оцінюється роботодавцем і залежить від його вибору. Як покупець, носій робочої сили оцінює і приймає рішення про вибір робочого місця в залежності від можливості реалізувати себе, задовольнити очікування від праці. З позиції підприємства, кандидат на вакантну посаду – керована підсистема, об'єкт системи підбору, а роботодавець виконує роль управляючої системи як суб'єкт системи найму. Тож, персонал як об'єкт системи підбору є найважливішим стратегічним ресурсом підприємства, який визначає його конкурентоспроможність. Тому на сучасному етапі саме цей ресурс є одним з головних об'єктів управління.

Найм персоналу на підприємстві можуть здійснювати будь-які посадові особи залежно від специфіки і насамперед розмірів підприємства, наявності служби персоналу чи окремих фахівців з управління персоналом, категорій персоналу, специфіки професій і посад, їх місця в організаційній структурі, терміновості заповнення вакансії, наявності кадрового резерву на заповнення вакантних посад керівників, готовності резервістів обійняти керівні посади.

Відповідно до Національного класифікатора професій України ДК 003:2010 «Класифікатор професій» (далі – КП) на підприємствах у структурі служби персоналу наймом персоналу можуть займатися такі посадові особи, як: менеджер (управитель) з персоналу (код 1477.1 КП), фахівець з аналізу ринку праці, фахівець з питань зайнятості (хедхантер) (спільний код 2412.2 КП), практичний психолог, психолог (спільний код 2445.2 КП), фахівець з найму

робочої сили (код 3423 КП), фахівець з інтерв'ювання (код 3439 КП), інтерв'юер (код 4190 КП) [141]. Але також слід зазначити, що окремі функції або весь процес добору кандидатів на певні вакантні посади роботодавця може делегувати кадровій чи рекрутинговій агенції.

У сучасних умовах найм персоналу починається з визначення потреби у прийомі нових працівників та розроблення вимог до кандидатів на вакантну посаду. Правильна постановка завдання при пошуку персоналу організації є фактором, що визначає підбір методів оцінки. Для забезпечення ефективності добору кандидатів на вакантну посаду постають два питання: де шукати потенційних співробітників і як сповістити їх про наявні робочі місця? Організація здійснює пошук кандидатів на внутрішньому чи зовнішньому ринку. Комплексні дослідження джерел комплектування підприємства дієвими працівниками є об'єктом наукових робіт багатьох науковців. Дослідження показують, що зовнішні та внутрішні джерела мають свої переваги та недоліки (табл. 3.4).

Таблиця 3.4

Переваги і недоліки внутрішніх і зовнішніх джерел найму

	Внутрішні джерела	Зовнішні джерела
ПЕРЕВАГИ	<ul style="list-style-type: none"> • Зниження витрат на пошук та швидке заповнення вакансії • Формування політики просування, і як наслідок підвищення мотивації і лояльності • Добре знання кандидата та можливість зваженої оцінки • Зменшення плинності кадрів • Претендент добре знає організацію – забезпечення легкої адаптації • Зростання продуктивності праці 	<ul style="list-style-type: none"> • Більш широкі можливості вибору • Поява нових імпульсів для розвитку • Забезпечення здорової конкуренції • Зниження загальної потреби в кадрах • Залучені претенденти мають незалежну думку та можуть дати незалежну оцінку • Низька загроза виникнення інтриг в організації • Відсутність небажаних зв'язків
НЕДОЛІКИ	<ul style="list-style-type: none"> • Обмеженість вибору шкатул підприємства, серед якого може не виявитися необхідного кандидата • Можлива напруга та суперництво між претендентами на вакантну позицію • Необ'єктивність оцінки ділових та особистих якостей кандидатів на посаду співробітниками • Незадоволена потреба в кадрах, що вимагає додаткових витрат на підготовку кадрів 	<ul style="list-style-type: none"> • Можливість тривалого пошуку кандидата • Значні фінансові витрати • Висока питома вага претендентів на посади зовні сприяє плинності кадрів • Блокування можливостей службового зростання для працівників підприємства, що погіршує соціально-психологічний клімат в колективі • Ризик непроходження випробувального терміну спеціалістом через проблеми з адаптацією

Джерело: складено на основі [137, 142, 143, 144]

Наведений аналіз переваг та недоліків внутрішніх і зовнішніх джерел найму дозволяє констатувати, що одного унікального джерела та засобу добору персоналу слід уникати. Більш того, на думку фахівців, його і не існує, тому служба управління персоналом чи менеджер з персоналу повинні володіти усіма можливими прийомами для залучення претендентів і використовувати їх залежно від конкретної задачі. Кожний етап може розглядатися як фільтр, який відсіює найменш кваліфікованих кандидатів.

В умовах швидкого розвитку ринкової економіки, сучасні системи управління на більшості підприємств повинні володіти новими методами впливу на колектив для досягнення поставленої цілі. На сьогодні важливими питаннями для системи найму та адаптації є їх удосконалення за допомогою сучасних персонал-технологій, які б враховували зовнішні і внутрішні чинники, стратегічну спрямованість підприємства, могли б пристосовуватись до природної реакції на надмірну стихійність ринку.

Під *персонал-технологією* розуміють сукупність прийомів, способів, форм і методів впливу на персонал у процесі його наймання, використання, розвитку та звільнення з метою отримання найкращих результатів трудової діяльності. *Основною метою персонал-технологій* є підвищення результативності процесу управління персоналом, що досягається через пошук та застосування більш ефективних методів, які сприяють раціоналізації власне процесу управління. Персонал-технології уможливають мінімізацію витрат на управління персоналом підприємства, що сприяє підвищенню ефективності його використання [145].

Конкуренція на ринку праці змушує роботодавців шукати нетрадиційні персонал-технології для побудови ефективної системи найму персоналу як однієї з головних функцій у системі управління персоналом. Даний процес має специфіку на кожному підприємстві, однак важливим етапом завжди залишається розроблення вимог до кандидатів на вакантну посаду.

Для якісного підбору на вакантну посаду вимагається структурована, зведена в єдину систему вимог до майбутнього співробітника інформація, яка враховує корпоративні установки до персоналу та особливості робочого місця. В цьому разі використовують таку сучасну персонал-технологію, як профіль посади майбутнього кандидата. Профіль посади (компетенцій) – це детальне описання необхідних умінь, якостей, досвіду, а також анкетних даних, потрібних для виконання співробітником роботи в даній організації [146]. Найвність профілю посади дозволяє забезпечити об'єктивність і прозорість процесу підбору й відбору значно краще, ніж в компаніях, де така робота не проводиться. Роботодавець, який розробляє профіль компетенцій, демонструє намагання внести об'єктивність в те, що є суб'єктивним процесом.

Основне призначення профілю посади – визначити еталон або стандарт посади, щоб не діяти навмання при проведенні інтерв'ю. Створення профілів посад сприяє чіткій систематизації організаційно-функціональної структури посад. Це означає, що система стає більш керованою і менш схильною до ситуативного впливу окремих факторів.

Досвід діяльності ВАТ «Віче консалтинг» – компанії, яка надає професійні послуги у сфері навчання і підбору персоналу й управлінського консалтингу – свідчить, що профіль посади – фундаментальний інструмент HR-професіонала. Компанія розробляє проекти з моделювання ключових компетенцій і побудови профілю посади, який включає: функціонал (опис посади, біографічні дані, функціональні обов'язки) та модель компетенцій [147]. Фахівці визначають загальні правила складання профілю посади: кожна компетенція повинна

бути сформульована конкретно; у профілі повинні бути чітко розставлені пріоритети; кожна компетенція, що зазначена в профілі посади, повинна мати свій «вимірвач» [146].

Проаналізувавши основні розділи профілю посади та правила його побудови, можна визначити алгоритм його побудови на підприємстві (рис. 3.6).

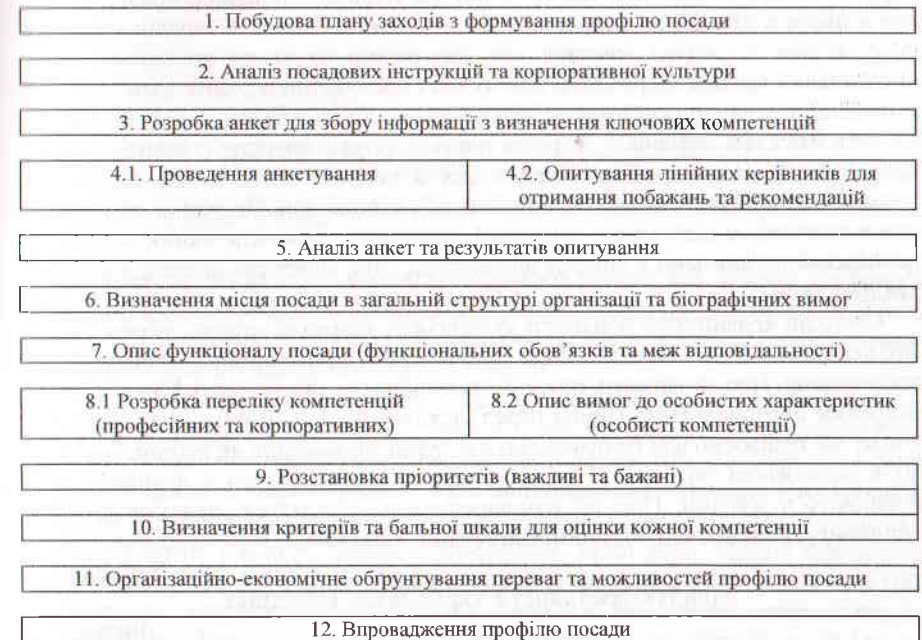


Рис. 3.6. Проектні заходи щодо впровадження профілю посади

Джерело: складено на основі [146]

Результати впровадження профілю посад є очевидними, він дозволяє:

- зрозуміти, до яких функцій та цінностей співробітник повинен бути адаптований (профіль містить чіткий опис функціоналу та компетенцій);
- сформулювати заявку на відкриття вакансії, у яку буде включено необхідний перелік вимог до посади, що висуваються кандидату;
- нівелювати суб'єктивні чинники оцінки персоналу, оскільки бажані критерії оцінки та одержувані за ними результати закладені в профілі;
- знизити ризик при прийомі кандидатів на роботу, при ротатії кадрів;
- збільшити швидкість закриття вакансій, тим самим працювати у форматі оцінки компетенцій, а не тільки досвіду роботи.

На сьогодні однією з найбільш відомих та ефективних маркетингових персонал-технологій є формування персонал-іміджу організації – HR-брендинг. Враховуючи те, що в сучасних умовах роботодавців бореться за найкращих, професійних співробітників, напрямок створення сприятливого іміджу

Найбільш значимі результати HR-брендингу

№ з/п	Найбільш значущі результати HR-брендингу	Частка респондентів
1	Ці проекти дають можливість HR-департаменту займати стратегічну роль в компанії	67%
2	Ці проекти підвищують репутацію HR-департаменту всередині компанії	67%
3	Ці проекти в цілому впливають на ріст показників ефективності роботи HR-департаменту	53%
4	Ці проекти, підвищуючи загальний репутаційний капітал компанії, збільшують вартість бізнесу	47%
5	Ці проекти якісно змінюють кадровий потенціал компанії	47%
6	Ці проекти впливають на фінансові показники компанії	33%

Джерело: складено на основі [150]

роботодавця набуває все більшого значення. HR-брендинг – це комплекс цілеспрямованих заходів щодо формування позитивного іміджу роботодавця з метою постійного залучення кращих фахівців у своїй галузі [148].

Важливо розуміти, що створення працюючого бренду роботодавця – це справа не одного окремого заходу, а тандем чітко спланованих, послідовних і взаємопов'язаних дій як всередині, так і зовні компанії. Створення бренду роботодавця всередині компанії має базуватися на таких процесах: добре поставлений процес зворотного зв'язку від співробітників; ефективна система мотивації; працююча система оцінки персоналу; конкурентні заробітні плати; система навчання персоналу; корпоративна культура. Зовнішній імідж компанії направлений на наступне: підкреслення в рекламі стабільності діяльності компанії; постійний зв'язок з клієнтами; активне використання товарного знака компанії у всіх видах іміджевої діяльності; започаткування зв'язків із громадськістю компанії у вигляді презентацій, днів відкритих дверей; соціальну рекламу [149].

Сьогодні керівництво більшості українських компаній ставить перед своїми HR-департаментами задачу щодо підвищення привабливості компанії як роботодавця. Про це свідчать результати досліджень, проведених Міжнародним кадровим порталом Head Hunter серед українських HR. В опитуванні на тему «Чому ми працюємо або не працюємо з репутацією компанії як роботодавця?» у 2014 році взяли участь 53 представника HR-департаментів компаній, що працюють в Україні. Про те, що перед ними ставляться завдання по HR-брендингу, повідомили 80% опитаних (табл. 3.5) [150].

Таблиця 3.5

Цілі HR-брендингу в українських компаніях

№ з/п	Ціль HR-брендингу	Частка респондентів
1	Залучення якісних співробітників і «відкисних» фахівців	73%
2	Утримання співробітників в організації протягом тривалого часу	60%
3	Залучення співробітників до роботи і підвищення їх лояльності	53%
4	Мотивація співробітників на досягнення кращих результатів	53%
5	Збільшення загального репутаційного капіталу компанії	47%
6	Трансляція місії і цінностей організації	40%
7	Поліпшення іміджу компанії в очах цільової аудиторії	40%
8	Формування кадрового резерву	33%
9	Коригування відносин певних цільових груп до компанії	33%
10	Підвищення рівня професійних компетенцій співробітників	20%
11	Корекція рівня оплати (іноді – «нижче ринку»)	13%
12	Зміна/супровід змін корпоративної культури, інших трансформацій в компанії (злиття та інше)	13%

Джерело: складено на основі [150]

Учасникам дослідження було запропоновано оцінити результати програм і проектів HR-брендингу, проведених в їхніх компаніях. Рейтинг найбільш значущих з точки зору респондентів результатів, яким присуджені оцінки 4 («важливо») та 5 («дуже важливо») представлений нижче (табл. 3.6).

Створення HR-бренду – комплексна тривала робота, яка вимагає серйозних інвестицій. Але в результаті компанія отримує: по-перше, підвищення якості персоналу, зниження плинності і формування високої лояльності співробітників; по-друге, – кращих кандидатів на ринку праці.

Група компаній Head Hunter (hh.ua) на даний момент визнана одним з кращих онлайн-ресурсів для пошуку роботи і найму персоналу, є організатором незалежної щорічної премії за найбільш успішну роботу над репутацією компанії як роботодавця. З цього приводу було запроваджено «Премію HR-бренду». «Премія HR-бренд» – це визнання успіху компанії в бізнес-співтоваристві, серед експертів і колег, клієнтів і здобувачів. Мета даної премії: промоушн сучасних методів управління персоналом в професійному співтоваристві HR, підвищення значимості комплексної роботи над проектами, націленими на розвиток HR-бренду компанії. «Премія HR-бренд» існує в Україні з 2011 року, з 2006 року в Росії, з 2013 року в Казахстані, а з 2014 року і в Білорусії [151].

Критеріями оцінки проектів премії HR-брендів є: актуальність задуму, значимість проекту для галузі і ринку в цілому, сучасність методів реалізації, ефективність. Для прикладу представимо переможців «Премії HR-бренд» Україна 2014 та їх проекти у різних номінаціях (табл. 3.7).

Таблиця 3.7

Компанії – переможці «Премії HR-бренд» Україна у 2014 році

Місце	Компанія	Назва проекту	Зміст проекту
Номінація – Світ			
I місце	4 Servise Group	«Україна об'єднує світ заради сервісу»	Впровадження змін і нових форм взаємодії з віддаленими працівниками
II місце	Luxoft Ukraine	«High Performers Club»	Забезпечення компанії якісною підготовкою необхідної кількості лояльних, кваліфікованих керівників
III місце	Corum Group	«Підвищення ефективності шляхом процесного управління»	Провідник змін HR-функція, яка полягає в підвищенні ефективності стратегічного планування, посилення ролі аутсорсингу

Номінація – Україна			
I місце	АТ «Дельта Банк»	«Кругообіг успіху»	Система розвитку співробітників роздрібною мережі об'єднала програми наставництва та навчання
II місце	Baker Tilly	«Більше, ніж бізнес»	Побудова системи управління, заснованої на цінностях, як інструмент побудови бренду
III місце	ПАТ «Банк Михайловський»	«Разом яскравіше»	Створення системи залучення студентів без досвіду роботи на стартові посади та їх подальше кар'єрне зростання
III місце	Нова Пошта	«Змінити можна все»	Системні перетворення з метою утримання персоналу – зміна підходів до підбору, адаптації й навчання
Номінація – Регіон			
I місце	АТ «Дельта Банк»	«Дельта єдина – єдина Україна»	Програма підтримки працівників та клієнтів зі Сходу України: перегляд зарплати, ротация, волонтерство, списані штрафні санкції за прострочені платежі
II місце	ТОВ «Метінвест Холдинг»	«HR воєнного часу»	Створення добровільних народних дружин, які зменшать рівень нервозності в робочих колективах і нестабільний психологічний клімат
III місце	Кернел	«Університет міжнародних програм»	Освітня структура повинна давати синергетичний ефект від єдності теоретичної основи кращого світового досвіду, а також динамічності та інноваційності

Джерело: складено на основі [151]

Для забезпечення ефективності добору кандидатів на вакантні посади слід залучити достатню кількість претендентів. Коли необхідно прийняти нових працівників, то постає питання: де і яким чином їх шукати? Досвід показує, що сьогодні підприємства у пошуках ефективних працівників започатковують використання таких персонал-технологій, як: executive search, хедхантинг, рекрутинг, скринінг. Узагальнивши визначення у різних джерелах, їх можна представити таким чином (табл. 3.8).

Таблиця 3.8

Характеристика сучасних персонал-технологій

Executive Search	Технологія добору персоналу за допомогою активного прямого пошуку рідкісних спеціалістів або менеджерів вищої ланки на ключові і керівні позиції, враховуючи особливості бізнесу замовника, робочого середовища, ділові та особисті якості кандидата
Хедхантинг	Технологія добору персоналу полягає у підборі («переманюванні») конкретного спеціаліста з конкретної компанії, який є рідкісним, як за фахом, так і за рівнем професіоналізму
Рекрутинг	Технологія добору персоналу, що забезпечує пошук кваліфікованих фахівців середньої ланки з урахуванням вимог до особистісних та професійних якостей кандидатів, використовуючи наявні бази кандидатів й надаючи оголошення в ЗМІ

Скринінг	Технологія швидкого добору необхідного обслуговуючого персоналу, який здійснюється з урахуванням формальних ознак: стать, вік, освіта, досвід роботи тощо
----------	---

Джерело: складено на основі [135, 152, 153]

Відзначаємо, що дані технології принципово різні і використовуються в залежності від ситуації і мети пошуку персоналу (табл. 3.9).

Таблиця 3.9

Порівняльний аналіз персонал-технологій:
executive search, хедхантинг, рекрутинг, скринінг

Персонал-технологія	Executive search	Хедхантинг	Рекрутинг	Скринінг
Головна відмінність	якісний, детальний, прямий пошук	переманювання потенційного кандидата	поглиблений пошук у базі даних та ЗМІ	швидкий, поверхневий пошук
Об'єкт пошуку	рідкісні спеціалісти, менеджери вищої ланки	конкретний спеціаліст вищої ланки	спеціалісти середньої ланки	допоміжний та обслуговуючий персонал
Кандидати	кращі на ринку, переважно з працюючих в кращих компаніях	конкретний фахівець, якого замовник хотів би запросити на роботу	кращі з наявних у базі даних, які відгукнулися на оголошення	відповідають формальним вимогам у заявці
Кількість рекомендованих кандидатів	1-3	1	5-8	5-15

Джерело: складено на основі [135, 152, 153]

Що стосується практичного застосування технологій, то на вітчизняних підприємствах більш застосованими є технології скринінгу та рекрутингу. Такі персонал-технології, як хедхантинг та executive search лише набувають популярності в Україні, у той час як зарубіжні компанії вже мають досвід у їх використанні. Так, компанія Top Executive Search Firm щорічно представляє дослідження стосовно двадцяти найкращих міжнародних Executive Search компаній, що займаються добром персоналу вищої ланки, управлінського персоналу. Порядок ранжирування таких компаній виводиться на основі зважування наступних критеріїв: річний дохід, кількість призначень на посаду, рівень швидкості пошуку, задоволення клієнтів (відгуки), присутність соціального медіа маркетингу, використання новітніх технологій при доборі [154]. Топ-10 кращих міжнародних компаній, що займаються «Executive Search», представлений у табл. 3.10.

З таблиці видно, що найбільшу питому вагу, а саме 60% серед десяти провідних міжнародних Executive Search компаній, займають компанії США. Також до цього списку увійшли компанії Швейцарії, Нідерландів, Ірландії, Англії та Франції.

Таблиця 3.10

Рейтинг міжнародних Executive Search компаній

Місце	Компанія	Штаб-квартира	Кількість представництв
1	Korn Ferry International	Лос-Анджелес, штат Каліфорнія, США	більше 80
2	Boyden	Нью-Йорк, штат Нью-Йорк, США	більше 70
3	Egon Zehnder	Цюрих, Швейцарія	більше 60
4	N2Growth	Вілмінгтон, штат Делавар, США	більше 15
5	Heidrick&Struggles	Чикаго, штат Іллінойс, США	більше 75
6	Spenser Stuart	Амстердам, Нідерланди, Дублін, Ірландія	більше 50
7	Russel Reynolds	Нью-Йорк, штат Нью-Йорк, США	більше 40
8	Station Chase International	Лондон, Англія	більше 70
9	Transearch	Париж, Франція	більше 55
10	Signium	Чикаго, штат Іллінойс, США	більше 55

Джерело: систематизовано за даними [154]

Основною метою підбору персоналу є своєчасна комплектація підприємства ефективним і результативним персоналом. Він здійснюється на нововведені в структуру підприємства посади або при заміні співробітника та знаходиться в компетенції співробітників департаменту по роботі з персоналом. Інформація про претендентів носить конфіденційний характер.

Практика свідчить, що зарубіжні компанії широко використовують усі з перелічених вище технологій. В Україні їх використання лише набуває популярності.

Співвідношення величини трудових ресурсів та їх якісних характеристик функціонування створює комплексне уявлення про ступінь використання робочої сили, допомагає визначити напрями оптимізації структури трудових ресурсів і шляхи їх подальшого нарощування. Пошук кандидата на вакантну посаду топ-менеджменту і рідкісних спеціалістів є дуже витратним з точки зору фінансової складової та витраченого часу, тому доцільно використати послуги рекрутингових агентств, які застосовують технологію Executive Search.

Цікавим є досвід організації процесу найму робітників на прикладі діяльності сучасного промислового підприємства України Публічне акціонерне товариство «Інтерпайп Нижньодніпровський трубопрокатний завод». Основною проблемою підбору робітників на сучасні промислові підприємства є те, що молодь вважає робочі професії «непрестижними». Із кожним роком кількість молодих людей, які обирають робочі професії в нашій країні, зменшується, що призводить до постійного зростання потреби в робітниках на українських підприємствах, де старше покоління «вибуває». Роботодавці докладають чимало зусиль для створення привабливих умов щодо найму молоді та забезпечення «омолодження» персоналу виробництва.

Процес найму промислового персоналу на промислому підприємстві слід починати з формування потреби, яка ґрунтується на визначенні функцій та обов'язків виконуваних робіт майбутнім робітником. Як правило, у цьому процесі беруть участь лінійні керівники, представники служби управління персоналом, економісти з праці, нормувальники. На підставі визначення потреби

лінійним керівником складається заявка на пошук персоналу з чітким визначенням обов'язкових та бажаних компетенцій, навичок. Для залучення робітників на сучасному промисловому підприємстві менеджери застосовують різні джерела пошуку персоналу. Нижче, у таблиці 3.11, наведені найбільш використовувані з них в Україні.

Таблиця 3.11

Методи пошуку персоналу та їх стислі характеристики

Метод пошуку персоналу	Характеристика методу
Інтернет-сайти працевлаштування (дзоб-сайти)	Публічна база кандидатів на сайтах працевлаштування. Розміщення актуальних вакансій
База даних кандидатів	Вибір претендентів на заміщення вакансії з числа занесених до бази кандидатів
Внутрішній рекрутинг за рекомендаціям	Розміщення на території підприємства оголошень з актуальними вакансіями
Скринінг [155]	Технологія швидкого добору необхідного обслуговуемого персоналу, який здійснюється з урахуванням формальних ознак: стать, вік, освіта, досвід роботи, тощо
Центр зайнятості	Центри зайнятості ведуть облік безробітних громадян, мають базу даних, бажаючих отримати робоче місце за спеціальністю, надають допомогу з працевлаштування, здійснюють підбір відповідних вакансій для тих, хто звернувся, надають консультативні послуги, а якщо дозволяє фінансування – забезпечують навчання та перекваліфікацію

Джерело: побудовано за результатами досліджень [154, 155]

Результати дослідження дають можливість зробити висновок про те, що з метою забезпечення конкурентоспроможності підприємства, його подальшого розвитку необхідно звернути увагу на молодіжний ринок праці України. Роботодавцю важливо визначати найбільш привабливі, пріоритетні можливості залучення працівників, починаючи з кадрової політики у профорієнтаційній роботі з молоддю. З метою утримання претендентів на робочі місця віком від 18 до 35 років на непрестижних робочих професіях особливо увагу приділити створенню умов, що задовольняли б молодь, допомагали вирішити її нагальні проблеми.

Не менш гостро постає питання утримання цінних кадрів – саме це завдання може виконати ефективна система адаптації персоналу. Будь-який співробітник неминує зазнає стресу при працевлаштуванні. Як правило, він невпевнений у тому, чи впорається з новими обов'язками, сумнівається, як сприймуть його у колективі. Стресовий стан заважає йому працювати спокійно та ефективно протягом усього адаптаційного періоду. Адже основні сили витрачаються на те, щоб створити комфортні умови праці та заслужити повагу нових колег. Роботодавець, надаючи допомогу новачку, може знизити свої витрати, якщо забезпечить управління процесом адаптації. *Адаптація* – це процес взаємного пристосування працівника до організації і організації до працівника. Необхідність управління процесом адаптації підкріплена статистикою, яка засвідчує високий відсоток звільнень, що припадають на перший місяць роботи нових працівників. Управління адаптацією в організації має на меті:

зменшення часу для входження новачка у посаду, зменшення плінності кадрів, отримання можливості планувати кар'єру персоналу та формувати кадровий резерв. Отже, адаптація персоналу є фундаментом кожної організації та подальшої роботи з працівником. Програма адаптації описує завдання, основні цілі, терміни та визначає відповідальних; встановлює послідовність дій для досягнення поставлених цілей і вказує, якими знаннями, вміннями, компетенціями та навичками повинен володіти новий співробітник і які результати він повинен показувати після закінчення періоду адаптації.

Кожна людина по-своєму переносить адаптаційний період: хтось легко включається в нову діяльність, для когось – це час напруги. Від ефективності процесу адаптації залежить результат діяльності новоприйнятого працівника і компанії в цілому. Процес адаптації – це загальне ознайомлення працівника з діяльністю організації, пристосування до її вимог, іншими словами, – це взаємовідносини між працівником і організацією на першому етапі спільної роботи. Основу такої взаємодії, як правило, складає усвідомлення майбутнім працівником необхідності дотримуватись організаційних вимог (режиму праці та відпочинку, ряду положень організації, посадової інструкції, інших локальних організаційно-розпорядчих документів).

У сучасній науковій літературі існують різні підходи до визначення процесу адаптації персоналу (табл. 3.12).

Таблиця 3.12

Детермінація поняття «адаптація» в навчальній літературі

Автор	Визначення поняття «адаптація персоналу»
Кібанов А.Я. [132]	Взаємне пристосування працівника й організації, що ґрунтується на поступовому включенні працівника в процес виробництва в нових для нього професійних, психофізіологічних, соціально-психологічних, організаційно-адміністративних, економічних, санітарно-гігієнічних і побутових умовах праці та відпочинку
Балабанова Л.В. [133]	Взаємне пристосування працівника та організації, яке ґрунтується на поступового звикання співробітника до нових професійних, соціальних та організаційно-економічних умов праці
Веснін В.Р. [138]	Процес пристосування до змісту та умов роботи, соціального середовища. У його рамках відбувається детальне ознайомлення з колективом і новими обов'язками; освоєння стереотипів звертання. Відбувається асиміляція – повне пристосування до середовища та ідентифікація – ототожнення особистих інтересів і цілей із загальними
Крушельницька О.В. [156]	Процес пристосування працівників до умов зовнішнього і внутрішнього середовищ; взаємне пристосування працівника та організації, що базується на поступовому освоєнні нових професійних, соціальних та організаційних умов праці
Шибутані Т. [157]	Процес накопичення індивідом різноманітних навичок
Шейн Е. [158]	Процес пізнання гілок влади, процес досягнення доктрин, прийнятих в організації, процес навчання, усвідомлення того, що є важливим в організації або її підрозділах

Джерело: складено за навчальною літературою [132, 133, 138, 156, 157, 158]

Як видно з таблиці, автори схильні до визначення адаптації як процесу ознайомлення новачка з організацією та його пристосування до організаційної

культури, колективу, посадових обов'язків з метою коригування власної поведінки відповідно до формальних та неформальних правил організації. В цих умовах важливими питаннями для системи адаптації є її вдосконалення за допомогою сучасних персонал-технологій, які б враховували зовнішні і внутрішні чинники, стратегічну спрямованість, допомогли у пристосуванні до природної реакції на надмірну стихійність ринку. Найбільш застосовуваними персонал-технологіями в цьому разі є наставництво і коучинг.

Наставництво є системою індивідуальної роботи з працівником, спрямованою на його розвиток і навчання на робочому місці шляхом передання знань, умінь і навичок від більш досвідченого колеги (наставника). Цей процес передбачає тісні ділові стосунки між наставником і підопічним. Наставником обирають особу, старшу за віком чи посадою, при цьому більш компетентну у конкретних справах [156].

Коучинг – це технологія, що сприяє мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, вдосконаленню їх професіоналізму. При цьому коуч не є керівником підопічного чи його радником; він лише підштовхує працівника до знаходження рішень [159]. Коуч виконує такі функції: створює ситуації, які б допомагали підопічним по-новому осмислити, що є дійсно важливим, виявити сильні сторони; допомагає позбутися внутрішніх бар'єрів і обмежень, що стримують розвиток потенціалу працівників; сприяє їх самостійності; створює атмосферу, яка б відображала те, що коуч постійно пам'ятає про своїх працівників, їх здобутки [160].

У зарубіжних компаніях технології адаптації персоналу набагато різноманітніші: метод занурення, jobshadowing, buddying, «Tell-Show-Do».

Метод занурення використовується при адаптації працівників керівних посад різного рівня і передбачає повне занурення в практичну діяльність з першого дня роботи. Мета методу – швидке входження нового співробітника в трудовий процес. Але така технологія є ефективною лише за умови високого рівня кваліфікації фахівця і достатнього досвіду роботи. Найчастіше така адаптація застосовується для випробувального терміну керівників, яким слід з перших днів роботи показати здатність самостійно приймати рішення, проявляти відповідальність і демонструвати професійний управлінський рівень, на який розраховував роботодавець [161].

Jobshadowing – технологія адаптації, згідно якої новий співробітник стає ніби тінню більш досвідченого співробітника, супроводжує його протягом робочого дня, обговорює з ним виробничі ситуації, отримує реальний досвід і підтримує якісний зворотній зв'язок. Як показують дослідження, проведені в США, після jobshadowing 50% співробітників відмовляються від своїх планів. Компанії дуже широко використовують цей метод, щоб скоротити витрати на підбір персоналу, тобто на постійну заміну людей, які звільняються через те, що їх очікування не виправдалися. Завдяки своїй ефективності технологія jobshadowing застосовується у багатьох зарубіжних організаціях; як показує практика, цей метод ефективний для фахівців у галузі високих технологій, причому будь-якого рівня [131].

Budding є технологією, яка передбачає адаптацію через встановлення рівних приятельських стосунків з колегою по роботі. Це насамперед підтримка, допомога, керівництво і захист однієї людини іншою для досягнення бажаних результатів і цілей. На відміну від наставництва, тут відсутня ієрархія, відносини будуються на наданні об'єктивного і чесного зворотного зв'язку при підтримці у виконанні й освоєнні нових навичок [162].

У Великобританії систему budding дуже успішно використовує роздрібна мережа одягу Marks & Spencer. Команда із соціальної відповідальності провела серію проєктів з працевлаштування у Marks & Spencer на 2-4 тижні безхатніх людей і людей з обмеженими можливостями. До кожного такого тимчасового працівника прикріплювався неформальний наставник-приятель (бадді) на весь час роботи нового співробітника в компанії. Зараз M&S пропонує на рік близько 10000 тимчасових робочих місць безхатченкам, інвалідам, школярам, студентам і батькам, які хочуть повернутися до роботи після довготривалої відпустки по догляду за дітьми. Зараз у компанії близько 1000 співробітників виконують роль приятеля, яка полягає у супроводженні працівника під час його роботи. Budding – метод навчання, заснований на наданні один одному інформації і (або) встановленні об'єктивного і чесного зворотного зв'язку. Баддінг передбачає підтримку в досягненні цілей (особистих або корпоративних), а також у набутті нових навичок. Усі ті, хто вирішив стати приятелем, відвідують 1,5-денний тренінг, який надає їм знання з основ наставництва і вчить, як стати успішним «приятелем». На додаток до цього, вони отримують персональні дані того співробітника, «приятелем» якого планують стати, інформацію про його минулий досвід і особливі потреби. Перебування у ролі «приятеля» розвиває навички співробітників у різних сферах діяльності: змушує покращувати навички планування й організованість, адже протягом 2-4 тижнів вони матимуть додаткове навантаження, крім своїх основних обов'язків [163].

Модель tell-show-do (Tell – розкажи, Show – покажи, Do – зроби) допомагає правильно побудувати роботу між коучем і новачком, сприяє швидкому та якісному засвоєнню нових навичок. На кожному етапі tell-show-do наставник пояснює завдання працівнику, якого навчає, по кроках:

1. Tell (розкажи). Великі завдання розбиваються на дрібні і проводяться окремими сесіями. Наставник ставить питання співробітнику, щоб упевнитися, що той засвоїв інформацію. Співробітник своїми словами переказує зміст завдання.

2. Show (покажи). Коуч демонструє, як потрібно виконувати завдання, коментуючи по ходу справи, який крок він виконує. Після закінчення задачі, він запитує, чи все було зрозуміло.

3. Do (зроби). Новий працівник сам виконує завдання. Наставник може попросити співробітника повторити той чи інший крок, якщо він не задоволений якістю виконання роботи. Після закінчення наставник дає зворотний зв'язок співробітнику і домовляється з ним, за якими критеріями будуть оцінюватися вироблені навички.

Наприклад, для компанії «Кока-Кола Хелленік» наставництво – набагато ширше поняття, ніж просто передання накопичених знань від одного працівника до іншого з використанням моделі «Tell-Show-Do». Це поєднання різних стилів управління – від директивного до коучингу (розкриття потенціалу і сильних сторін співробітника).

Узагальнюючи опрацьовані джерела та практичний досвід закордонних і вітчизняних підприємств, слід зазначити, що великий асортимент методів, засобів та інструментів адаптації персоналу зміщується у площину розвитку сучасних персонал-технологій, які створюють умови для формування потужного трудового потенціалу. Їх використання надають підприємствам можливості підвищення якості персоналу, зниження плинності кадрів, формування високої лояльності співробітників. В Україні процес упровадження таких сучасних персонал-технологій тільки-но розпочинається, у той час як зарубіжні компанії вже мають досвід. В сучасних умовах науково-технічний прогрес звільняє працівника від важкої фізичної праці та переключає його на виконання операцій, які вимагають від нього задіяння психічних функцій. Необхідно розуміти, що кожний із відомих методів адаптації персоналу має переваги та недоліки і може використовуватися залежно від мети застосування та завдань, поставлених роботодавцем перед новачком та його наставником (табл. 3.13).

Таблиця 3.13

Методи адаптації персоналу

Метод	Характеристика методу
Ментор	досвідчений і старший професіонал, особистий вчитель, який передає досвід і допомагає розібратися в тій чи іншій справі
Наставник	система індивідуальної роботи з працівником, спрямована на його розвиток і навчання на робочому місці шляхом передавання знань, умінь і навичок від більш досвідченого колеги
Коуч	технологія, що сприяє мобілізації внутрішніх можливостей і потенціалу працівників, постійному вдосконаленню професіоналізму; ґрунтується на запитаннях, які коуч ставить перед своїм підопічним
Занурення	використовується при адаптації працівників керівних посад різного рівня і передбачає повне занурення в практичну діяльність з першого дня роботи з метою швидкого входження нового співробітника в трудовий процес
Jobshadowing	технологія, при якій новий співробітник стає «тіню» більш досвідченого співробітника, супроводжує його протягом робочого дня, обговорює з ним виробничі ситуації, отримуючи реальний досвід і якісний зворотний зв'язок; метод допомагає визначитися з тим, чи збережеться мотивація майбутнього працівника
Buddying	технологія, при якій адаптація відбувається через рівні приятельські стосунки з колегою по роботі (підтримка, допомога, керівництво і захист однією людиною іншої для досягнення результатів і визначених цілей)
Tell-Show-Do	наставник пояснює завдання працівнику на кожному етапі tell-show-do, попередньо визначивши послідовність виконання цього завдання по кроках

Джерело: [164]

Практика засвідчує, що вихід на позиції лідера в конкурентній боротьбі можливий лише за умови використання сучасних персонал-технологій. Варто

значити, що при виборі потрібних персонал-технологій підприємству слід спиратися на показники фінансово-господарської діяльності, особливості виробництва, тенденції ринку праці. За допомогою комплексного підходу до вирішення питань найму й адаптації персоналу компанії залучають і утримують висококваліфікованих фахівців, які швидко адаптуються до колективу і виробничого процесу, а тому – виконують свої обов'язки продуктивно.

Окрім підприємства в Україні вже почали застосовувати такі персонал-технології. Наприклад, ПАТ «Агро-Союз» приділяє велику увагу збереженню у своєму кадровому складі молодих, амбітних та найбільш кваліфікованих фахівців. Програма адаптації новачків на підприємстві об'ємна і детальна, має кілька напрямів, містить окремі інформаційні блоки. Основні теми для обговорення при адаптації, а саме введення співробітника в організацію, узагальнені у табл. 3.14.

Таблиця 3.14

Основні інформаційні блоки тем для обговорення при введенні співробітника в посаду

Загальна інформація про підприємство	Історія підприємства. Місія, стратегія, політика управління персоналом
	Організаційна структура
	Корпоративна культура (стандарти поведінки, етичний кодекс)
	Правління. Загальні збори акціонерів
	Вид діяльності, основні бізнес-напрями
	Асортимент продукції, ринкова стратегія, конкурентні переваги
	Основні клієнти, партнери, конкуренти
Інформація про функціонування підприємства	Соціальна політика
	Система розподілу праці, зміст робіт, межі повноважень, відповідальність
	Система управління якістю та результатами праці
	Система оцінки персоналу (критерії КРІ)
Охорона праці	Організація процесу навчання
	Вступний інструктаж з охорони праці
Правила внутрішнього трудового розпорядку	Первинний інструктаж з охорони праці
	Початок і кінець робочого дня, обідня перерва, вихідні та святкові дні
	Запізнення та відсутність на роботі
Оплата праці	Поведінка на робочому місці
	Форма одягу
Побутові умови	Загальна структура сукупного заробітку
	Система матеріального стимулювання
	Організація харчування
	Санітарно-побутові приміщення

Джерело: [164]

Програма адаптації нового співробітника направлена на введення у колектив (соціальний аспект) і складається з двох напрямів – це знайомство з колегами та розміщення інформації про нового співробітника на внутрішньому сайті. Соціальна адаптація націлена на те, щоб скоротити період звикання до незнайомого соціального оточення, допомогти встановити контакти з новими колегами. Процедура введення у посаду має як загальний (встановлює загальні правила і комплекс обов'язкових дій), так й індивідуальний характер (з точки зору особистих якостей працівника). Для персоналізації вказаного процесу

здійснюється ознайомлення зі специфікою роботи для кожного співробітника. Для цього призначаються курси за системою дистанційного (електронного навчання) і надсилаються дані на пошту співробітника. Така система полягає у самостійному навчанні за допомогою електронних навчальних матеріалів. Напрями введення у посаду на підприємстві: ознайомлення з посадовою інструкцією; ознайомлення з робочим місцем, обладнанням; ознайомлення зі специфікою роботи; ознайомлення зі структурою взаємодії; ознайомлення з програмним забезпеченням; ознайомлення із системою документообігу; ознайомлення з продуктовою лінійкою підприємства, книгою продажу / стандартами обслуговування; ознайомлення із системою менеджменту.

Для оцінки адаптації нового співробітника здійснюється зворотний зв'язок наставника щодо якості виконання завдань на період випробувального терміну та самооцінка (заповнюється лист самооцінки). Важливим питанням при адаптації є постановка завдань на період випробувального терміну. Керівник підрозділу контролює хід роботи нового працівника і допомагає йому порадами. У випадку введення у посаду працівників робітничих професій, в адаптації бере участь наставник – кваліфікований робітник, який допомагає новачку швидше засвоїти поставлені перед ним завдання та знайти спільну мову з колективом. Для категорій службовців наставника, крім вищого керівника, немає. До методів проведення адаптаційних заходів на підприємстві відносять: адаптаційні та інформаційні бесіди фахівця з управління персоналом та керівника з новим співробітником, інформування про нового співробітника на внутрішньому сайті, навчання на робочому місці, наставництво, опанування курсів дистанційного навчання (електронне навчання), екскурсії, ознайомлення нового співробітника з внутрішньою документацією, зворотний зв'язок керівника або наставника за якістю виконання завдань на період випробувального терміну, коригування, контроль термінів та якості виконання завдань.

Управління адаптацією персоналу в компанії, що претендує на успіх, має будуватися на таких правилах:

- 1) управління адаптацією має провадитися окремим підрозділом;
- 2) контроль процесів адаптації має бути постійним та задокументованим;
- 3) корективи потрібно здійснювати за результатами «входження» та навчання новачка у процесі адаптації;
- 4) успішна адаптація повинна заохочуватися як коучем, так і працівником.

Організація процесу адаптації охоплює комплекс чітких процедур і заходів, прописаних у програмі адаптації підприємства, застосування яких дає змогу прискорити процес досягнення поставлених перед новим співробітником цілей у вирішенні виробничих і соціальних завдань. Вона має складну структуру, що включає такі взаємопов'язані етапи: введення у підприємство, у колектив та у посаду. Система адаптації персоналу має будуватися на ретельно спланованій стратегії. Найбільш ефективним є застосування методів, при виборі яких важливо спиратися на показники фінансово-господарської діяльності, специфіку виробництва, найму на вакантні посади, імідж компанії, тенденції ринку праці та економіки.

Управління адаптацією персоналу – важливий адміністративний процес для будь-якої організації, ефективний за умови опрацювання таких елементів: структурне закріплення функції управління адаптацією, сучасні технології управління адаптацією персоналу, інформаційне забезпечення процесами адаптації.

Однією із проблем сьогодення є те, що під час економічної кризи багато підприємств змушені скорочувати кадри, звільняти співробітників. Питання про звільнення персоналу виникає як правило тоді, коли організація змушена скорочувати чи перебудовувати діяльність. Вивільнення персоналу викликане необхідністю усунення надлишкової кількості працівників, зниження витрат, викликаних низькою продуктивністю праці. У цій ситуації підприємство може досить легко позбутися іміджу привабливого роботодавця і надійного партнера. А може навпаки зміцнити свій авторитет, вийти з усіх випробувань переможцем. В цьому випадку допоможуть персонал-технології, здатні звести до мінімуму негативні наслідки звільнень. А вже виведення персоналу зі штату підприємства – складний процес, який потребує зусиль для проходження його з найменшими психологічними, фізичними та фінансовими втратами.

Здійснюючи реорганізацію, підприємства прагнуть відповідати глобальному конкурентному ринку, який забезпечить успіх у майбутньому. Кожне з таких підприємств використовує як традиційні класичні, так і новаторські прийоми управління. Для підвищення ефективності бізнесу, оптимізації витрат на персонал та вирішення проблем, пов'язаних з його вивільненням або скороченням, набувають розповсюдження нові на ринку Європейських країн, у тому числі й України, послуги роботи з персоналом, такі як аутплейсмент, аутстафінг, аутсорсинг. Дослідження сучасних наукових доробок з питань теорії і практики використання аутстафінгу, аутплейсменту та аутсорсингу як методів виведення персоналу зі штату свідчить, що вони орієнтовані на організаційні, а не на правові аспекти даної проблеми. Більшість наукових праць присвячено лише визначенню їх поняття та сутності. Разом з тим, питання їх практичного використання в міжнародній діяльності та, зокрема, у діяльності організацій та підприємств в Україні, недостатньо досліджені.

Щоденно у світі посилюється протистояння між основними економічними центрами: США, Китаєм, Росією та Європою, постійно зростає конкуренція між світовими валютами – доларом та євро. На фоні цих протистоянь та конкуренції виснажуються світові ресурси. Достойне місце у цих світових економічних процесах необхідно знайти Україні. Здійснити це можливо за допомогою використання сучасних технологій менеджменту. Лише змістовні інноваційні технології з подолання кризи, знаходження шляхів протистояння усім загрозам політичного, економічного, соціального характеру дадуть можливість відновитися державі, створити нові перспективи для майбутніх поколінь. Сьогодні Україна виснажена воєнним протистоянням, внутрішніми війнами олігархів і політиків, але найбільш вразливим є стан пересічних громадян – населення країни, більшість з яких поступово втрачає впевненість у можливості подолання власних проблем. Однією з таких суттєвих проблем

є невпевненість у збереженні робочого місця, адже безробіття в країні зростає. Саме ця проблема має бути актуальною не лише для найманого працівника, але й для роботодавця. Вивільнення персоналу – рух працівників, обумовлений ліквідацією робочих місць або такою їх реорганізацією, при якій змінюються вимоги до професії чи кваліфікації працівника, а також у зв'язку з розірванням трудового договору з ініціативи однієї зі сторін (роботодавця або працівника). Управління вивільненням персоналу – діяльність адміністрації та служби управління персоналом у зв'язку із звільненням працівників в рамках вимог трудового законодавства, що передбачає розробку та реалізацію заходів щодо оптимізації чисельності персоналу економічної та соціально-психологічної підтримки вивільнюваних працівників [165].

Аутстафінг визначається як послуга по виведенню персоналу за штат компанії та наданню позаштатних співпрацівників компанії-замовнику [166]. *Аутплейсмент* – технологія з розміщення співпрацівників за межами компанії, наприклад, у випадку звільнення персоналу. Тобто, аутстафінг в певній мірі є процедурою, зворотною аутсорсингу. За умов проведення аутстафінгової процедури персонал, залишаючись у своїй же організації (інколи навіть на своєму ж робочому місці), за всіма документами виводиться зі штату і його офіційно оформлюють в іншу організацію [167]. За умов аутсорсингу, виведений зі штату працівник поступає у розпорядження аутсорсингової компанії, яка надає послуги замовникам за потребою. У такого працівника може не бути постійного робочого місця, але може бути індивідуальний графік роботи, при цьому оплата праці здійснюватиметься лише по закінченні виконаних робіт. Безумовно, ця технологія має свої недоліки, але для працівника, якого скоротили, вона більш приваблива, ніж просте звільнення за ініціативою роботодавця. У цьому випадку роботодавець виявляє дбайливе ставлення до персоналу.

Аутсорсинг (англ. outsourcing: outer-source-using використання зовнішнього джерела) визначається як передача організацією на підставі договору окремих бізнес-процесів або виробничих функцій на обслуговування іншій компанії, що спеціалізується у відповідній галузі. На відміну від послуг підтримки, що мають разовий, епізодичний, випадковий характер, обмежені початком і кінцем, на аутсорсинг передаються зазвичай функції з професійної підтримки безперервної працездатності окремих систем та інфраструктури на основі контракту [168]. Під аутсорсингом розуміють передачу деяких непрофільних функцій діяльності організації спеціалізованій компанії. Концепція надання таких послуг базується на зосередженні підприємства на ключовій діяльності, що приносить найвищі доходи або дає найкращі результати з надання послуг при одночасній передачі певних функцій (видів діяльності) за межі власної діяльності, що, в свою чергу, ґрунтується на переконанні, що спеціалізовані фірми роблять це краще, оперативніше та дешевше.

Сутність відносин полягає в наступному: організація-провайдер укладає договір з персоналом і на компенсаційній основі надає надалі цей персонал компанії-замовнику. Сфери застосування такої діяльності різні: передача

виробничих, адміністративних, маркетингових, інформаційних, бухгалтерських функцій [169]. Так, у 2012 р. витрати на аутсорсинг фінансів та бухгалтерського обліку становили в цілому світі 40 млрд дол. США [170].

Найбільш популярними функціями, які віддаються на аутсорсинг, є: кадрові, інформаційні, ведення фінансового та бухгалтерського обліку, зовнішнього аудиту, нарахування і сплата податків [171]. Іноземні компанії найчастіше передають на аутсорсинг ведення бухгалтерського і податкового обліку, нарахування заробітної плати, адміністративну підтримку інформаційних технологій, прибирання офісу, службу безпеки. Якщо раніше аутсорсинг трактувався як один з інструментів бізнесу, сьогодні він визначає новий напрям економічного розвитку, стаючи фундаментом сучасної економіки» [170]. Тобто аутсорсинг як персонал-технологія як оптимізація бізнес-процесів організації, як технологія, що може забезпечити «правильне» скорочення персоналу у разі потреби. Для підприємств, які здійснюють оптимізацію персоналу, аутсорсинг є інструментом підвищення ефективності виведення зі штату фахівців та переведення їх до компанії, з якою укладається договір про отримання аутсорсингових послуг. У цьому контексті цікавим є дослідження діяльності Третього Державного пожежно-рятувального загону Головного управління Державної служби з надзвичайних ситуацій у Дніпропетровській області. Підприємство, здійснюючи заходи з виведення персоналу зі штату, переводить надлишкову кількість ІТ-спеціалістів на підставі двосторонньої угоди до аутсорсингової компанії, якій у подальшому і передаються функції з інформаційно-технічного обслуговування. Зниження витрат на утримання власного персоналу у цьому випадку сягає 20%. Разом з тим, більш дешева ціна послуг, переданих в аутсорсинг, може пояснюватись пропозицією аутсорсинговими компаніями стандартизованих рішень щодо вирішення проблем підприємств.

Розглядаючи аутстафінг та аутсорсинг як інструменти виведення персоналу із штату організації, варто звернути увагу на те, що ці персонал-технології мають двосторонню спрямованість і можуть бути вигідними і підприємству, яка скорочує свої штати, і аутсорсинговій компанії, яка отримує фахівців вже готових працювати за конкретним напрямом з виконанням певних функцій, зокрема, і майбутнім роботодавцям. Аутсорсингові компанії, отримуючи готових спеціалістів для конкретної діяльності, можуть втримати конкурентні позиції за рахунок надання послуг для великих підприємств як усередині країни, так і за її межами.

У практиці застосування сучасних персонал-технологій популярним став *аутплейсмент* – різновид виведення персоналу з організації, «розміщення» співпрацівників за межами компанії. Сутність аутплейсменту полягає в тому, щоб допомогти співробітникам, що потрапили під скорочення, адаптуватися в нових для них обставинах, виробити власну стратегію пошуку відповідного робочого місця і, врешті-решт, знайти роботу. Цікаво, що у разі застосування цих технологій алгоритми виконання дій приблизно співпадають. Після укладення угоди з компанією, що надає послуги з аутстафінгу, роботодавець

надає списки співпрацівників, які підлягають виведенню зі штату, де обов'язково вказують їх особисті дані, функції, які вони виконували, рівень оплати праці та компенсації. Колишні працівники організації, що оптимізує чисельність персоналу, оформлюються у провайдера. З кожним з них укладається окрема угода. Далі провайдер відправляє цих співпрацівників до компанії-замовника для безпосереднього виконання їх функцій. У ході роботи поточні документи, довідки виведених із штату співпрацівників передають провайдеру. Відповідно, той щомісяця виплачує зарплату кожному співпрацівнику, а також усі премії, бонуси і доплати, визначені компанією-замовником.

Дослідження послуг вітчизняних компаній, які переймаються проблемами реформування власного бізнесу і вирішення питань оптимізації персоналу, не втрачаючи обличчя соціально відповідального роботодавця, визначаємо, що багато з них активно співпрацюють з компаніями, які пропонують послуги аутстафінгу, аутсорсингу та аутплейсменту. Але проблемою українського менеджменту залишається питання законодавчої невизначеності стосунків між укладачами подібних угод. Впровадження системи взаємодій «аутстафінг, аутсорсинг, аутплейсмент» потребує правового оформлення взаємовідносин. Процес взаємодії кадрової компанії та організації-замовника розпочинається з підписання договору про надання послуг з виведення зі штату персоналу та забезпечення його певним видом діяльності. Важливим є правовий захист звільнених працівників, з якими теж укладаються угоди. Психологічно не кожний із звільнених відчуває свою правову захищеність у разі переміщення, впевненість у правильних діях колишнього і нового роботодавців. Вивільнення – серйозна психологічна проблема, оскільки вона означає втрату «обжитого» робочого місця, колишніх соціальних зв'язків, що склалися між працівником і колективом підприємства [172]. Тому на менеджерів, які запроваджують ці персонал-технології, покладається велика відповідальність за роз'яснення тих дій, що стосуються вивільнюваного персоналу, надання змістовної допомоги у організації їх подальшого трудового життя.

Узагальнюючи практичний досвід закордонних і вітчизняних підприємств, слід відзначити, що розмаїття методів, засобів та інструментів організації роботи персоналу спрямоване на розвиток нових персонал-технологій, які створюють умови для формування потужного трудового потенціалу. В умовах затяжної економічної кризи в Україні важливими питаннями для системи найму персоналу є її вдосконалення за допомогою нетрадиційних персонал-технологій, які б враховували зовнішні і внутрішні чинники, стратегічну спрямованість, пристосованість до природної реакції на стихійність ринку. Їх використання надають підприємствам можливості підвищення якості працівників, зниження плинності кадрів, формування високої лояльності співробітників. В Україні тільки розпочинається процес впровадження сучасних персонал-технологій, у той час як зарубіжні підприємства вже мають досвід у цьому.

РОЗДІЛ 4
ДЕТЕРМІНАЦІЯ РОЗВИТКУ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ
ТА РИНКУ ПРАЦІ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПІ

4.1. Особливості функціонування вітчизняного молодіжного ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні

Нинішня світова освітня сфера не є одноманітною. Понад 200 держав мають системи освіти, що відповідають шести головним моделям (або подібні до них): німецькій, французькій, англійській, американській, японській і радянській.

Головна проблема вищої освіти для молоді – обмежена фінансово-ресурсна й інфраструктурна база українських університетів, загальний дефіцит державних фінансових ресурсів в Україні, корумпованість вищих навчальних закладів, що знижує якість підготовки молодих фахівців і їх шанси на успішне працевлаштування. Якщо звернутись до міжнародних порівняльних оцінок та аналізу світового досвіду у цій сфері, то особливу увагу заслуговує систематизація національних стратегій становлення конкурентоспроможних університетів, здійснена відомим міжнародним експертом у сфері вищої освіти С. Марджинсоном і відображена в роботі Н.В. Дупак [173]. Дослідник пропонує перелік моделей національних стратегій розбудови конкурентних університетів (світового класу), які практикуються у різних країнах світу, враховуючи фактор наявності/достатності у них економічних ресурсів.

Перша модель – стратегія «вшир» (від якісної масової вищої освіти – до створення університетів світового класу) – передбачає досягнення країною найвищих стандартів у сфері навчання та викладання, розширення загального доступу населення до високоякісних освітніх послуг, нарощення дослідницького потенціалу університетів і в результаті – поступове еволюційне виділення університетських закладів, здатних конкурувати на міжнародному рівні. Нині дана стратегія застосовується у багатьох країнах Західної Європи, де завдяки потужному економічному потенціалу та поширеним соціальним традиціям національні уряди повною мірою забезпечують фінансування університетського сектору. Набагато меншої ваги набуває форсоване просування державою своїх університетів до світових академічних рейтингів [174].

Друга модель – стратегія «вглиб» (від піонерних досліджень у проривних сферах знань – до створення університетів світового класу) – полягає у розбудові за активної інституціональної та фінансової підтримки держави глобально конкурентних університетів на базі невеликої кількості уже існуючих університетських закладів, потенційно спроможних здійснювати важливі та перспективні наукові дослідження світового рівня. Ця стратегія активно використовувалась для розбудови університетів у Східній Азії протягом другої половини ХХ в. (Пекінський університет та Університет Цінхуа, Токійський університет і Університет Кіото, Національний Тайванський університет, Сеульський університет та інші). Нині цю модель застосовують у країнах, які динамічно розвивають свою економіку, у тому числі освітній

сектор (Бразилія, Китай, Саудівська Аравія). Наявні у них економічні ресурси ще в цілому недостатні для фінансування університетів на рівні світових стандартів, тому вагомим зусиллям урядів додатково концентруються на фінансовій підтримці обмеженого альянсу ВНЗ, які мають найбільший конкурентний потенціал і здатні в перспективі представляти державу на глобальному ринку освітніх послуг та результатів інтелектуальної діяльності [175].

Третя модель – комбінована стратегія «вшир» та «вглиб» – є поєднанням двох попередніх і на сьогоднішній день практикується здебільшого у високо розвинених країнах світу, передусім у США, Австралії, Японії, Новій Зеландії, Південній Кореї, частково у Китаї і все більшою мірою в Західній Європі. Знаковим для цієї моделі є стрімкий розвиток приватного університетського сектору. Це означає, що українська держава, услід передовому міжнародному досвіду, має також розробити та імплементувати модель стратегії розбудови університетів «вглиб». При цьому форсоване інвестиційне фінансування державних коштів у розвиток дослідницького потенціалу провідних українських ВНЗ – один із найбільш ефективних варіантів реалізації такої стратегії. Обов'язковим елементом при цьому є додаткове цільове фінансування університетських видатків з державного бюджету, обсяги яких фіксуються в офіційних документах, а використання чітко регламентується і контролюється, у тому числі за участі авторитетних міжнародних інституцій [176].

Яскравим прикладом успішної реалізації «глибокої» стратегії розвитку університетів є міжнародна практика імплементації так званих «ініціатив по досягненню видатних результатів» (excellence initiatives), які мають місце ще з кінця 1980-х років у багатьох країнах світу (Канада, Данія, Фінляндія, Китай, Гонконг, Японія, Австралія, Південна Корея, Німеччина, Франція, Іспанія, Ізраїль, Росія). По суті, мова йде про ініціювання національними урядами або міжнародними організаціями (наприклад, Світовим банком по відношенню до деяких африканських країн) великомасштабних програм фінансової підтримки університетських досліджень та удосконалення освітніх стандартів з метою підвищення міжнародної конкурентоспроможності ВНЗ. Так, бюджет південнокорейської Програми БК 21 (Brain Korea 21), розрахований на 1999-2012 рр., становив понад 3,3 млрд дол США. Кошти направлялися на фінансову підтримку наукових проектів магістерського, докторського і постдокторського рівнів, і в порядку конкурсного відбору перерозподілялися між найкращими дослідницькими командами національних університетів. Цілі Програми були досягнуті сповна – сьогодні в Шанхайському рейтингу присутні десять університетів з Південної Кореї, країна суттєво просунулася за показниками міжнародної публікаційної активності [177].

У 2008 році державою було введено в дію ще один проект – «Університет світового класу» (World Class University Project), спрямований на надання університетам державної фінансової підтримки для залучення видатних дослідників і викладачів з усього світу та формування за їх участі новітніх навчальних програм у вишах. Вартість тільки першої стадії проекту (до 2012 року) становила понад 700 млн дол США.

У Німеччині програма видатних результатів реалізується ще з 2004 року за фінансової підтримки федерального і регіональних урядів і спрямована на реалізацію передових досліджень та ріст міжнародної конкурентоспроможності країни. У інших державах (Франція, Фінляндія, Великобританія) часто практикуються програми, спрямовані на досягнення видатних результатів лише у сфері викладання (teaching-excellence initiatives) [178].

Інвестиційне фінансування у розвиток університетів світового класу зазвичай планується на два або три етапи протягом тривалого проміжку часу (часто, 10 і більше років). В даному випадку університети отримують потужний стимул не самозаспокоюватися і вдосконалюватися на перманентній основі, на що зокрема вказують відомі міжнародні експерти з вищої освіти Дж. Салмі та І. Фрумін [179]. Вони також наголошують, що реалізація державою ініціатив по досягненню видатних результатів (які більшою мірою орієнтовані на дослідницькі університети) не може замінити реформу вищої освіти загалом (що стосується всіх університетських закладів), зокрема у сфері забезпечення якості, фінансування та управління. Більше того, їх комбінування, подібно до резонансного ефекту, здатне пришвидшити досягнення намічених цілей щодо формування глобально конкурентних університетів.

Прийнятий недавно в Україні оновлений Закон про вищу освіту, який звісно задає певні стратегічні вектори розвитку української вищої школи, за наведеною міжнародною класифікацією відображає більшою мірою елементи «широкої» стратегії розбудови університетського сектору, коли визначаються пріоритети якісного удосконалення існуючого інституціонального поля діяльності ВНЗ, формування ефективного конкурентного середовища у цій сфері і в результаті робиться наголос на еволюційне виокремлення високо конкурентних університетів. Дійсно, таким прогресивним шляхом розвивалась і донині розвивається Західна Європа, але головний недолік такої стратегії, як уже зазначалось – довготривалість.

Деякі міжнародні експерти, зокрема, Дж. Дуглас із Каліфорнійського університету в Берклі, критикують подібні стратегії, віддаючи перевагу натомість ідеї розбудови так званих «флагманських» університетів – по суті, високо конкурентних ВНЗ, досить помітних у міжнародному освітньо-науковому просторі (найвні у ТОП-500 світових рейтингів), які є передусім національними лідерами з вищої освіти, забезпечують високу якість освітніх послуг (на рівні світових стандартів) і займають активну позицію у міжнародному науковому поділі праці. І що не менш важливо – представляють собою ефективний приклад для наслідування з боку інших університетів, у результаті чого останні вимушені підтягуватися до їх рівня [176].

Задля реалізації такої програми доречним було б реанімувати загально-українську програму розбудови дослідницьких університетів і спрямувати у цей сектор суттєві додаткові державні інвестиції чи започаткувати на конкурентних засадах загальнодержавну програму досягнення університетами видатних результатів, як це відбувається у багатьох сучасних цивілізованих країнах світу. Різних варіантів реалізації такої стратегії існує чимало.

Водночас українському уряду слід продовжувати і активізувати розпочаті законодавчі реформи і системні зміни у напрямку стратегії «вшир», зокрема:

- створення сприятливих умов для вдосконалення університетського сектора, що передбачає децентралізацію й модернізацію сфери управління вищою освітою;
- забезпечення сталого державного фінансування вишів;
- формування конкурентного середовища в університетській сфері;
- дієвий трансфер знань між університетами, бізнесом та громадськістю;
- підвищення соціального статусу науково-педагогічних працівників;
- стимулювання міжнародної публікаційної активності університетів [180].

На даний момент система освіти в Україні складається із закладів освіти, наукових, науково-методичних установ, науково-виробничих підприємств, державних і місцевих органів управління освітою та самоврядування в галузі освіти (рис. 4.1). Органами державного управління освітою в Україні є Міністерство освіти і науки України; міністерства і відомства України, які мають навчально-виховні заклади; Вища атестаційна комісія (ВАК) України; відділи освіти місцевих державних адміністрацій. Центральні органи державного управління освіти беруть участь у виробленні та втіленні в життя державної політики в галузі освіти, професійної підготовки кадрів, у визначенні перспектив та напрямів розвитку освіти, вимог до її змісту, рівня й обсягу, нормативів матеріально-технічного, фінансового забезпечення навчально-виховних закладів; здійснюють координаційні, науково-методичні, контрольні функції і державне інспектування; забезпечують зв'язки з іншими державами; організовують впровадження у практику досягнень науки і передового досвіду; проводять атестацію та акредитацію навчально-виховних закладів.

До органів громадського самоврядування в системі освіти належать загальні збори (конференція) колективу; рада навчально-виховного закладу; районна, міська, обласна конференції працівників освіти; районна, міська ради з питань народної освіти; всеукраїнський збір працівників освіти.

Постановою від 15.04.2013 р. №306 Кабінет міністрів затвердив Порядок формування державного замовлення на підготовку спеціалістів, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, який набрав чинності 07.05.2013 р. [181]

Державне замовлення формується Мінекономрозвитку за поданням Міністерства освіти і науки та інших державних замовників з урахуванням середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці та обсягів видатків державного бюджету на зазначені цілі.

Середньостроковий прогноз складається Мінекономрозвитку на підставі даних, наданих Держстатом, з урахуванням пропозицій інших центральних органів виконавчої влади, обласних, Київської та міських держадміністрацій, Національної академії наук, галузевих національних академії наук, інших бюджетних установ, Спільного представницького органу всеукраїнських профспілок та профспілкових об'єднань, Спільного представницького органу сторони роботодавців на національному рівні.

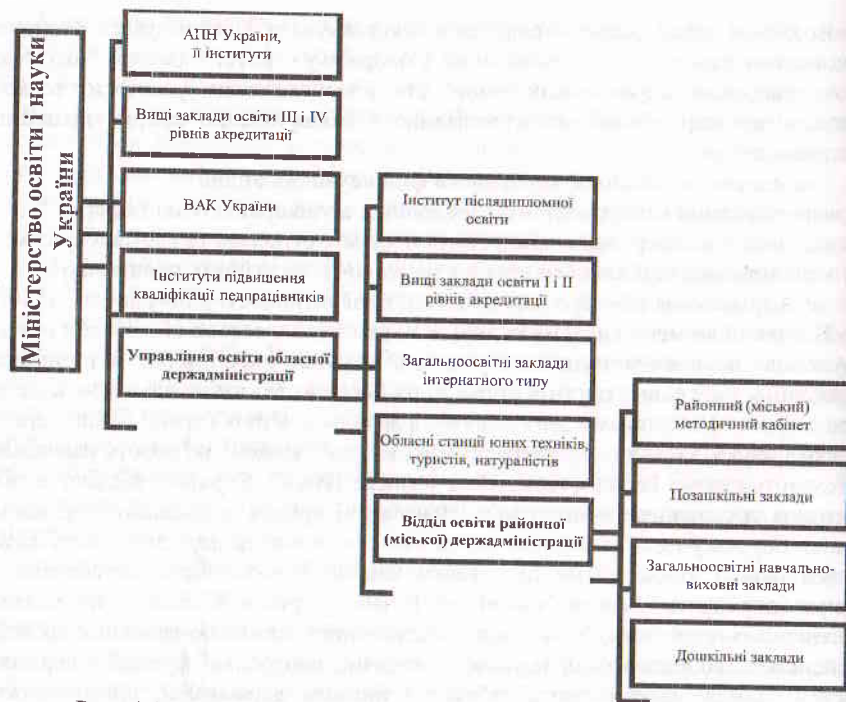


Рис. 4.1. Структура системи управління освітою в Україні

Джерело: складено за даними Міністерства освіти і науки України

Методика формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці затверджена Наказом Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 року №305 [182].

Розрахунки проводяться на базі даних за повний календарний рік (період). Прогнозування потреби економіки в робочій силі здійснюється на середньостроковий період (5 років). Прогнозування потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці здійснюється на базі показників додаткової потреби j -го виду економічної діяльності в робочій силі з урахуванням впливу основних факторів її формування. Додаткова потреба j -го виду економічної діяльності у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці формується з потреб:

– на економічний розвиток – вид додаткової потреби, пов'язаної з виконанням стратегічних документів, які визначають економічну політику країни та передбачають створення нових робочих місць, розширення існуючих потужностей у зв'язку з введенням новітніх технологій, переобладнанням та модернізацією виробництва тощо;

– на заміну – необхідна кількість робочої сили для заміщення працівників, що вибули за природними причинами, наприклад, вихід на пенсію, тривала

відсутність на робочому місці внаслідок хвороб, звільнення (у тому числі за власним бажанням).

У процесі розподілу бюджетних місць для ВНЗ можна виділити такі етапи:

Перший етап – визначення держзамовлення, де-факто встановлюваного Мінфіном, виходячи з бюджетних реалій.

Другий етап – розподіл держзамовлення за спеціальностями. За фактом, проект розподілу держзамовлення за спеціальностями формується «знизу вгору» на підставі компіляції МОН запитів ВНЗ, після чого він узгоджується з Мінекономрозвитку та Мінфіном.

На третьому етапі – розподіл держзамовлення по ВНЗ – логічно враховувати розподіл попиту на фахівців по регіонах країни.

Українська система забезпечення якості походить від радянської, коли контроль над якістю освіти здійснювався адміністративно-командними методами. Це логічно, тому що споживачем послуг освіти була держава. Відтак, в українській системі освіти логічно побудовані ті елементи, які були створені за умов адміністративного управління за радянських часів, тобто формальні процеси і процедури. Європейська система освіти – навпаки, формувалася в умовах природного відбору, коли вимоги до якості освіти висувалися безпосередніми споживачами освітніх послуг – галузями, роботодавцями, студентами [173]. Тобто держава в системі європейської освіти є як регулюючим механізмом, так і звичайним стейкхолдером. Тобто, щоб зробити замовлення, якщо це не обов'язкова галузь, державі також треба заключити контракт.

Система управління освітньої сфери в Україні є досить регульованою, проте відсутня гнучкість практичної реалізації освітньої політики держави стосовно потреб ринку праці. Таким чином, законодавчі зусилля усіх Урядів України з імплементації рекомендацій Болонського процесу досі залишаються малоефективними. З одного боку, відбувся формальний акт входження України до Європейського простору вищої освіти та наукових досліджень, розвиваються міжнародні освітні проекти та номінально запроваджено ЄКТС. З іншого боку, в Україні не введено трициклову систему освітніх ступенів, ЄКТС не стала основою організації навчального процесу та розробки стандартів вищої освіти, а компетентнісний підхід не став основою технології навчання та оцінки його результатів, університетська автономія залишається не більш, ніж популістським лозунгом, схеми міжнародної та національної мобільності студентів і викладачів не отримали широкої державної підтримки, система гарантування якості вищої освіти досі не побудована і підмінюється відомчим контролем діяльності навчальних закладів. Але основна проблема системи освіти в тому, що немає чіткості в її законодавчій підтримці. Більшість законодавчих документів спрямовані на створення ілюзії діяльності держави у сфері освіти. Створено понад ста актів, наказів та рішень, котрі несуть в собі максимальну інформацію про людей, котрі займають місце чи у комісії, чи у раді, чи у агентстві якості, наприклад, а ось документів, які роз'яснюють, уточнюють чи мають певний перелік обов'язкових дій щодо вдосконалення

вищої освіти – дуже мало. Кожний документ, спрямований на реформування і вдосконалення, потребує колосальних змін і доробок. До того ж сформована база містить багато документів, котрі повинні бути вже не чинними, а досі мають певну дію. Наприклад, Стратегія розвитку освіти, що була прийнята в 2013 році досі є чинною, хоча була прийнята ще при злочинній владі. Наразі розробляють нову концепцію розвитку освіти, а саме її проект. Система повільно реагує на нові виклики у зовнішньому середовищі. Подальший розвиток законодавчої бази освіти має достатньо позитивний прогноз у разі чіткого виконання всіх статей відповідними органами. Але сама система досі ще є недосконалою. Систему вищої освіти держава намагається адаптувати під європейську систему суміщаючи її з традиційними нормами освіти, що установились в суспільстві. Але це перешкоджає її ефективній дії, так як є певні невідповідності в законотворенні, а також в його виконанні. Наприклад, навіть у ст. 53 Конституції України вказано, що кожен має право на безкоштовну освіту. Щоб реформувати повністю систему освіти і зробити її ефективною треба корегувати навіть Конституцію України, так як перехід до нової системи передбачає відміну державного замовлення. А це означає перехід до повністю платної системи освіти, що виключає безкоштовну освіту з рівняння і порушує права громадян України. Система освіти має стати потужною системою тому, що має упорядкованість, прямий зв'язок і певну ієрархію, що відсутнє на даний момент в українській системі освіти і її законодавчій базі.

Наразі в українському законодавстві, стосовно надання освітніх послуг, не існує єдиного терміну для визначення, хто саме відноситься до категорії молодих спеціалістів. Так як термін «спеціаліста» взагалі було виключено із законодавчого тлумачення (даний термін був у Законі України 2002 року і визначав освітньо-кваліфікаційний ступінь), як спрощення градації освітньо-кваліфікаційних ступенів відповідно до міжнародних стандартів, то визнати таким терміном дану категорію населення буде некоректно (чинний Закон України «Про вищу освіту»). Також економісти не виокремлюють таке поняття, як і ринок праці молодих спеціалістів, а враховують цей ринок як загальний ринок усіх спеціалістів. Фактично молодіжний ринок праці є досить умовним та абстрактним поняттям. Оскільки, в реальному житті не існує місця, де б пропонували працю виключно молоді громадяни, й при цьому роботодавці проявляли попит лише на працю молодих працівників. Тому, на нашу думку, ринок праці молоді має подвійний характер. З одного боку, молодіжний ринок праці є дуже специфічним сектором економіки. Проте, з іншого, – це лише невід'ємна частка, структурна ланка загального ринку праці. У зв'язку з чим більш доцільним було б використання терміну «молодіжний сегмент ринку праці», який є складовою загального ринку праці. Специфічними рисами суб'єктів цієї структурної ланки є належність до відповідної вікової групи населення та початкове залучення до процесу продуктивної трудової діяльності [183]. Для повноцінного функціонування ринку праці і його молодіжного сегмента треба мати загальне уявлення про формування

вартості робочої сили. Робоча сила на ринку праці є товаром і, як товар, має вартість. У міжнародній практиці існує загальне визначення поняття вартості робочої сили. Згідно з резолюцією Міжнародної конфедерації зі статистики праці (червень, 1985 рік), вартість робочої сили – це розмір фактичних витратків наймача на утримання робочої сили.

Відповідно до міжнародного поняття цієї економічної категорії Міністерство статистики України розробило і затвердило 29 травня 1997 р. Інструкцію, яка визначає вартість робочої сили. У цій інструкції перераховані групи витрат роботодавця на утримання робочої сили. Вартість робочої сили визначається такими складовими групами (детально описуються структурні елементи кожної групи) [184]:

1. Пряма оплата.
2. Оплата за невідпрацьований час.
3. Премії та нерегулярні виплати.
4. Заробітна плата в натуральній формі, пільги, послуги, допомога в натуральній і грошовій формі.

Витрати підприємств на оплату житла працівників.

5. Витрати підприємств на соціальне забезпечення працівників.

6. Витрати на професійне навчання.

7. Витрати на утримання суспільних служб.

8. Витрати на робочу силу, які не віднесені до інших груп.

9. Податки, що відносяться до витрат на робочу силу.

Витрати, які відображені в пунктах 1-4, за визначенням Міжнародної організації праці є «прямими витратами на робочу силу», витрати пунктів 5-10 відносяться до «непрямих витрат на робочу силу».

Ціна праці (робочої сили) виступає у формі заробітної плати. Ціна робочої сили є найбільш важливим чинником руху ринку праці, оскільки механізм його функціонування ґрунтується, перш за все, на вартісних принципах залежності й узгодження різних інтересів роботодавців і робітників. Сьогодні головна проблема ринку праці – низька ціна праці, низький рівень заробітної плати. Дешева робоча сила – збиткова. Не можна будувати конкурентоспроможну країну, економіку, перейти до інвестиційно-інноваційної моделі розвитку на дешевій робочій силі. Важливою умовою функціонування ринку праці є відповідність працівника вимогам робочого місця, а запропонованого місця – інтересам працівника. Вартість робочого місця – сукупність витрат у грошовій формі на робочу силу, засоби і предмети праці. Найдорожчим елементом вартості робочого місця у сучасних умовах є витрати на підготовку високо кваліфікованої робочої сили.

Ринок робочих місць як складова ринку праці, що відбиває потребу у робочій силі, передусім характеризується кількістю вакансій на підприємствах. При цьому беруть до уваги вакансії як тих підприємств і організацій, які вже функціонують, так і тих, що тільки вводяться в дію. Крім того, враховуються і ті робочі місця, на яких працівники не задовольняють роботодавця, і тому він шукає їм заміну.

Ціна робочого місця залежить від його оснащення технікою, найдешевше робоче місце – в торгівлі – «коштує» 9 тис. грн. Вартість створення робочого місця, не пов'язаного зі складним технологічним процесом, оцінюється приблизно у 200 тис. грн. [185]. В Україні створення робочих місць регулюється Наказом Міністерства соціальної політики «Про порядок стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць та працевлаштування безробітних».

Ринок молодіжної праці можна умовно розділити на три категорії. Це молодь, яка ніде не навчається і намагається знайти роботу відразу після школи: не маючи професійної освіти, люди влаштовуються на некваліфіковану роботу з досить невеликим рівнем заробітної плати і низькою перспективою подальшого кар'єрного зростання (це залежить, зокрема, від особистісних якостей). У цієї групи здобувачів є серйозні конкуренти – це більш дорослі некваліфіковані працівники й люди похилого віку, які мають певний досвід і навички у цих професіях. Тому досить часто молодих працівників не хочуть брати на роботу через їх некомпетентність та страх за їх безвідповідальність. Друга категорія молодих здобувачів – випускники ВНЗ і технікумів. Перед ними постає проблема знайти кваліфіковану роботу з гідною оплатою праці та з перспективою розвитку кар'єри. Але в умовах ринкової економіки вимоги роботодавця до майбутнього працівника підвищилися, на сьогодні до фахової освіти потрібно додати ще й досвід роботи, якого у випускників найчастіше немає. Тому багато з них зіштовхуються з серйозними труднощами при пошуку роботи зі спеціальності та в підсумку починають шукати будь-яку роботу. Третя група – це молодь, яка поєднує і навчання, і роботу, проте кількість таких людей невелика [186].

Студенти і молоді спеціалісти – одна з найбільш відкритих груп пошукачів. Серед цієї категорії близько 80% претендентів на посади зазначають свої зарплатні очікування в резюме, у той час як середній показник кількості резюме із вказаною бажаною зарплатою – 60% [187].

Рівень зарплати, яку очікує отримати вчорашній студент, залежить також і від тієї професійної сфери, де він вирішив будувати кар'єру. Наприклад, найнижчі мінімальні зарплати зазначені в резюме юристів, а найвищі – у майбутніх інженерів і технологів. Співвідношення запитів молодих фахівців і реальних пропозицій від роботодавців прокоментувала Ірина Вольницька, менеджер з розвитку бізнесу компанії Nau Group Україна: «За даними дослідження заробітних плат і компенсацій міжнародної компанії Nau Group, у якому взяли участь понад 400 компаній в Україні, заробітна плата молодого спеціаліста з вищою освітою, але без досвіду роботи, становить 4500 грн на місяць до оподаткування. Це дані в загальному по Україні. Річний бонус фахівців такого рівня – 7350 грн. до оподаткування» [188].

Неадекватне реагування системи вищої та професійної освіти на реальні процеси в економіці посилює диспропорції між попитом і пропозицією на ринку праці, де більше за все страждають молоді фахівці та випускники ВНЗ, оскільки вони є найбільш вразливою категорією на ринку праці. Зневірені та

розчаровані ситуацією молоді люди залишаються поза межами ринку праці. Експерти називають цю ситуацію «бомбою сповільненої дії», бо саме ця молодь має забезпечувати фінансування пенсій та надати додаткові можливості країні подолати руйнівні наслідки економічної кризи. На сьогоднішній день державної системи працевлаштування молодих фахівців в Україні більше не існує. Такий стан різко контрастує з працевлаштуванням молодих фахівців в інших країнах світу, де розповсюджена практика укладання студентами контрактів з окремими фірмами, які добирають для себе відповідних фахівців. Наприклад, у США понад 80% випускників працевлаштовуються протягом року. У Японії цей показник перевищує 90%. Отже, це можливо тому, що система освіти в цих країнах орієнтована на гнучку різнобічну спеціалізацію.

Вирішення ключових суперечностей сучасного розвитку ринку праці України та окремих його сегментів, усунення деформованості регіональної, галузевої та секторної структури зайнятості населення, поліпшення процесу залучення молоді до сфери продуктивної трудової діяльності не можливе без формування ефективного регулюючого механізму, спроможного забезпечити відповідність його основних структурних і функціональних характеристик вимогам економічного простору. Зростання конкурентоспроможності молоді та її адаптаційного потенціалу об'єктивно обумовлює необхідність поглиблення методології і методики оцінки структурно-динамічних зрушень на ринку праці, інтегрованості її у сформований соціально-економічний простір, а також розробки методичних засад прогнозування цих процесів.

Роботодавці часто нарікають на неспроможність системи професійної освіти надати випускникам необхідні для успішної трудової діяльності навички. Дослідники зазначають, що, навіть вказуючи у вимогах до претендентів на вакансію необхідність певного освітнього рівня, роботодавці все одно воліють бачити серед своїх працівників осіб, які володіють також і низькою базових умінь та навичок. Під цим же кутом зору роботодавці розглядають і проблему доцільності і рентабельності подальшої перепідготовки кадрів, роблячи вибір на користь підвищення кваліфікації осіб, що протягом певного проміжку часу працюють у компанії, а не залучення молодих фахівців, які такого досвіду роботи не мають. Серед основних причин, що викликають молодіжне безробіття, роботодавці бачать невідповідність обсягів та напрямів професійного навчання потребам економіки та ринку праці, недостатній рівень якості професійної підготовки, завищеними очікуваннями від роботи, що не завжди знаходять відповідний відклик у роботодавців, слабка професійна орієнтація молоді, починаючи зі школи. Високий рівень безробіття серед випускників ВНЗ можна пояснити тим, що в Україні немає прогнозування суспільної потреби в тих чи інших спеціалістах на близьку й далеку перспективу. І якщо в недалекому минулому більшість випускників вищих навчальних закладів складали інженери, то сьогодні – це економісти, юристи, психологи, що не мають реальних шансів на працевлаштування за фахом, незважаючи навіть на квоту для молодих фахівців економічних спеціальностей [189].

Держава фактично знімає з себе повноваження щодо захисту молоді та забезпечення робочим місцем молодих фахівців, перекидаючи відповідальність на роботодавця або навчальний заклад.

В Україні мережа державних інституцій, що надають послуги з питань праці та молодіжної політики, є досить розвинutoю. Разом з тим на сьогодні в Україні ще не напрацьована цілісна концептуальна модель працевлаштування випускників державних ВНЗ за умов ринкових відносин. Не розв'язані питання щодо прогнозу формування ринку праці, а отже, й обґрунтування номенклатури спеціальностей (досі не впроваджені стандарти). Вимагає змін і сама система підготовки молодих спеціалістів у вищих навчальних закладах з урахуванням ринкових вимог.

4.2. Аналіз методологічних підходів до оцінки якості підготовки фахівців в Україні та Європі: порівняльний аспект

Сьогодні розмаїття систем оцінки якості вищої освіти можна поділити на два типи: для *першого* характерним є домінування державних структур, що регулюють розвиток вищої школи, а для *другого* – відсутність органів державного управління вищою школою. Європейська система освіти історично тяжіє до першого типу, а тому формулювання цілей оцінки, визначення її найважливіших аспектів є прерогативою Уряду. Проте європейський динамічний освітній простір постійно еволюціонує й трансформується, а домінування державних структур з часом може змінитися на посилення автономії вищих навчальних закладів з меншим ступенем втручання на вимогу конкретного соціуму.

Світова різноманітність систем оцінки вищої освіти у 90-х роках ХХ ст. і на початку ХХІ ст. можна з певною умовністю, поділити на два типи [190]:

1. Система оцінки вищої освіти у тих країнах, де є відповідні державні структури, що регулюють розвиток вищої школи, наприклад, Міністерства освіти. У цих випадках система оцінки базується на пріоритеті державних органів або структур, що фінансуються урядом. При цьому самооцінці надається номінальне значення, зусилля концентруються на проведенні ефективної зовнішньої оцінки державними органами або громадськими організаціями. Такі системи оцінок часто пов'язані з урядовим контролем, ліцензуванням, державною акредитацією, порівнянням різних вищих навчальних закладів, розподілом фінансових ресурсів і впливом на університети.

2. Система оцінки вищої освіти, прийнята в тих країнах, де немає органів державного управління вищою освітою (у європейському значенні). У цьому випадку переважає процес самооцінки вищих навчальних закладів або професійна чи громадська оцінка, спрямована на внутрішній аналіз та покращення діяльності університетів.

Історично до країн, які мають органи державного управління вищою школою, відносяться європейські країни (Німеччина, Франція, країни СНД, що прийняли європейські традиції вищої освіти). До країн, в яких переважає

процес саморегуляції вищої освіти, відносяться, передусім, США, а також ті країни, які почали розбудовувати вищу школу на американський взірець (Філіппіни, Тайвань).

Основна відмінність європейських систем оцінки вищої освіти від американської полягає в повноваженнях уряду, у формулюванні цілей оцінки, у визначенні найважливіших аспектів оцінки, у способах ухвалення рішень і, нарешті, в самій організації освітнього процесу. У країнах з централізованою системою оцінки акредитацію здійснюють відповідні державні відомства.

Наприклад, у Німеччині, де діяльність вищих навчальних закладів регулює Міністерство освіти, з ХІХ століття існують достатньо сильні традиції державного контролю за вищою школою, а самі професори і викладачі є державними службовцями.

У Франції за освітню політику відповідає Міністерство народної освіти, наукових досліджень і технологій. Проте діяльність вищих навчальних закладів оцінюється Національним експертним комітетом, який створено згідно із законом про вищу освіту (1984 року). Головне завдання цього комітету полягає в оцінці діяльності вищих навчальних закладів. Цей національний орган контролю і оцінки вищої освіти підпорядковується тільки Президенту і не залежить від жодних управлінських структур. Експертний комітет регулярно збирає інформацію про діяльність вищих навчальних закладів і щорічно направляє Президенту звіт про свою роботу і про стан вищої школи. Важливо, що у Франції результати університетських перевірок і оцінок широко публікуються і дають можливість не тільки державі, але й суспільству знати про академічний рівень того чи іншого вищого навчального закладу. Цей механізм яскраво ілюструє централізовану систему французької вищої освіти [177].

У скандинавських країнах (Швеції, Норвегії, Фінляндії) системи оцінки вищої школи також спочатку визначалися Урядом. Способи зовнішньої оцінки у цих країнах відзначаються різноманітністю. У Швеції, наприклад, основний наголос робиться на допомозі навчальним закладам щодо розробки відповідної інфраструктури. В Норвегії основним параметром є оцінка самого освітнього процесу і навчальних програм, при цьому процес оцінки здійснюється організаціями, фінансово підтримуваними урядом вже після того, як вироблено самооцінку навчального закладу. У Фінляндії також поєднується стороння оцінка та самооцінка навчальних закладів. Застосовуються і вибіркові перевірки окремих структур з боку зовнішніх спостерігачів. У Данії перевірку здійснюють зовнішні організації, які фінансуються Урядом. При цьому самооцінка вищих навчальних закладів ґрунтується також на інформації, одержуваній не самим навчальним закладом, а зовнішніми експертами. У Великобританії процес оцінки вищої освіти зміщується від організацій урядового фінансування у бік самооцінки. Проте це ще не процес, що спеціально проводиться навчальним закладом з метою покращення роботи; самооцінка у цьому контексті є підготовкою до підтвердження офіційної оцінки для переконання сторонніх спостерігачів і залучення додаткового фінансування [179].

Найбільш показовим стосовно оцінки якості вищої освіти є досвід Великобританії, яка входить до країн – засновниць Болонського процесу і чия система зовнішнього оцінювання якості вищої освіти є не просто всеохопною, але й однією з найскладніших та найавторитетніших у світі. Найцікавіші нововведення у сфері управління якістю освіти Великобританії стали предметом детальних наукових обговорень, метою яких є розроблення нового загальноєвропейського підходу до управління якістю освітніх послуг. Створення системи зовнішнього оцінювання в особі Агентства з гарантування якості вищої освіти стало одним із результатів запровадження корінних змін у системі вищої освіти Великобританії. Ключовими поняттями в діяльності аналізованої системи стали «стандарти навчання» та «якість навчання». Особливим виявилось й те, що така складна й комплексна процедура оцінювання якості вищої освіти, як інституційний аудит – не стільки досліджує і дає оцінку роботі закладу, скільки на засадах автономності вищого навчального закладу визначає ефективність діючих внутрішніх процедур з гарантування якості. Чіткість, прозорість, логічна послідовність, виваженість і відповідальність процедури інституційного аудиту дає можливість керівництву вищим навчальним закладом детальніше розглянути явні недосконалості в управлінні і сформулювати список пропозицій для їх усунення [179].

Отже, в європейських країнах переважає державна система оцінки вищої освіти. Є чимало ознак її ефективності. У Франції, наприклад, необхідно відзначити існування так званого державного знака якості, яким володіють ті вищі школи, які визнає держава. Вищі навчальні заклади, в яких Міністерство народної освіти здійснює контроль навчання, можуть видавати дипломи, «завізовані» міністерством, що свідчить, за європейськими поняттями, про якість вищої освіти. Цей «знак якості» особливо важливий, оскільки тільки дипломи, що мають таку державну позначку, визнаються в усіх європейських країнах. Державний контроль якості вищої освіти дозволяє деяким французьким вищим школам видавати подвійні дипломи (французький та іноземний).

У цьому плані найбільш прогресивною серед європейських країн система оцінки ВНЗ є у Великобританії та Голландії. Так, у Великобританії за останні роки відбулися певні зміни в системі контролю за університетами. Діяльність Агентства з контролю за якістю викликала зауваження, тому сьогодні для визначення якості, рівня і рейтингу англійські університети звертаються, передусім, в різні суспільні ради експертів, які здійснюють незалежний аудит. Зазвичай, акредитуються ті ВНЗ, які вже мали не менше трьох випусків. При цьому у Великобританії також зросло значення самооцінки університетів, що проводиться внутрішніми університетськими структурами, спеціально організованими задля цієї мети.

Проте у світі є й інші тенденції в розвитку оцінки і контролю вищої освіти. На думку деяких експертів, на початку нового століття має місце тенденція до глибшого розвитку і поширення процесів самооцінки. Це стосується не тільки країн, що запозичують американський досвід, а й мають еволюціонуючи традиційні системи оцінки вищої освіти. Так, у тій же

Франції сьогодні спостерігаємо тенденцію переходу від оцінки, побудованої спочатку на принципах централізації, до процесу самооцінки, тісно пов'язаного з самим навчальним закладом. У скандинавських країнах, в яких оцінка завжди була вимогою уряду, процес оцінки вищої освіти також зміщується в бік самооцінки. У Фінляндії процес оцінки вищої освіти все більше зміщується у бік повної відповідальності навчальних закладів щодо регуляції власної діяльності, при якій уряд виконує допоміжну роль. В Іспанії на основі експериментів, що проводилися протягом певного часу, з 90-х років розпочато впровадження системи оцінки, що базується на самооцінці, де особлива увага надається аналізу освітнього процесу, організації управління на рівні університету.

Проте найвищого розвитку система самооцінки університетів досягла в США. Це пов'язано з тим, що джерела влади і контролю в американських університетах інші, ніж в європейських країнах. У США широке розмаїття після середніх (вищих) навчальних закладів поєднується зі значною слабкістю державного контролю за якістю їх роботи. На відміну від країн, де є Міністерство освіти або аналогічні структури, американська вища освіта контролюється переважно самими навчальними закладами. Департамент освіти у США ніколи не мав такого значення, як, наприклад, Міністерство освіти в Німеччині. Реальна адміністративна і фінансова влада в американських університетах належить Опікунським радам (у державних університетах фінанси надає штат). Саме цим Опікунським радам адміністрацією штату (де знаходиться університет) доручається здійснювати контроль роботи університету. І хоча у 90-х роках намітилося посилення контролю над університетами з боку адміністрацій окремих штатів, особливо щодо ліцензування приватних навчальних закладів і освітніх програм, основою оцінки і контролю вищої освіти в США, як і раніше, залишається саморегуляція. Основою американської системи саморегуляції є бажання поліпшити систему освіти шляхом оцінки, що проводиться на рівні всього навчального закладу. Існує декілька способів такої оцінки. По-перше, оцінка через акредитацію навчального закладу по регіонах (їх у США – 6) спеціальними організаціями, що володіють чітко сформульованими стандартами і вимогами до періодичної самооцінки та оцінки з боку зовнішніх спостерігачів. По-друге, оцінка через спеціалізовану, побудовану на оцінці професійного рівня акредитації освітніх програм, яка функціонує і як відповідна оцінка цих програм усередині навчального закладу, проте організовується професійною спільнотою. По-третє, оцінка освітніх програм повністю організована самим університетом і спрямована на покращення його діяльності, на можливість перерозподілу ресурсів і освітніх пріоритетів.

Склалася думка, що системи оцінки, організовані самими університетами, – це найпрогресивніші форми саморегуляції, а тому, в цілому, – найнадійнішою і найдосконалішою системою саморегуляції вищої освіти є система, прийнята в Америці. Варто зазначити, що важливу роль у США в процесі акредитації програм і спеціальностей вищих навчальних закладів виконують професійні

громадські асоціації (медиків, юристів, інженерів). Вважаючи одним зі своїх головних завдань підтримку високого престижу своєї професії та компетенції її представників, ці асоціації дуже вимогливо оцінюють і порівнюють результати діяльності вищих навчальних закладів. Така акредитація стимулює проведення різноманітних заходів щодо модернізації змісту освітніх програм, активізації освітнього процесу, широкого використання новітніх технічних засобів навчання [191].

Отже, порівняльний огляд систем оцінки вищої освіти вищезазначених країн свідчить про те, що є різні підходи до того, яким чином і на яких підставах оцінювати діяльність вищих навчальних закладів. Зрозуміло, що в країнах, які розвиваються, а їхні системи освіти знаходяться на стадії переходу із тоталітарно-ідеологічного регулювання діяльності до демократичного, не слід відмовлятися від адміністративного контролю з боку держави з поступовим переходом до самооцінки та, в перспективі, – громадської оцінки. Але сьогодні у вищих навчальних закладах, з одного боку, ще відсутні відділи оцінки та аналізу, а з іншого, – в соціальній сфері слабо розвинені професійні асоціації, які б могли виступати як експерти – для цих країн актуальною є повноцінна реалізація потенціалу державної оцінки.

Болонський процес, який спрямовано на створення Європейського Простору Вищої Освіти (ЄПВО), серед своїх цілей ставить гарантію якості вищої освіти європейських країн, що приєдналися до цього процесу, яка сприятиме прискоренню інтелектуальних і освітніх досягнень, покращенню якості вищої освіти студентів європейських вищих навчальних закладів і їх досягненням результатів навчання у відповідності до очікувань головних бенефіціарів, зацікавлених сторін (стейкхолдерів), серед яких не тільки вищі навчальні заклади й студенти, але й потенційні роботодавці, зберігаючи при цьому автономію кожного вищого навчального закладу.

Якість освіти, тобто якість викладання і навчання у вищих навчальних закладах, відображає міру, в якій навчальні засоби допомагають студентам досягнути відповідних цілей навчання, які визначені навчальною програмою. Гарантія якості освіти охоплює як структуру, так і процеси, за допомогою яких навчальні заклади підтримують якість, використовуючи різні систематичні дії щодо забезпечення якості освіти, які плануються ними наперед. Це так званий загальний термін, який охоплює декілька інструментів, використовуваних для моніторингу якості освіти та її покращення. Ці інструменти включають в себе: оцінювання, акредитацію, періодичні заміри відправних точок, а також різні інструменти управління якістю. Так, у Берлінському Комюніке (2003) міністри освіти європейських країн дійшли згоди, що національні системи гарантії якості повинні включати [178]:

- визначення відповідальності всіх органів та інституцій, які залучені до процесу забезпечення гарантії якості освіти;
- оцінювання програм або діяльності навчальних закладів, що включає внутрішню оцінку та контроль за якістю, зовнішній огляд та перегляд програм, участь студентів і оприлюднення результатів оцінювання у публічних виданнях;

- систему акредитації, сертифікації, ліцензування або співвідносних національних процедур;

- міжнародна участь, співробітництво та робота у мережах, спрямованих на забезпечення якості освіти.

Оцінка та контроль якості, тобто акредитація, – це процес, який зазвичай забезпечується зовнішніми органами, спрямований на оцінку роботи певного вищого навчального закладу за визначеними цілями, які можуть визначитися самим вищим навчальним закладом або за його згодою з офіційними експертними органами, що здійснюють оцінку. Акредитація може бути різних видів, серед яких акредитація програм підготовки фахівців, курсів або програм, які повинні бути затвердженими зовнішніми органами як ті, що задовольняють вимоги щодо якості та стандарти. Такий вид акредитації передбачає періодичний аудит на відповідність надрукованим стандартам щодо підготовки майбутніх інженерів, які охоплюють певний курс або програму. Це – так званий процес перегляду колегами (а peer review process), який проводять фахівці відповідної кваліфікації або незалежні структури. До акредитації також відноситься і акредитація вищих навчальних закладів, яка є формальним, оприлюдненим документом, який гарантує якість освіти вищого навчального закладу, і який видано за результатами зовнішньої оцінки. Сам процес акредитації є оцінюванням або процедурою, що гарантує якість освіти, на основі оцінки навчальної програми або ВНЗ щодо відповідності академічних і професійних стандартів, які потребують акредитаційні органи.

Аудит якості є процесом, який проводиться періодично вищими навчальними закладами або зовнішніми органами та/або агенціями з метою оцінювання системи гарантії якості освіти на рівні закладу и процеси, що визначають як дієвість заходів системи якості, так і їх відповідність процедурам системи якості, тобто чи впроваджуються ці процедури ефективно, чи підходять ці процедури для досягнення системи якості.

Контроль за якістю передбачає внутрішні показники якості або програми, посилаючись на операційні види діяльності та технології.

З метою забезпечення якісної акредитації та контролю за якістю існують спеціальні акредитаційні органи, які є незалежними і саме які розроблюють освітні стандарти, критерії і процедури, якими користуються незалежні експерти, які здійснюють експертну оцінку і перегляд колег з метою надання оцінки щодо відповідності освіти тому чи іншому критерію.

Європейські стандарти і рекомендації щодо внутрішнього забезпечення якості у вищих навчальних закладах чітко визначають політику закладу і процедури забезпечення якості: «Навчальні заклади повинні визначити політику і пов'язані з нею процедури, які б забезпечували якість і стандарти їхніх навчальних програм та дипломів. Вони також мають відкрито заявити про свої наміри створити таку атмосферу і практику, які б визнавали важливість якості та її забезпечення. Для досягнення цієї мети, навчальні заклади мають розробити і втілювати стратегію постійного підвищення якості. Стратегія, політика і процедури повинні мати офіційний статус і бути доступними для

широкого загалу. Вони також повинні передбачити участь студентів і інших зацікавлених сторін у процесі забезпечення якості» [192].

Залежно від історично сформованих укладів управління в системах освіти в різних країнах існує більший або менший рівень централізації управління освітою. За рівнем централізації управління можна виділити дві основні системи оцінювання вищої освіти:

1. Децентралізоване. Оцінювання проводиться навчальними закладами та фактично є самооцінюванням, спрямованим на внутрішній аналіз і поліпшення діяльності вищого навчального закладу. Окрім того, у деяких країнах зазвичай існує громадський контроль (США, Філіппіни, Тайвань).

2. Централізоване. Регулювання та оцінювання здійснюється в основному державними органами управління освітою (європейські країни і країни СНД).

У країнах із централізованою системою управління освітою функції моніторингу та оцінювання (ліцензування, акредитація, аудит, сертифікація тощо) виконують відповідні державні відомства, а у країнах із менш централізованою системою – вищі навчальні заклади та громадський контроль у вигляді певних асоціацій, об'єднань, інших організацій. Основні відмінності європейських систем оцінки вищої школи від американської системи полягають у повноваженнях уряду, формулюванні цілей, визначенні найбільш важливих аспектів оцінки, способах прийняття рішень і, звичайно, власне організації освітнього процесу. Логічно, що залежно від методології оцінювання якості вищої освіти можна отримати різні результати. Наприклад, існують міжнародні та національні рейтинги, результати яких відрізняються; один і той самий вищий навчальний заклад посідає різні місця в різних рейтингах. Тому рейтинги багато критикують, особливо в академічному середовищі, нарікаючи на те, що вони не завжди справедливо відбивають справжній стан того чи іншого закладу та його положення відносно до інших. Дуже важливо, щоб кожне оцінювання було зрозумілим і прозорим, а також, щоб зазначалася його мета. При розробці методології оцінювання якості освіти з метою його прозорості, корисності та зрозумілості необхідно, по-перше, визначити мету і цільову групу майбутніх користувачів. Бажано провести попереднє дослідження вимог та побажань користувачів щодо важливості тієї чи іншої інформації. Відповідно до цих потреб мають бути обрані критерії і показники, джерела та методи збору інформації, об'єкти і суб'єкти оцінювання.

Ретроспективний аналіз численних документів, пов'язаних із формуванням європейського простору вищої освіти, виявив одну важливу закономірність: автори порівняльних досліджень, узагальнюючих оглядів, актів часто спершу досить оптимістично виписують стратегію чи ставлять важливі завдання, а з часом визнають існування неусувної перешкоди – неможливості досягнути соціокультурний контекст конкретної країни, перебуваючи за межами даного контексту. За цим визнанням слідують перегляд та уточнення, що в кінцевому підсумку сприяє розвитку вираженості оцінних й прогностичних формулювань, збільшує час дискусії та розширює коло диспутантів.

Виникла ситуація, коли навіть на рівні окремої країни відбувається

стрімка детермінація та автономізація, породжує якісно нові проблеми на шляху формування порівняльних систем забезпечення якості у вищій освіті. Це ще збільшує й без того величезне розмаїття вищої освіти в Європі. Так, зокрема, деякі джерела вказують на зміщення політичної влади над освітою в Іспанії та Франції від жорсткого централізму до наднаціонального рівня. У Великобританії вже тривалий час існує традиція локальної освітньої політики. У Бельгії також більше не можна говорити про національну освітню систему, оскільки влада повністю віддана регіонам. Оскільки нерівномірність, непередбачуваність, багатомірність є характерними рисами складних систем, вважаємо, що концепція якісної освіти в Європі буде ближчим часом зазнавати ухилу в бік створення таких процедур оцінки якості освіти, яким притаманні ознаки відносності, адаптивності й універсальності [193].

В Австралії новий підхід до акредитації освітніх програм, розроблений в 1996 році Інститутом інженерів Австралії разом з Австралійською Радою деканів інженерних факультетів, приділяє значну увагу використанню внутрішніх механізмів систем гарантії якості. Нові критерії акредитації інженерних програм орієнтовані в основному на результати, а не на процеси. Процедура акредитації включає, поряд із внутрішніми оцінками й гарантіями якості, зовнішні критерії й рекомендації з боку промислових підприємств. У цілому процес акредитації орієнтований на інновації й розвиток інженерних програм відповідно до вимог сучасного виробництва. Основними критеріями акредитації є: якість початкової підготовки студентів, прийнятих в університет; вимоги до випускників; вимоги до викладачів і студентів; академічні програми; професійна практика. Особливості даних критеріїв полягають в тому, що ці критерії дають: більше свободи для університетів у формуванні навчальних планів; надання особливої уваги до якості підготовки фахівців; необхідність постійного вдосконалення освітніх програм з метою підвищення їх якості; стимулювання інновацій в освітніх стандартах. Новий підхід до акредитації освітніх програм в Австралії передбачає звернення уваги до використання внутрішніх механізмів і систем гарантії якості.

В Новій Зеландії принципово відмінністю національної політики в галузі забезпечення незалежної оцінки якості освіти є той факт, що всі ключові організації, що працюють у даному напрямку, здійснюють свою діяльність відповідно до єдиних принципів, сформульованих Міжнародною мережею агентств гарантії якості у вищій освіті (The International Network for Quality Assurance Agencies in Higher Education, INQAANE) [194]. INQAANE була створена в 1991 р. і є однією з найбільш визнаних міжнародних організацій, що займаються питаннями оцінки якості вищої освіти у світі. Мережа поєднує акредитаційні агентства й інші організації, зацікавлені у високій якості діяльності установ післяшкільної освіти або освітніх програм.

Основними цілями діяльності INQAANE є:

- збір і поширення інформації про поточний стан і нові розробки теорії й практики в області оцінки, поліпшення й підтримки якості у вищій освіті;
- організація наукових досліджень в галузях, що представляють інтерес

для системи забезпечення якості у вищій освіті;

- висловлення колективної думки її членів з питань, що представляють інтерес для системи забезпечення якості у вищій освіті;
- сприяння теорії й практиці з питань поліпшення якості вищої освіти;
- висловлення колективної думки її членів у взаємодії з міжнародними органами/організаціями й засобами масової інформації;
- забезпечення добропорядної практики в підтримці й поліпшенні якості вищої освіти;
- підтримка наукових досліджень в галузі керування якістю вищої освіти і її ефективності;
- надання консультацій існуючим агентствам, проведення експертиз по запитах зацікавлених організацій і підтримка розвитку нових акредитаційних агентств;
- сприяння зв'язкам між акредитаційними агентствами, що функціонують за межами національних границь;
- надання підтримки членам мережі у визначенні стандартів діяльності вузів за межами національних границь;
- сприяння одержанню повної інформації з питань визнання міжнародних кваліфікацій;
- допомога в розвитку й використанні технології заліку кредитних одиниць і схем нагромадження кредитів для забезпечення мобільності студентів усередині країни й за рубежом;
- попередження членів мережі про сумнівні організації й несумлінну акредитаційну практику;
- організація зовнішнього обстеження діяльності агентств-учасників INQAANE.

Прихильність організацій єдиним принципам, що працюють в галузі здійснення незалежної оцінки якості освіти, дозволяє здійснити розгорнуте порівняння їх основних характеристик. Новозеландський досвід формування умов для розвитку інститутів незалежної оцінки якості освіти унікальний тим, що створена система організацій-гарантів якості вищої освіти дозволяє використовувати для незалежної експертної оцінки всі аспекти діяльності освітніх установ. Крім того, в акредитаційний процес на різних стадіях і для різних цілей залучаються сторони, зацікавлені в підвищенні якості підготовки: представники громадськості, студенти, викладачі, міжнародні експерти в області оцінки якості та інші особи. Відмінною рисою є високий статус експертних оцінок і суджень про якість освіти й довіра, надана незалежним акредитаційним агентствам з боку державних органів – аж до використання результатів оцінки при розподілі обсягів бюджетного фінансування вузів. Перевагами системи оцінки якості освіти в Новій Зеландії є [194]:

1. Прихильність організацій, що працюють в галузі здійснення незалежної оцінки якості освіти єдиним принципам, що дозволяє здійснити розгорнуте порівняння їх основних характеристик.

2. Залучення до акредитаційного процесу на різних стадіях і для різних

цілей сторін, зацікавлених в підвищенні якості підготовки.

3. Організації-гаранти якості вищої освіти дозволяють використовувати всі аспекти діяльності освітніх установ як предмет незалежної експертної оцінки.

4. Висока довіра до результатів незалежної оцінки якості освіти, які доводять до відома державних органів, що здійснюють фінансування ВНЗ.

Недоліки такої системи оцінки якості освіти полягають у: відсутності єдиного органа, що координує діяльність всіх акредитаційних рад та ускладненні акредитації як державного інструменту контролю.

В Китаї була запропонована своя унікальна методика оцінки якості вищої освіти. Для того, щоб оцінити рівень відставання китайських університетів від провідних вузів світового рівня, в 2003 р. інститут вищої освіти Шанхайського університету склав рейтинг 500 кращих освітньо-дослідницьких вузів світу. Академічний рейтинг університетів привернув увагу світової громадськості. До методики рейтингу входили критерії оцінки навчальної й дослідницької роботи, включаючи такі фактори, як кількість Нобелівських лауреатів, а також лауреатів інших престижних наукових премій, серед випускників і викладачів, досліджень, які цитуються, кількість публікацій по природничо-науковим дисциплінам, кількість посилань на праці викладачів у науковій літературі [194].

В Україні методика оцінки якості освітніх послуг полягає в тому, що вона більше зорієнтована на кількісні показники. Це є слабкою стороною. Якщо використовуються тільки кількісні показники – це збіднює уявлення про такий складний об'єкт оцінки, яким є якість освіти. Аксіомою оцінки якості є те, що кількісні показники та шкали набагато бідніше за змістом від якісних.

Можна використовувати методику, яка є комплексом оцінних аркушів з такими критеріями [174]: організація навчального процесу; методичний потенціал; організація виховного процесу; зміст освіти; матеріально-фінансові умови й освітня інфраструктура; потенціал педагогічних кадрів; управління освітньою установою й освітнім процесом; навченість учнів і випускників; вихованість учнів і випускників; особистісні досягнення педагогів; підсумки вдосконалення педагогічного процесу; досягнення закладу освіти; виконання навчального плану та інших запланованих заходів; соціальна ефективність діяльності закладів освіти та її структур. За результатами заповнення оцінних аркушів, тобто тоді, коли буде зібрана необхідна інформація з усім масивом індикаторів, можна проводити оцінку якості освітнього процесу, скажімо, за 5-бальною шкалою на підставі ряду критеріїв. Наприклад, для оцінки якості із блоку «Організація навчального процесу» можна використовувати критерії функціональності, надійності, досконалості підходу; для оцінки якості із блоку «Методичний потенціал» – критерії продуктивності, достатності; із блоку «Організація виховного процесу» – критерії досконалості підходу, системності виховної роботи; систематичності виховної роботи, досконалості й адекватності організаційних форм виховної роботи; із блоку «Управління освітньою установою й освітнім процесом» – критерії адаптивності, гнучкості, надійності, економічності та продуктивності організаційних структур управління школою й

освітнім процесом, ефективності, оперативності управління, досконалості підходу тощо [189]. Можна використати одну з методик оцінки навчальних закладів України приведених вище, наприклад, використовуючи досвід Нової Зеландії як однієї з визнаних міжнародних організацій, що займаються оцінкою якості вищої освіти у світі.

У сучасному швидко мінливому світі освіта, що перебуває в процесі інтенсивних перетворень, є одночасно й об'єктом, і суб'єктом змін.

Досягнення якісно нового стану суспільства неможливе без покращення рівня підготовки фахівців вищої кваліфікації, в тому числі, й для системи освіти, яка, в свою чергу, має розв'язувати задачі, пов'язані з професійною підготовкою. Зараз Україна здійснює модернізацію освітньої діяльності відповідно до європейських вимог, тому оцінка якості освіти має охоплювати всі основні функції та напрями діяльності в цій галузі: якість викладання, підготовки й проведення досліджень, а також якість підготовки персоналу, навчальних програм та якість навчання. Для здійснення освітніх реформ необхідно визначення вірних критеріїв оцінювання надання якісних освітніх послуг. Збереження, а по можливості й зміцнення, суб'єктності вищої освіти є базовим концептуальним принципом не тільки реформ національних систем освіти, але й широкомасштабних інтеграційних процесів, що розвертаються в Україні, в Європі, і в усьому світі, про що свідчать документи, які характеризують цілі й завдання міжнародних реформ освіти на сучасному етапі: у результаті їх здійснення повинна зрости суб'єктна роль вищої освіти, роль кожного вищого навчального закладу, а також викладачів і студентів як активних і відповідальних учасників процесу змін. Разом з тим зміни потрібні й у державній політиці, і в інституціональних відносинах: адекватне фінансування, розширення автономії вузів, демократизація вищої освіти в цілому.

4.3. Ринок освітніх послуг та ринок молодіжної праці в Україні: моніторинг проблем їх дисбалансу та перспектив у вигляді SWOT-аналізу

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

Науковці виділяють такі характеристики ринку освітніх послуг [195]:

- поглиблення селективної функції освіти;
- розвиток функції адаптації освіти й 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 на сприйняття освіти найважливішою умовою виживання, основою матеріального добробуту;
- орієнтація молоді на престижні професії.

Ринок освітніх послуг тісно взаємодіє з ринком праці як органічною складовою ринкової економіки, що виконує функції механізму розподілу й перерозподілу суспільної праці за сферами й галузями господарства, видами і формами зайнятості відповідно до структури суспільних потреб і форм власності. Ринок праці можна визначити як діючий у рамках певного економічного простору механізм взаємовідносин між роботодавцем, який потребує робочої сили, і потенційним працівником, який пропонує свою робочу силу в певний момент часу.

Функціонування ринку праці має деякі особливості, пов'язані з характером і специфікою відтворення робочої сили [185]:

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

2) значна тривалість за часом контакту продавця й покупця робочої сили, що накладає свій відбиток на їх взаємовідносини й відіграє важливу роль у забезпеченні життєздатності організації;

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

4) високий ступінь індивідуалізації угод, пов'язаний із різним професійно-кваліфікаційним рівнем робочої сили, різноманітністю технологій та організації праці тощо;

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

6) значущість для працівника негрошових аспектів угоди: змісту та умов праці, мікроклімату в колективі, можливості просування по службі тощо. Економічні відносини між суб'єктами ринку праці характеризують соціально-трудова відносини, тобто об'єктивно існуючі взаємозалежності та взаємодії суб'єктів цих відносин у процесі праці, спрямовані на регулювання якості трудового життя.

Управління ринком освітніх послуг спрямоване на гармонізацію взаємовідносин учасників освітнього процесу та представників ринку праці, досягнення рівня їх максимальної задоволеності якістю вирішення соціально-економічних завдань, поставлених перед певною системою. У процесі такої взаємодії суб'єкти ринку праці та ринку освітніх послуг здійснюють взаємний вплив [195]. Проведемо SWOT-аналіз ринку праці та ринку освітніх послуг в

Таблиця 4.1

SWOT-аналіз молодіжного сегменту ринку праці України

Сильні сторони S	Слабкі сторони W
<ol style="list-style-type: none"> 1. Використання сучасних ІКТ (інформаційно-комунікативних) та Інтернет-технологій пошуку роботи. 2. Низька вартість робочої сили як одного з основних факторів виробництва. 3. Наявність потенціалу розвитку амбіцій. 4. Націленість на отримання досвіду і на активну роботу, орієнтація на кар'єру. 5. Наявність у молоді вищої (а то і двох) видів спеціальної освіти. 6. Креативність, мобільність, готовність до переїзду. 7. Доступ до міжнародних Програм сертифікації фахівців (СІА, СІА, NIMA, СІА, МВА) в Україні. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Високий рівень корупції та непрозорість у розподілі державних коштів, призначених для сприяння молодіжній зайнятості в регіоні. 2. Невідповідність професійної підготовки та кількості кадрів потребам економіки. 3. Висока трудова активність пенсіонерів. 4. Нерозвиненість інституцій, які сприяють залученню і впровадженню інновацій в економіку. 5. Високий рівень безробіття серед молоді. 6. Неузгодженість механізмів забезпечення стимулюючої і фискальної функцій податкової системи для розвитку підприємництва, зайнятості молоді та створення нових робочих місць. 7. Питома вага молоді менша за питому вагу населення пенсійного віку. 8. Низький рівень правового захисту молоді у сфері соціально-трудових відносин. 9. Високий рівень «тіньової зайнятості». 10. Відсутність інвестицій у людський капітал.
Можливості O	Загрози T
<ol style="list-style-type: none"> 1. Вдосконалення нормативно-правової бази у сфері регулювання ринку праці і міграції. 2. Реформування системи освіти відповідно до європейських стандартів. 3. Зростання правової грамотності молоді. 4. Виникнення додаткового попиту на робочу силу та можливість створення нових робочих місць внаслідок зниження бар'єрів на зовнішніх ринках. 5. Зростання попиту на нові професії. 6. Ведення в дію нового трудового кодексу, який дозволить розширення форм зайнятості молоді та їх правової захищеності. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. «Відтік мозків» серед молоді. 2. Жорстка конкуренція на ринку праці, приток трудових мігрантів з регіонів з нижчим рівнем життя. 3. Зниження реальної заробітної плати. 4. Необгрунтоване підвищення вимог до якості робочої сили, що не відповідає попиту. 5. Зростання меж пенсійного віку. 6. Посилення демографічної кризи. 7. Згорання підприємницької діяльності і закриття підприємств як наслідок звуження ринків збуту та обмеженості доступу до фінансових ресурсів.

Джерело: складено за науковим дослідженням [118]

Таблиця 4.2

SWOT-аналіз ринку освітніх послуг України

Сильні сторони S	Слабкі сторони W
<ol style="list-style-type: none"> 1. Потужна освітня база, історично сформована на основі традиційної школи. 2. Посилення інформатизації ВНЗ за допомогою стейкхолдерів. 3. Різноманітність форм отримання освіти у ВНЗ. 4. Укрупнення структури установ ВНЗ. 5. Вдале інфраструктурне і географічне розташування і розповсюдженість освітніх установ. 6. Збільшення кількості студентів та випускників як прояв бажання отримувати вищу освіту. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Незадоволення попиту на освіту, про що свідчать високі конкурси на певні спеціальності. 2. Перевантаження кількістю дисциплін, які мають загальний характер. 3. Дублювання навчальних дисциплін. 4. Брак сучасних методів навчання. 5. Недосконала система оцінки якості освіти. 6. Повільна реалізація введених реформ. 7. Нерівномірний розподіл держзамовлення. 8. Корупційні порушення прав студентів. 9. «Надлишок» молодих фахівців. 10. Невідповідність підготовки молоді вимогам ринку праці.

167

Україні на основі статистичних [196] та власних досліджень [118, 197]. Його матриця матиме такий вигляд (табл. 4.1-4.2). У ній чинники внутрішнього та зовнішнього середовища згруповані в окремі розділи. Очевидно, чим більш нестійкі зв'язки між ринками, чим менше враховуються умови їх спільного функціонування, тим критичніша невідповідність попиту та пропозиції трудових ресурсів на ринку праці, тим слабша можливість інноваційного розвитку економіки. У період ринкових трансформацій різні об'єктивні й суб'єктивні умови визначають виникнення на ринку праці диспропорцій між попитом і пропозицією робочої сили, а саме:

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 й 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 й обумовлені недостатнім впливом держави на процеси відтворення й використання робочої сили.

Слід зазначити про існування в системі вищої освіти України наступних проблем: структура підготовки кадрів не повністю задовольняє потреби ринку праці, результати наукових досліджень слабо інтегруються у вищу освіту, нерационально використовуються кошти ВНЗ, недосконала мережа установ вищої освіти, невідповідність сучасним вимогам кадрового потенціалу, освіти, підвищення кваліфікації педагогів, відсутність гнучкої інтеграції студентів до світових умов. У зв'язку з тим, що минуло значно багато часу з дня затвердження напрямків з вищої освіти та магістерських програм, є необхідність їх оновлення. Незважаючи на оновлення стандартів за напрямами, все ще існують непотрібні неспеціальні предмети у навчальних планах. На рівнях бакалавра і магістратури за багатьма спеціальностями не вистачає підручників, іноді використовується стара за змістом література. У зв'язку з відсутністю механізму моніторингу, що характеризує рівень засвоєння студентами навчальних дисциплін, допускається необ'єктивність в оцінці їх знань. Структура мінімальних державних вимог до змісту та рівня підготовки магістрів повинна бути вдосконалена і підготовлені державні освітні стандарти.

Нові педагогічні технології навчання розробляються повільно, а існуючі технології слабо застосовуються в навчальному процесі. При підготовці кадрів у ВНЗ інформаційно-комунікаційні технології, методи активного та інтерактивного навчання використовуються недостатньо. Досі немає науково обгрунтованого довгострокового механізму прогнозування з підготовки кадрів. Не створено механізм, що визначає рівень професійності викладачів вузів.

Продовження табл. 4.2

Можливості О	Загрози Т
1. Інтеграція до європейських норм.	1. Перехід на платну систему навчання.
2. Відміна ОКР спеціаліст як фактор підвищення рейтингу бакалаврату.	2. Недостатнє фінансування розвитку ВНЗ з боку держави.
3. Створення міжнародних проєктів співпраці між Україною та іншими країнами (країни ЄС, США тощо);	3. Міграція молоді за кордон, надання переваги іноземній освіті.
4. Зміна вектору освітньої політики.	4. Криза у всіх сферах життя.
5. Збільшення автономії ВНЗ на ринку освітніх послуг.	5. Скорочення/ліквідація підприємств, які формують попит на молодих фахівців.
6. Пільгове довгострокове кредитування на здобуття освіти.	6. Висока вартість створення робочого місця.
	7. Держава як головний стейкхолдер.
	8. Зниження рівня життя.
	9. Негативні демографічні зміни.

Джерело: складено за науковим дослідженням [197]

У зв'язку з тим, що навантаження викладача визначено не оптимально, навантаження аудиторних годин визначено на мінімальному рівні, – це не дозволяє привести співвідношення студентів і педагогів у відповідність зі світовими показниками. Матеріально-технічна база (постачання навчальних лабораторій, постачання з приладами та обладнанням, що забезпечують навчальний процес) вузів не корелює із сучасними вимогами. Бібліотеки та їх забезпечення у ВНЗ не відповідають сучасним вимогам, робота в напрямку створення електронних бібліотек та підручників ведеться дуже повільно. Нормативно-правові документи, що регулюють діяльність ВНЗ, не повністю приведені у відповідність з документами щодо застосування модульно-кредитної системи.

З огляду на існуючу ситуацію в системі вищої освіти необхідно постійно удосконалювати процес підготовки висококваліфікованих фахівців. Системний підхід до управління якістю дає змогу вищим навчальним закладам аналізувати вимоги споживачів (для ВНЗ – це суспільство, конкретні замовники і абітурієнти), визначати процеси, які сприяють одержанню освітніх послуг, а також підтримувати ці процеси в керованому стані за допомогою фінансових, інформаційних, кадрових і матеріально-технічних ресурсів.

Аналіз існуючого стану вищих навчальних закладів в Україні свідчить, що система освіти і підготовка кадрів, які існували в умовах централізованої планової економіки, поступово перебудовуються відповідно до вимог Європейського стандарту вищої освіти. Сучасні потреби ринку праці пов'язані з поглибленням ринкових відносин, структурними змінами і циклічними коливаннями в економіці. Деформація структури трудових ресурсів погіршується внаслідок тривалого спаду в економіці та загострення кризових явищ у соціально-економічній сфері. Це можна виправити шляхом забезпечення повного відтворення населення, реструктуризації системи освіти, вдосконалення системи регулювання та розробки механізму прогнозування професійних потреб ринку праці. В умовах розвитку інноваційної моделі економіки на ринку праці, важливим є не лише володіння необхідним обсягом

знань, але й уміння швидко і мобільно реагувати на зміни, вміти ефективно спілкуватися та орієнтуватися в інформаційному просторі, мати здатність постійно підвищувати свій професійний рівень. Головним завданням ВНЗ є забезпечення потреб галузей економіки в підготовці конкурентоспроможних робочих кадрів. При плануванні підготовки спеціалістів ВНЗ слід враховувати потреби ринку праці в робітниках різних кваліфікацій та специфіку розвитку територій. Сучасний рівень конкурентоспроможності підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці повинен відповідати реаліям часу, потребам суспільства та мусить базуватися не на тривалості або змісті навчання, а на тих знаннях, уміннях і навичках, якими оволоділи випускники. На державному рівні постає задача гармонізувати відносини в ланцюжку «державна – вища школа – роботодавці», що забезпечить конкурентоспроможність підготовки фахівців вищими навчальними закладами відповідно до вимог ринку праці.

4.4. Прогнозування перспектив взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці в Україні

Прогнозування попиту-пропозиції на фахівців економічних спеціальностей в умовах соціально-економічної кризи в Україні

Аналіз світового досвіду свідчить, що на сьогодні точно спрогнозувати попит на робочу силу у професійно-кваліфікаційному розрізі надзвичайно складно. Існують чотири основні підходи до прогнозування економічної активності населення [57]:

1) суб'єктивна (експертна) оцінка, що базується на певному сценарії або передбачає досягнення заданої мети;

2) екстраполяція тренду або використання кривої росту. У першому випадку рівень економічної активності вважається функцією часу, і прогнозні величини віднаходять шляхом поширення тенденції, що спостерігалася у звітному періоді, на перспективу. Серед кривих росту використовуються S-подібні функції, зокрема логістична, що передбачають стабілізацію показника в майбутньому (тобто горизонт його зростання обмежений);

3) регресійні моделі, що базуються на кореляції між рівнем економічної активності та економічними, демографічними, іншими факторами. Цей метод передбачає наявність прогнозних значень факторних ознак, що можуть бути підставлені в регресійне рівняння;

4) моделі, що базуються на когортному методі. У цьому випадку рівень економічної активності визначається за допомогою оцінки ймовірності входу чи виходу з робочої сили для кожної когорти залежно від статі та віку.

Проведемо прогнозування попиту-пропозиції на фахівців економічних спеціальностей в умовах соціально-економічної кризи в Україні.

За результатами розгляду теоретичних питань стосовно залежності попиту та пропозиції робочої сили від параметрів ринку, нами було встановлено, що попит на робочу силу на конкретному ринку праці залежить

від економічної кон'юнктури, співвідношення затрат на оплату праці й капіталу та розвитку технології. Основним фактором, який суттєво впливає на формування попиту робочої сили конкретному ринку праці, є заробітна плата молодих працівників. Виходячи з цього, ми можемо з'ясувати кореляційну залежність між цими двома параметрами ринку праці.

Формула однофакторної моделі залежності попиту робочої сили на ринку праці України році від рівня середньої заробітної плати має наступний вигляд [51]: $y = b_1 + b_0x$, де b_0 , b_1 – параметри моделі.

Параметри регресії знаходимо за формулами (4.1-4.2):

$$b_1 = \frac{n \sum_{i=1}^n X_i Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2} \quad (4.1)$$

$$b_0 = \frac{\sum_{i=1}^n X_i^2 \sum_{i=1}^n Y_i - \sum_{i=1}^n X_i \sum_{i=1}^n X_i Y_i}{n \sum_{i=1}^n X_i^2 - \left(\sum_{i=1}^n X_i \right)^2} \quad (4.2)$$

Використовуємо дані з таблиці 4.3 для розрахунку параметрів.

Таблиця 4.3

Показники для побудови регресійної моделі попиту-пропозиції на ринку праці

І (роки)	Потреба підприємств у працівниках, тис. осіб (X)	Динаміка середньомісячної заробітної плати в розрахунку на одного штатного працівника, грн. (Y ₁)	Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації, тис. осіб (Y ₂)
1(2004)	166,4	556	348,273
2(2005)	186,5	772	265,997
3(2006)	170,4	1007	262,617
4(2007)	169,6	1317	251,727
5(2008)	91,0	1772	265,857
6(2009)	65,7	1872	281,257
7(2010)	63,8	2216	294,337
8(2011)	59,2	2614	329,077
9(2012)	48,5	3007	288,447
10(2013)	47,4	3248	280,957
11(2014)	35,2	3446	324,707

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [196]

Тоді параметри регресії будуть наступні:

$b_1 = 0,179$; $b_0 = -56,014$. Обчислюємо регресійну модель.

Побудуємо графік регресійної функції попиту і пропозиції на ринку праці молодих фахівців (рис. 4.2). Коефіцієнт кореляції наближається до 1, що каже про високу залежність факторів.

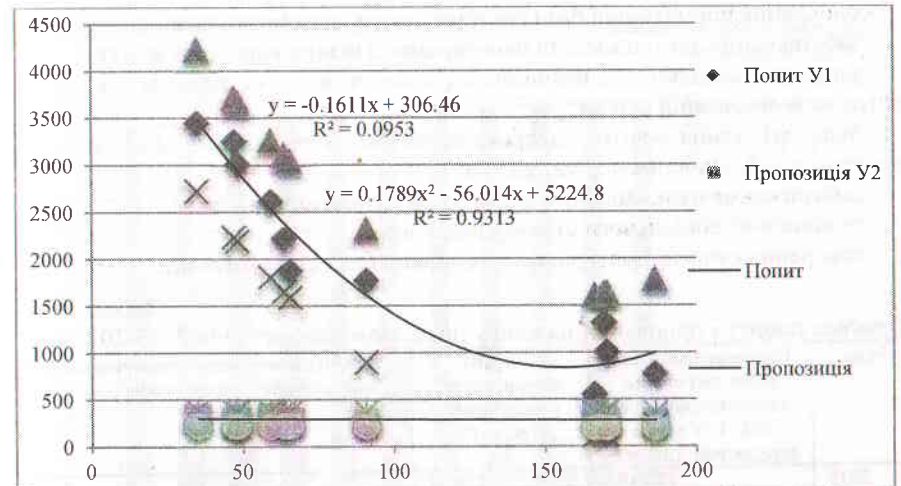


Рис. 4.2. Кореляційна залежність попиту та пропозиції молодих фахівців на ринку праці України від розміру середньої заробітної плати

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [196]

Тобто при зростанні середньої заробітної плати на 1 грн попит на молодих фахівців на ринку праці знижується 0,1611 тис. осіб або приблизно на 161 особу.

Мета прогнозування показників попиту та пропозиції робочої сили – визначення та кількісна оцінка очікуваного контингенту незайнятого у галузях економічної діяльності населення, який вийде на ринок праці і претендуватиме на вільні робочі місця та посади; розробка можливих варіантів забезпечення продуктивної зайнятості, встановлення прогнозного надлишку працездатного населення працездатного віку з урахуванням потреб суспільного виробництва та економічного стану держави [186].

За допомогою регресійного аналізу визначаємо прогноз на 2015-2025 рр. (табл. 4.4).

На рис. 4.3 ми бачимо постійне зниження потреб підприємств, збільшення непрацевлаштованих молодих фахівців, а також зростання навантаження на одне вільне робоче місце, тобто диспропорція попиту-пропозиції продовжить зростати. При відсутності зміни ситуації на ринку праці та ж сама тенденція буде відбуватись по всім регіонам. Попит на економічні спеціальності буде не уклібно падати.

Прогнозування розвитку ринку освітніх послуг в Україні

В Україні існує Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки, яка визначає основні напрями, пріоритети, завдання і механізми реалізації державної політики в галузі освіти, кадрову і соціальну політику і є основою для внесення змін і доповнень до чинного законодавства України, управління і фінансування, структури та змісту системи освіти.

Ключовими напрямами державної освітньої політики мають стати:

- оновлення нормативної бази системи освіти, адекватної вимогам часу;
- забезпечення доступності та неперервності освіти впродовж життя;
- розвиток наукової та інноваційної діяльності в освіті, підвищення якості освіти на інноваційній основі;
- інформатизація освіти, удосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки;
- забезпечення національного моніторингу системи освіти;
- підвищення соціального статусу педагогів;
- створення сучасної матеріально-технічної бази системи освіти.

Таблиця 4.4

Прогноз попиту і пропозиції на ринку праці молодих фахівців 2015-2025 рр.

Роки	Непрацевлаштовані після закінчення загальноосвітніх та ВНЗ I-IV рівнів акредитації, тис. осіб	Потреба підприємств у працівниках, тис. осіб	Навантаження непрацевлаштованих випускників на одне вільне робоче місце, осіб
2015	280,83	178,37	
2016	282,26	166,57	1,57
2017	283,82	153,73	1,69
2018	285,87	136,79	1,85
2019	288,89	111,93	2,09
2020	289,55	106,47	2,58
2021	291,83	87,68	2,72
2022	294,47	65,93	3,33
2023	297,08	44,46	4,47
2024	298,67	31,29	6,68
2025	299,99	20,48	9,54
			14,65

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [196]

Реалізація Національної стратегії забезпечить підвищення якості вітчизняної освіти, її інноваційний розвиток відповідно до світових стандартів, що сприятиме істотному зростанню інтелектуального, культурного, духовно-морального потенціалу суспільства та особистості. У результаті цього відбудуться відчутні позитивні зміни в соціально-економічному та політичному житті країни, розвитку науки, культури, духовності.

Європейський фонд освіти (ЄФО) реалізував в Україні пілотний проект, покликаний удосконалити систему професійної освіти та адаптувати її до потреб на ринку праці. Розроблена фондом методика була застосована на Дніпропетровщині. Було проведено дослідження підприємств області, зібрані та проаналізовані дані про навчальні заклади та молодь. Мета цих заходів – встановити, наскільки відповідає попит та пропозиція освітньої системи потребам ринку праці. Своім досвідом щодо аналітичного підходу до оцінки цих показників Дніпропетровська область поділилася з іншими регіонами України та країнами Східної Європи під час міжнародної конференції у Києві. За проханням Уряду, Європейський фонд освіти реалізував пілотний проект на Дніпропетровщині з удосконалення системи професійної освіти.

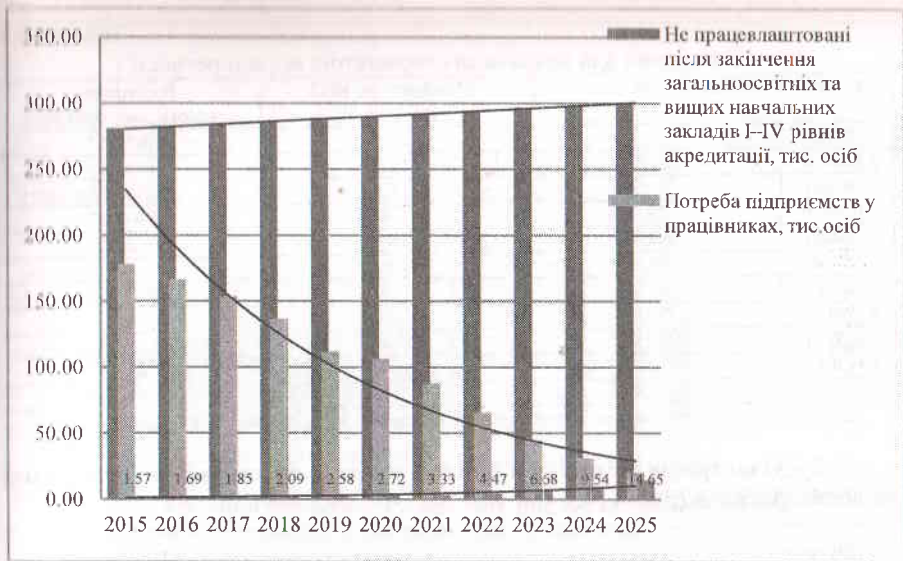


Рис. 4.4. Прогноз попиту та пропозиції на ринку праці молодих фахівців на 2015-2025 рр.

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [196]

У рамках проекту в області було проведено масштабне анкетування підприємств, збір інформації про заклади професійно-технічної освіти різних форм власності всіх рівнів атестації, а також детальний аналіз зібраних даних. Досвід Дніпропетровщини в реалізації подібних проектів перейматимуть інші області України. Проведені в рамках пілотного проекту Європейського Фонду Освіти дослідження показали, що подібні обстеження в регіонах України слід проводити один раз на 3-5 років. Для прогнозування розвитку ринку освітніх послуг враховуються показники, які є індикаторами (табл. 4.5).

Таблиця 4.5

Індикатори розвитку вищої системи освіти

Критерії розвитку	Показники розвитку
Кількісні	Збільшення закладів, Збільшення викладачів, Збільшення студентів, Збільшення випускників, Збільшення фінансування
Якісні	Поява закладів нового типу, Підвищення рівня кваліфікації викладачів, Підвищення успішності студентів, Збільшення кількості дипломів з відзнакою, Збільшення кількості працевлаштованих випускників
Інноваційні	Збільшення кількості наукових досліджень, Збільшення кількості публікацій, Збільшення кількості конференцій, Підвищення комерціалізацію результатів діяльності, Збільшення кількості патентів
Конкурентні	Місце ВНЗ в національних та міжнародних рейтингах

Джерело: складено за даними [197, 198]

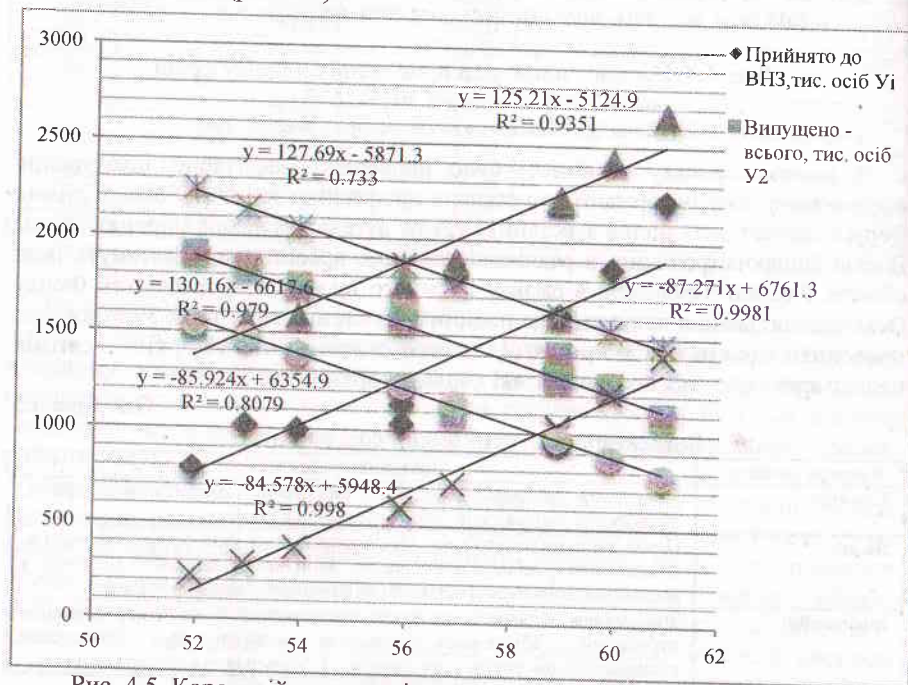
Для прогнозування розвитку ринку освітніх послуг можливо використати подібну до прогнозування попиту і пропозиції на ринку праці регресійну модель з деякими корективами (табл. 4.6).

Таблиця 4.6

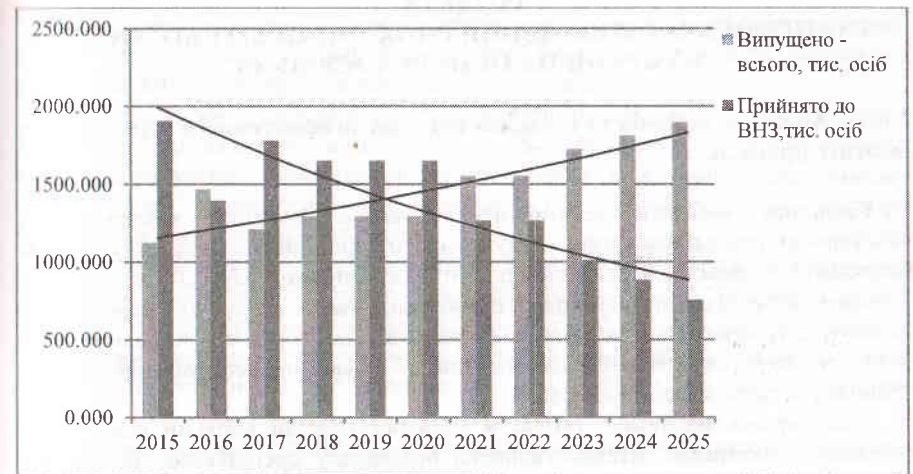
Розрахунки для визначення параметрів моделі регресії			
l (Роки)	Кількість ВНЗ, одиниць X	Прийнято до ВНЗ, тис. осіб Y_1	Випущено всього, тис. осіб Y_2
1 (2004)	60,9	2211	1105,067
2 (2005)	56,9	1816	1106,067
3 (2006)	59,9	1860	1256,067
4 (2007)	58,9	1616	1290,067
5 (2008)	58,9	1366	1332,067
6 (2009)	58,9	1368	1415,067
7 (2010)	55,9	1136	1577,067
8 (2011)	55,9	1036	1624,067
9 (2012)	53,9	996	1752,067
10 (2013)	52,9	1016	1842,067
11 (2014)	51,9	786	1910,067

Джерело: складено за даними Державної служби статистики України [196]

Побудуємо графік регресійної функції попиту і пропозиції на ринку праці молодих фахівців (рис. 4.5):



Таким чином, визначимо на основі розрахунків прогноз розвитку ринку освітніх послуг на 2015-2025 рр. на рис. 4.6.



Проаналізувавши дані попередніх досліджень, можна виділити низку проблем розвитку сучасних ринків освіти та праці як України в цілому, так і Дніпропетровської області:

- проблеми із забезпеченістю навчально-виховного процесу якісними викладацькими кадрами;
- незадовільний стан науково-дослідницької діяльності;
- застаріла навчально-матеріальна база, її недостатнє фінансування;
- відсутність проходження студентами якісної практики на підприємствах, у корпораціях, на фірмах, передусім тих, що застосовують нову техніку та сучасні технології;
- одночасне існування попиту на напрями освіти, що відповідають сучасним модним тенденціям в суспільстві, та існування реального дефіциту менш «модних» спеціальностей на ринку праці;
- відсутність державної стратегії у розвитку системи підготовки кадрів відповідно до потреб економіки;
- відсутність єдиної системи професійних кваліфікацій та стандартів професійної підготовки.

Одним із напрямків регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці є удосконалення економічного механізму управління якістю освітніх послуг. Дієвими інструментами економічного механізму регулювання інтересів партнерів у системі освіти повинні стати підвищення якості освіти шляхом прогнозування структури спеціальностей, дослідження вимог ринку праці до компетенції випускників, фінансування навчальних закладів за результатами діяльності, аудиту якості освітніх послуг.

РОЗДІЛ 5 МЕХАНІЗМИ УДОСКОНАЛЕННЯ РИНКОВО-ОСВІТНЬОЇ МОДЕЛІ В УКРАЇНІ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЄС

5.1. Аналіз механізмів та сучасних підходів до ефективного регулювання освітніх процесів

Успішний соціально-економічний розвиток України забезпечується позитивною динамікою стану галузі освіти, зростанням інтелектуального потенціалу суспільства. Подальший розвиток освітянської галузі спрямований на забезпечення соціально орієнтованої економіки, а також інтеграції в європейське та світове товариство. Досягнення в країні високого рівня освіченості буде позитивно сприяти здійсненню економічних та соціальних реформ, формуванню правової та економічної культури.

Наша країна підтримує розвиток багатовступневої системи освіти, що забезпечує зростання інтелектуального потенціалу суспільства. За даними ЮНЕСКО, високого рівня національного добробуту досягнуть країни, в яких близько 50% працездатного населення будуть становити особи з вищою освітою. А тому сучасна політика державних структур України орієнтована на подальший розвиток освітянської галузі.

Досвід передових країн світу засвідчує, що освіта є досить важливим чинником духовної культури, успішного забезпечення розвитку особистості та відтворення продуктивних сил суспільства. Розвиток системи освіти базується на концепції побудови незалежної демократичної держави, пріоритетами якої є доступ до освіти кожного громадянина.

В Україні система вищої освіти має складну багаторівневу структуру і характеризується наявністю базової та повної освіти, післядипломної освіти (аспірантури та докторантури). Досить чітко визначені освітні рівні бакалавра, магістра та наукові ступені кандидата і доктора наук.

Різними проблемами функціонування освіти опікуються багато вчених, наукових установ та навчальних закладів. А тому слід відмітити значний інтерес науковців до вивчення актуальних проблем стану та розвитку освітянської галузі в нашій країні. Особливий інтерес у науковців викликає узагальнення сучасної практики управління освітянською галуззю на макrorівні. Перш за все управління повинно бути прозорим та відкритим для всіх учасників освітянського процесу країни.

В Законі України «Про вищу освіту», Національній стратегії розвитку освіти в Україні на 2012-2021 роки та в інших документах визначені основні напрями розвитку вищої освіти. Як показує аналіз нормативних актів, для їх практичної реалізації є наступні шість напрямів, що необхідно здійснити в освітянській галузі.

Перший із них – це здійснення оптимізації мережі вищих навчальних закладів, впорядкування їх структурних підрозділів. Це повинно відбуватися з врахуванням попиту на ринку праці країни.

Другий напрям – вдосконалення системи вищої освіти на основі державного регулювання. Останнє здійснюється з урахуванням оптимізації державних управлінських структур та децентралізації управління.

Третій напрям – це вдосконалення внутрішнього контролю якості знань студентів. З цієї метою слід передбачати здійснення конкретних заходів щодо гарантування покращення якості освіти в кожному навчальному закладі. При цьому слід орієнтуватись на загальнодержавні критерії оцінювання якості знань студентів.

Четвертий напрям – встановлення на національному рівні нормативів та принципів визначення наукових ступенів, вчених звань. Потребує також розробки механізму визнання закордонних дипломів та наукових ступенів.

П'ятий напрям – розробка та обґрунтування на державному рівні матеріально-технічного та фінансового забезпечення вищих навчальних закладів.

Шостий напрям – здійснення механізмів розширення автономії вищих навчальних закладів, самостійно розпоряджатися коштами, що надійшли за рахунок реалізації договірних (господарських) тем.

Отже, зусилля державних управлінських структур, державна політика повинні спрямовуватись на вдосконалення та розвиток освітянської галузі, реалізацію певних цілей та завдань, що сприятимуть розвитку вищої освіти.

Окремо слід зупинитись на державному регулюванні (управлінні) вищими навчальними закладами, які становлять ядро (основу) всієї системи вищої освіти. Ефективний розвиток освітянської галузі країни залежить від того, як працюють вищі навчальні заклади. В сучасних умовах вища школа повинна адаптуватись до процесів формування ринку праці, вдосконалення організації навчального процесу.

Основними складовими практичного вирішення основних завдань щодо стратегічного управління вищими навчальними закладами є такі:

- вдосконалення та ефективне управління професорсько-викладацькими колективами вузів;
- запровадження ефективного механізму мотивації праці працівників навчальних закладів;
- обґрунтування основних показників (критеріїв) ефективності управління в сучасних умовах функціонування вузів.

Як відомо, Україна орієнтована на європейський вибір, а тому освітянська галузь потребує реорганізації за умов збереження українських традицій та звичних методів діяльності. Останнім часом в Україні здійснені практичні заходи щодо зменшення чисельності вищих навчальних закладів та їх окремих структурних формувань методом об'єднання. Відповідно, змінюються також показники чисельності студентів у вищих навчальних закладах України (табл. 5.1). Якщо порівняти кількість вищих навчальних закладів у 2015-2016 роках з базовим 1990-1991 роком, то чисельність за рахунок їх об'єднання зменшилась на 232 навчальні заклади. До цього слід відмітити також зменшення кількості відокремлених структур вузів [196].

Таблиця 5.1

Кількісні показники освітянської галузі України

Роки	Кількість ВНЗ (одиниць)		Кількість студентів у ВНЗ закладах, тис.	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
1990/91	742	149	757,0	881,3
2000/01	664	315	528,0	1402,9
2010/11	505	349	361,5	2129,8
2011/12	501	345	356,8	1954,8
2012/13	489	334	345,2	1824,9
2013/14	478	325	329,0	1723,7
2014/15 ¹	387	277	251,3	1438,0
2015/16 ¹	371	288	230,1	1375,2

Примітка: ¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

* За останніми офіційними даними загальна кількість вищих навчальних закладів становить 659, із них I-II рівнів акредитації – 371, III-IV рівнів акредитації – 288.

Відбулися позитивні зміни щодо кількості студентів, що одержують освіту у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації. За останніми даними (2016 р.), таких студентів навчалось 1375,2 тис. або в 1,6 рази більше в порівнянні з 1990 роком. За цей же період кількість студентів, що навчались у навчальних закладах I-II рівнів акредитації зменшилась в 3,3 рази. За період аналізу спостерігається збільшення кількості студентів, що поступили на навчання у вузи III-IV рівня акредитації. Відповідно, тут збільшився контингент випускників (фахівців), що засвідчують цифрові дані табл. 5.2.

Таблиця 5.2

Офіційні цифрові дані щодо прийнятих студентів та випущених фахівців (вузи України)

Роки	Прийнято студентів, тис.		Випущено фахівців, тис.	
	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації	I-II рівнів акредитації	III-IV рівнів акредитації
1990	241,0	174,5	228,7	136,9
2000	190,1	346,4	148,6	273,6
2010	129,1	392,0	111,0	543,7
2011	105,1	314,5	96,7	529,8
2012	99,8	341,3	92,2	520,7
2013	93,9	348,0	91,2	485,1
2014 ¹	69,5	291,6	79,1	405,4
2015 ¹	63,2	259,9	73,4	374,0

Примітка: ¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

Міністерством освіти і науки України, а також підпорядкованими відповідними обласними структурами та вищими навчальними закладами проведені ефективні організаційні заходи щодо підготовки кадрів вищої кваліфікації – аспірантів і докторантів. В 1991 році чисельність аспірантів в країні складала 13596 осіб, докторантів – 503 особи. Їх чисельність з року в рік змінювалась, але в цілому існувала тенденція до зростання показників підготовки висококваліфікованих кадрів. Про це засвідчують офіційні статистичні дані, наведені в табл. 5.3.

В 2015 році було 28487 аспірантів або в 2,1 рази більше в порівнянні з 1991 роком. Чисельність докторантів становила 1821 особа, що в 3,6 рази більше. Отже, протягом усього періоду аналізу в Україні збереглась тенденція щодо зростання темпів чисельності підготовки кадрів вищої кваліфікації. Все це має вагоме значення перш за все для освітянської галузі, де працюють у вищих навчальних закладах висококваліфіковані кадри – кандидати і доктори наук, доценти та професори.

Таблиця 5.3

Кількісні та відносні показники чисельності аспірантів і докторантів України

Роки	Аспіранти			Докторанти		
	Всього, осіб	В % до 1991р.	+/- до 1991р., осіб	Всього, осіб	В % до 1991р.	+/- до 1991р., осіб
1991	13596	100	–	503	100	–
2000	23295	171,3	+9699	1131	224,8	+628
2010	34653	254,9	+21057	1561	310,3	+1058
2011	34192	251,5	+20596	1631	324,3	+1128
2012	33640	247,4	+20044	1814	360,6	+1311
2013	31482	231,5	+17886	1831	364,0	+1328
2014 ¹	27622	203,2	+14026	1759	349,7	+1256
2015 ¹	28487	209,5	+14891	1821	362,0	+1318

Примітка: ¹ Без урахування тимчасово окупованої території Автономної Республіки Крим, м. Севастополя та частини зони проведення антитерористичної операції.

При формуванні особистості, відтворенні та розвитку інтелектуального потенціалу, в забезпеченні економічного та соціального розвитку суспільства основним фактором безумовно є вища освіта. А тому в Україні здійснюються пріоритети розвитку освітянської галузі, створено відповідну правову базу, а також здійснюється реформування з орієнтацією на європейський досвід.

Актуальним питанням розвитку освітянської галузі є державне регулювання. В Указі Президента України щодо схвалення Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки передбачено виконання в сфері вищої освіти таких завдань: прогнозування потреби у підготовці фахівців з вищою освітою в усіх сферах; забезпечення життєдіяльності держави; забезпечення виконання держзамовлення на підготовку кваліфікаційних фахівців з вищою освітою відповідно до визначених державою пріоритетів соціально-економічного

Показники фінансування видатків вищої освіти України

Показники	2010 р.	2011 р.	2012 р.	2013 р.	2014 р.	2015 р.
ВІЗ I-II рівнів акредитації, млн. грн.	7595,3	8159,3	8961,0	9387,7	8710,2	9656,5
ВІЗ III-IV рівнів акредитації, млн. грн.	30065,2	31604,7	33257,5	33713,2	31546,3	37177,2
Післядипломна освіта (аспірантура, докторантура), млн. грн.	1491,8	1571,6	1622,3	2007,5	1754,8	1934,0

Джерело: [196]

розвитку; налагодження взаємодії держави та суб'єктів підприємницької діяльності для створення сучасної системи підготовки кваліфікованих працівників сфери обслуговування [199].

Слід відзначити, що науковці мають власне бачення щодо напрямів формування ефективного механізму державного регулювання вищої освіти в Україні. Так, Л.О. Карбовська поділяє напрями формування ефективного організаційно-економічного механізму державного регулювання вищої освіти на два періоди [200]: короткостроковий період (1-3 роки) та перспективний й середньостроковий період (3-6 років). На її думку, в короткостроковому періоді на основі інформації про поточний попит на професії необхідно проводити оцінку потреб економіки в працівниках за видами економічної діяльності й відповідно до цього розробляти плани перенавчання і перекваліфікації незайнятих фахівців з урахуванням суміжності професій та потреби у них регіональних ринків праці. На середньостроковий період автор пропонує розробити і реалізувати Державну програму профорієнтаційної діяльності серед учнів загальноосвітніх шкіл (разом із уповноваженими органами виконавчої влади в галузі освіти і науки України). В більш широкому плані ця проблема розкривається в роботі А.С. Кобець, на думку якої державне регулювання освітньої сфери можна визначити як сукупність методів та інструментів, за допомогою яких держава впливає на кон'юнктуру ринку освітніх послуг, діяльність закладів освіти з метою створення оптимальних умов їх функціонування, забезпечення високої якості освітніх послуг, створення рівного доступу всіх верств населення до вищої освіти, інтеграції вітчизняної системи освіти в європейський освітній простір. Регулювання вищої освіти як одна з функцій управління освітнім сектором розглядається як спосіб досягнення визначених державою соціально-економічних процесів у сфері вищої освіти, спрямування їх у певних напрямках відповідно до визначених цілей і пріоритетів, усунення суперечностей, перешкод, відхилень шляхом відповідних заходів. Цілі та принципи державного регулювання освітньої діяльності впливають із загальнодержавної політики та її складової – гуманітарної політики [201].

Дослідження та обґрунтування державного регулювання та управління в освітянській галузі висвітлені також в роботах таких дослідників: А.В. Ромін [202], В.В. Олійник [203], О.В. Заєць [204], М.Н. Курко [205], Г.С. Лопушняк [206]. Вагомим внеском в дослідження механізму державного управління освітою слід вважати наукові праці Н.В. Волкової [207, 208].

Одним із важливих чинників успішного розвитку освітянської галузі є фінансове забезпечення. Як засвідчують подані в табл. 5.4 дані, обсяги фінансування вищих навчальних закладів із року в рік змінюються. Проте спостерігається тенденція до їх зростання як в цілому у вищих навчальних закладах, так і в закладах III-IV рівнів акредитації. В 2015 році в порівнянні з базовим 2010 роком фінансування навчальних закладів I-II рівнів акредитації збільшилось на 27,1% або на 2061,2 млн грн., а у III-IV рівнів акредитації обсяг фінансування збільшився на 7112 млн грн. або на 23,7%.

Досягнуто суттєве зростання обсягів фінансування післядипломної освіти – аспірантури та докторантури: ріст на 29,6%. Аналогічні тенденції збільшення обсягів фінансування спостерігаються і в розрахунку на одного студента. Якщо в 2010 році ці затрати склали 10758,6 грн, то в 2015 році досягли 18238,8 грн, тобто збільшились в 1,7 рази.

Слід відмітити вагомий внесок в розвиток освітянської галузі та науково-освітнього потенціалу Національної академії педагогічних наук (НАПН) України. Визначальною подією є схвалення загальними зборами НАПН України 25 березня 2016 року документа, що має назву «Стратегія розвитку національної академії педагогічних наук України на 2016-2022 роки».

Основними напрямками діяльності академії є: наукові дослідження; масові науково-практичні заходи; експериментальна діяльність; освітня діяльність; видавнича діяльність; стипендії і премії вчених; міжнародне наукове співробітництво; фінансово-господарська діяльність; концепції і проекти.

Слід також відмітити важливу подію в освітянській галузі – випуск друком фундаментальної книги «Науково-освітній потенціал України». Випуск цього видання не був випадковим, адже 2011 рік був оголошений роком освіти в Україні. Керівники навчальних закладів, педагоги країни поділились досвідом освітянської діяльності і розмістили свої наукові повідомлення в згаданій книзі. Крім цього, під рубрикою «Відомі імена в освіті і науці» педагоги розкрили особливості науково-педагогічної та освітньої діяльності в своїх навчальних закладах та установах. В Національному педагогічному університеті ім. М.П. Драгоманова (м. Київ) відбулася презентація видання «Науково-освітній потенціал України», відмічено вагомий внесок науковців та вчених у розвиток сучасної науки та освіти в нашій країні.

Підсумовуючи зазначене вище, слід резюмувати наступне:

1. Розвиток освітянської галузі в Україні спрямований на забезпечення соціально орієнтованої економіки, а також інтеграції в європейське та світове товариство. Високий рівень освіченості позитивно сприяє вирішенню соціально-економічних реформ, формуванню правової та економічної культури.

2. Основними стратегічними напрямками розвитку освітянської галузі, що реалізуватимуться найближчі 5 років мають стати: здійснення оптимізації мережі вищих навчальних закладів; вдосконалення системи вищої освіти на

основі державного регулювання; вдосконалення внутрішнього контролю якості знань студентів; встановлення принципів визначення наукових ступенів, вчених звань; розробка та обґрунтування на державному рівні матеріально-технічного та фінансового забезпечення навчальних закладів; здійснення механізму розширення автономії вищих навчальних закладів.

3. В Україні відбуваються позитивні тенденції щодо оптимізації кількості вищих навчальних закладів та їх відокремлених структур. В 2015-2016 навчальному році кількість вищих навчальних закладів у порівнянні з 1990-1991 навчальним роком зменшилась на 232. Спостерігається інтенсифікація у підготовці кадрів вищої кваліфікації – аспірантів та докторантів. Все це має вагомe значення для покращення якісного кадрового складу вищих навчальних закладів.

4. Актуальною проблемою розвитку освітньої галузі є державне регулювання, в тому числі в сфері забезпечення якісної підготовки кадрів для системи вищої освіти. Основні напрями державної кадрової політики сформульовані в Указі Президента України від 01 лютого 2012 р. №45 «Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки», яким передбачено виконання у сфері вищої освіти таких завдань: прогнозування потреби у підготовці фахівців з вищою освітою в усіх сферах, виконання державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою, створення сучасної системи підготовки кваліфікаційних кадрів.

5. Одним із головних чинників розвитку освітньої галузі є фінансове забезпечення. В 2015 році в порівнянні з 2010 роком дещо покращилось фінансування вищих навчальних закладів. Особливо це відноситься до навчальних закладів III-IV рівнів акредитації. Необхідно і на перспективу забезпечувати відповідне фінансування освіти для подальшого розвитку галузі в залежності від потреб суспільства.

5.2. Регулювання освітньої міграції в Україні та ЄС

В умовах глобалізації зростає значення освітньої міграції як важливої за змістом форми міграційних переміщень населення. Враховуючи високий рівень інтернаціоналізації вищої освіти, освітня міграція надає можливості для посилення співпраці наукових установ на міжнародному рівні, покращання якості вищої освіти і дослідницької діяльності, а також розвитку особистісного потенціалу людини. Як наслідок, кращі перспективи розвитку має та країна, яка володіє якіснішим людським капіталом. У цьому контексті освітня міграція приносить переваги країнам призначення за умови ефективного її регулювання та використання її потенціалу, а для країн походження, навпаки, створює загрозу економічній безпеці. Оскільки частка тих, хто залишається жити в країнах навчання, дуже висока, це створює загрозу втрати висококваліфікованих кадрів для країни походження. Унаслідок цього на глобальних ринках праці та освіти йде конкурентна боротьба за студентів та певні категорії спеціалістів, що, безумовно, активізує освітні

міграційні процеси й актуалізує питання врегулювання проблеми відтоку інтелектуального потенціалу країни.

Інтереси національної безпеки України, пов'язані зі збереженням і розвитком її інтелектуального потенціалу, підвищенням конкурентоспроможності національної системи освіти, одним з індикаторів якої є позитивне сальдо експортно-імпортних операцій в освіті, зумовлюють актуальність досліджень проблеми державного регулювання процесів освітньої міграції [209].

Проблеми освітньої міграції досліджували такі вітчизняні науковці, як Д. Кучеренко, Л. Жураковська, Л. Безтелеса, М. Бачинська, М. Пантелеева, Н. Побережна, Ю. Чекушина, інші. Освітня складова людського потенціалу розглядається в цих працях як основа його формування та перетворення на людський капітал. Кожна країна зацікавлена у збільшенні людського потенціалу, оскільки людина, набуваючи нових навиків та знань, стає головним рушієм економічного розвитку. Як зазначає Д. Кучеренко, актуальності набуває міждержавне переміщення студентів [209, С. 30]. Досліджуючи тенденції освітньої міграції, Л. Жураковська підкреслює, що освітніх мігрантів, тобто іноземних студентів, можна вважати найбажанішою категорією мігрантів, оскільки вони представлені, як правило, найбільш обдарованими та найбільш мотивованими молодими людьми, готовими сприймати нові знання і технології. Для більшості економічно розвинених країн освітня міграція стає одним із засобів формування людського капіталу, необхідного для розвитку національних економік, водночас є потужним геополітичним ресурсом, що використовується для розповсюдження і просування культури, технологій країн навчання іноземців [210, С. 234]. Л. Безтелеса наголошує на тому, що сьогодні країни світу зацікавлені у формуванні освітньо-кваліфікаційного потенціалу міграційним шляхом передусім через залучення іноземних студентів та їх подальше працевлаштування на національних ринках праці [211, С. 254]. На сьогоднішній день важливим і актуальним залишається аналіз тенденцій освітньої міграції, пошук механізмів протидії перетворення України на країну походження освітніх мігрантів.

Мета цього параграфа полягає у розкритті особливостей освітніх міграційних процесів у контексті інтернаціоналізації вищої освіти, європейської інтеграції, а також розкритті позитивних і негативних сторін даного процесу.

Об'єктом дослідження є міграційні процеси. Предметом – освітня міграція.

В сучасних умовах глобалізація є домінуючою тенденцією, яка спричиняє значні трансформації в усіх сферах суспільного життя. Важливим є не тільки факт змін, але й ті впливи, які здійснюють глобальні процеси на соціальну систему загалом і систему освіти зокрема. Глобалізація спричинила розвиток освітніх послуг на міжнародному рівні, а також посприяла формуванню міцних транснаціональних і міжнародних освітніх програм. Відображенням впливу глобалізації на систему освіти є інтернаціоналізація як фактор транснаціональності, транскордонності, транс регіональності [212].

Інтернаціоналізація – це розширення двосторонніх та багатосторонніх зв'язків і контактів між навчальними закладами різних країн на основі

рівноправного і взаємовигідного співробітництва. Її мета – підвищення ефективності освітньої і науково-дослідної роботи. Основними напрямками в процесі інтернаціоналізації вищої освіти є зростання освітньої міграції, тобто переміщення стажерів, студентів, аспірантів, докторантів до місцезнаходження навчальних закладів з метою обміну досвідом та знаннями. Освітня міграція передбачає тимчасове перебування на території, де розташований обраний заклад освіти.

Досліджуючи поняття освітньої міграції, варто зазначити, що це соціокультурне явище, яке характеризує переміщення людського потенціалу певної країни за межі кордону, з метою отримання нових знань та навичок та підвищення своєї конкурентоспроможності.

Під *транскордонною освітою* (ТКО) розуміють усі види програм вищої освіти чи інших типів освітніх послуг, при наданні яких їх споживачі (учні, студенти, слухачі) перебувають за межами країни походження освітньої організації, що надає диплом. Досліджуючи процеси глобалізації в освіті та формування міжнародних ринків освітніх послуг можна виділити дві основні форми поширення ТКО:

1) навчання студентів у закордонному ВНЗ протягом обмеженого періоду або всього терміну навчання; просування власних навчальних програм у традиційній формі через створення представництв, філій, навіть кампусів;

2) освітні програми за кордоном через ресурси онлайн, електронного, дистанційного навчання; франчайзинг освітніх програм (до 75% усього експорту освітніх послуг) – надання іноземному провайдеру виключних прав на здійснення власної освітньої програми за кордоном.

Таким чином, транскордонна освіта не завжди передбачає фізичне переміщення людини в інший регіон чи країну світу з метою навчання. У документах європейських країн з питань міжнародного співробітництва в освіті, у тому числі Міністерства освіти і науки України, в якості базового використовують поняття академічної мобільності [213].

Академічна мобільність передбачає участь студентів у навчальному процесі іншого вищого навчального закладу (в Україні або за кордоном), проходження навчальної або виробничої практики, проведення наукових досліджень з можливістю перезарахування в установленому порядку освоєних навчальних дисциплін, практик тощо [211]. У документах Болонського процесу, учасником якого з 2005 року є Україна, розрізняють два види академічної мобільності: вертикальну і горизонтальну. Вертикальну трактують як повне навчання студента у закордонному ВНЗ, а горизонтальну – як навчання протягом обмеженого періоду.

Розширенню кордонів освіти сприяють програми міжнародного обміну студентами та викладачами, а також представництва фондів організацій в Україні, які регулярно повідомляють про конкурси проектів на одержання грантів. За допомогою підтримки Посольства Сполучених Штатів Америки в Україні, німецької служби DAAD, Посольства Республіки Польща в Україні й представництв польських фондів, представництва Європейської комісії в

Україні, міжнародних фондів, студенти і викладачі вищих навчальних закладів України мають змогу брати участь у міжнародних конкурсах на отримання грантів, програмах обміну та стажування та інших заходах, котрі проводяться на міжнародному освітньому рівні. Серед міжнародних програм, самими популярними є програми обміну SOCRATES, ERASMUS, а також програми ім. Фулбрайта. Участь у програмах здійснюється на конкурсній основі, ті, хто займають перші місця отримують навчання в університеті або, читання лекції або проведення дослідження для викладачів із ученим ступенем. Також популярними серед молоді є програма культурного обміну Au-Pair (молоді люди можуть жити один рік в американській або європейській родині, одержувати досвід роботи з дітьми й удосконалити англійську (німецьку) мову), молодіжна програма Work and Travel USA – тримісячне стажування у США, а також волонтерські програми для студентів.

Міжнародний обмін студентами, спеціалістами досягається шляхом гармонізації систем освіти країн. Найбільш показовим прикладом становлення єдиної зони вищої освіти є Болонський процес, який має на меті розширити доступ до вищої освіти, сприяти мобільності студентів і викладачів, забезпечити успішну реалізацію освітньо-кваліфікаційного потенціалу випускників ВНЗ за рахунок того, що всі академічні ступені і кваліфікації мають бути орієнтовані на ринок праці [211].

За допомогою Болонського процесу здійснюється спроба поєднати освітні системи держав з різною ідентичністю та різним рівнем економічного розвитку. Відбувається спроба створення системи контрольованих і керованих відмінностей, при цьому сприяючи освітній міграції серед молоді з держав, які не є членами Європейського Союзу.

Освітня мобільність є одним з основних аспектів Болонського процесу; це спричиняє не лише активізацію освітніх міграційних процесів, циркуляцію освітян і науковців, а й сприяє транстериторіальності (географічна і соціальна комунікація), трансрегіональності (нова регіональна та соціокультурна комунікація) [213].

Направленість освітніх міграційних потоків залежить від рівня співпраці між країнами, умов навчання та мовних і соціальних чинників. Інтенсивність освітньої міграції студентів і викладачів усередині Європейського регіону пояснюється географічною близькістю, відкритістю кордонів, наявністю угод між університетами, уніфікацією освітніх стандартів і програм, поширеністю практики закордонних стажувань, наданням стипендій і пільг студентам, які прибувають за обміном. Основна частина студентів їде в англійськомовні країни, що пов'язано з поширеністю англійської мови в глобалізованому світі, а також франко- та німецькомовні країни. Отже, на сьогоднішній день в умовах інтернаціоналізації вищої освіти молодь має багато можливостей побувати в інших країнах як освітній мігрант за рахунок різноманітних програм, конкурсів, грантів, стажувань [214].

У зв'язку з вищезазначеними факторами, котрі сприяють переміщенню студентів між країнами Єврозони, відстежується значна кількість мобільних

студентів, котрі набувають нові знання та навички закордоном. Мобільність студентів у країнах Євросони можемо простежити на графіку (рис. 5.1).

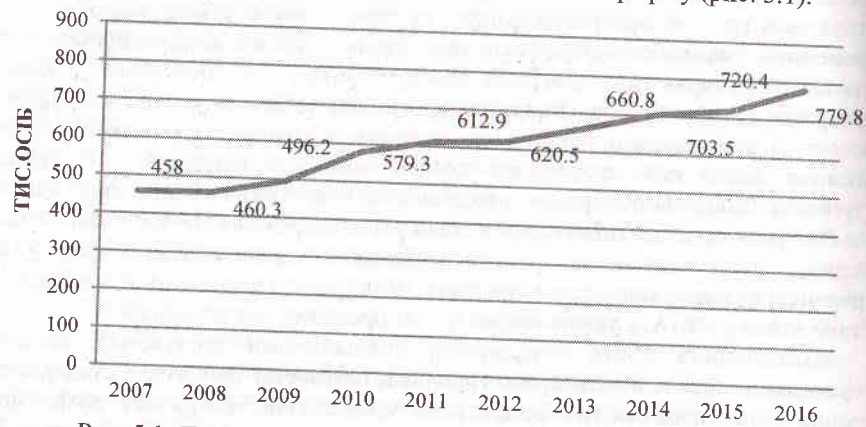


Рис. 5.1. Динаміка мобільності студентів в країнах Євросони
Джерело: складено на основі [216]

Як видно з графіку, мобільність студентів країн Європи за останні 10 років зростає майже вдвічі. Представимо на графіку кількість іноземних студентів у країнах Європи (рис. 5.2).

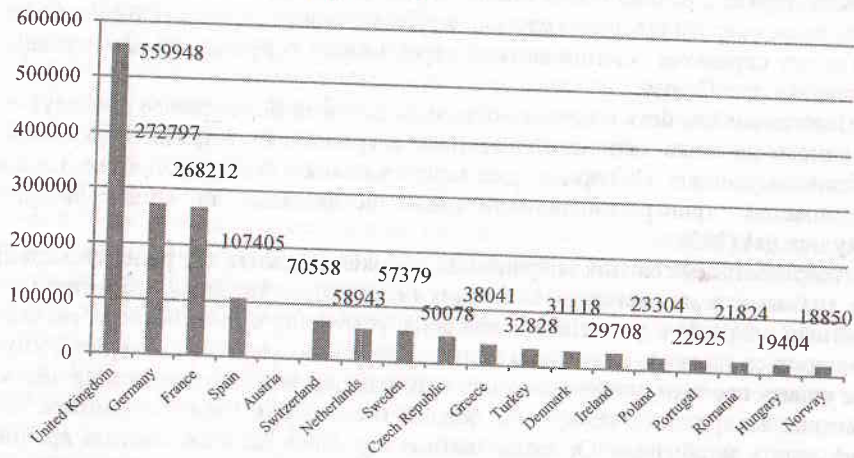


Рис. 5.2. Кількість іноземних студентів у країнах Європи за 2016 рік
Джерело: розроблено на основі [217]

Як бачимо, Великобританія лідирує зі значним відривом по кількості іноземних студентів серед інших європейських країн, показник перевищує Німеччину, котра посіла друге місце, майже в 2 рази. Розглянемо статистику українських студентів в інших країнах світу (рис. 5.3).

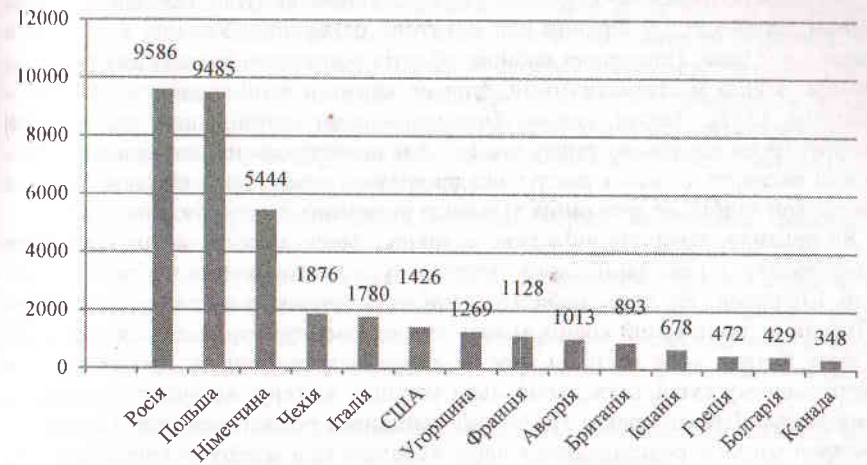


Рис. 5.3. Статистика громадян України, які навчаються закордоном за 2016 р.
Джерело: розроблено на основі [217]

Переважними країнами для українських студентів, залишається Росія, Польща та Німеччина. Для порівняння, представимо на графіку кількість іноземних студентів в Україні за останні 5 років (рис. 5.4).

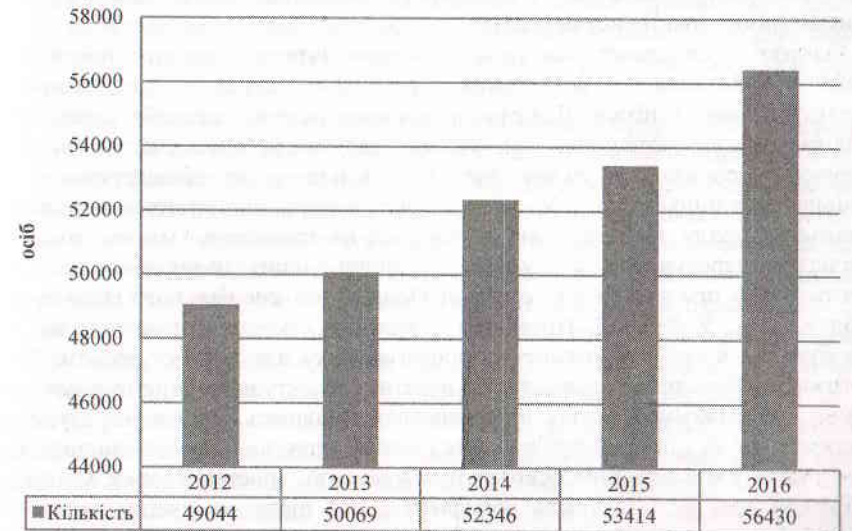


Рис. 5.4. Кількість іноземних студентів в Україні в період 2012-2016 рр.
Джерело: адаптовано авторами [218]

За кількістю іноземних студентів Україна суттєво поступається європейським країнам, наприклад, у Франції цей показник перевищує Україну в 5 разів, в Іспанії – у 2 рази. Поступово набирає обертів у навчанні іноземних студентів Польща. Згідно зі статистичними даними, кожен п'ятий студент в Польщі – українець [217]. Таким чином, Польща – один найбільших українських конкурентів на освітньому ринку послуг. Але незважаючи на значне відставання обсягів експорту освітніх послуг від провідних європейських країн, Україна демонструє стабільне зростання кількості іноземних студентів (рис. 5.4).

Як правило, закордон виїжджає активна, творча молодь, котра прагне до саморозвитку і реалізації свого потенціалу, удосконалення та поповнення знань і навичок. На жаль, небагато з числа талановитих молодих людей, які побували в тій чи іншій країні, мають намір повернутись назад. Студентство не хоче бачити себе в країні, яка не розвивається, молодь прагне жити в прогресивному суспільстві, хоче мати успішну кар'єру, відчувати потребу в самореалізації та створенні траєкторії успішного розвитку життя. Проблеми освітньої міграції розглядаються через їх вплив і на країну походження, і на країну призначення. Країни призначення освітніх мігрантів отримують від притоку студентів з-за кордону економічну користь від оплати за навчання та витрат, пов'язаних з проживанням. Окрім економічних вигод, освітня міграція є джерелом поповнення економіки кваліфікованими спеціалістами. Це задовольняє попит регіональних ринків праці та забезпечує темпи розвитку економіки. У цьому випадку країна отримує більш підготовленого спеціаліста, ніж звичайний працівник-мігрант, оскільки він знає мову, а отриманий за роки навчання соціальний і культурний потенціал надає йому кращих адаптаційних характеристик [215].

Однією із складових політики залучення інтелектуального потенціалу країн призначення є приваблення іноземних студентів як значного інтелектуального капіталу. Для ефективної конкурентної боротьби за освітньо-кваліфікаційний потенціал, країни, які залучають іноземних студентів, створюють сприятливі умови для їх подальшого працевлаштування на національних ринках праці. У цьому аспекті, до речі, сприятливою є політика польського уряду. Студенти, які навчаються на стаціонарі і мають дозвіл на тимчасове перебування, а також випускники вищих навчальних закладів мають право працювати на території Польщі без спеціального дозволу на роботу [211]. У Франції, Німеччині іноземним студентам дають дозвіл на перебування в країні призначення протягом року для пошуку роботи. Така політика здебільшого призводить до втрати інтелектуального потенціалу для країни походження, оскільки, працевлаштувавшись, колишні студенти залишаються на постійне проживання в іншій державі. Кількість молоді, яка бере участь у міжнародних освітніх переміщеннях, зростає щороку. Сьогодні в Україні зростає і кількість абітурієнтів, які після закінчення середньої школи обирають навчальні заклади Центральної та Західної Європи. Чимало навчальних закладів, особливо в Польщі, пропонують свої освітні послуги для іноземних студентів. Причому ціни на навчання та підготовчі курси є

демократичними, в багатьох випадках нижчими за освітні послуги вітчизняних ВНЗ [212]. Такий відтік вітчизняних студентів негативно відобразиться на регіональних освітніх системах, а в майбутньому – і на регіональних ринках праці та національній економіці. З освітньою міграцією пов'язані і процеси міграції викладачів, науковців. Зовнішня форма наукової міграції відбувається за такими напрямками: участь у міжнародному обміні (співпраці); безповоротна еміграція; неофіційне сумісництво [214].

Як правило, наукова міграція набуває форми нетривалих поїздок за кордон у межах міжнародної співпраці. Тимчасові професійні поїздки не заважають інтелектуальній та освітянській діяльності в Україні і в результаті сприяють підвищенню соціального статусу та авторитету вітчизняної науки. Найчастіше до закордонних університетів запрошують викладачів – докторів чи кандидатів технічних, педагогічних, аграрних та фізико-математичних наук [212].

Для України наслідки освітньої міграції неоднозначні. Вітчизняні вчені беруть участь у стажуваннях, спільних дослідженнях. Так, безперечно, робота та навчання за кордоном надає змогу набути нових знань та навичок, і тим самим підвищити освітній рівень студентів та викладачів. Але є ризик їх неповернення до України, що спричинить втрату свого інтелектуального потенціалу, що негативно вплине на економіку країни.

Таким чином, наша країна зацікавлена у збільшенні та відтворенні людського потенціалу.

Щоб зберегти і розширити відтворення інтелектуального потенціалу, необхідні дієві заходи освітньої та міграційної політики держави, які б швидко адаптувались до змін глобального економічного середовища. Необхідно задіяти такі механізми, які б сформували системний рух інтелекту, капіталів, інформації у двох взаємно симетричних напрямках.

Україна повинна стати конкурентоспроможною у сфері науки та новітніх технологій. Якщо вдасться до конкретних заходів, то необхідно, по-перше, збільшити фінансування освіти та науки, по-друге, розробити заходи з формування стійких взаємозв'язків між освітньою та науковою діяльністю на основі проектів, які об'єднують учених та викладачів із визначеною часткою державного та регіонального фінансування, по-третє, створити сприятливі умови у ВНЗ для залучення талановитої молоді до наукової діяльності.

Для того щоб отримати позитивні наслідки від процесу міграції населення в сфері освіти, необхідно передусім створити сприятливі економічні, політичні та соціальні передумови для цього, сприяти поверненню мігрантів назад, до України, регулювати ринок праці шляхом надання переваги кандидатам з міжнародним досвідом (для цього встановити достойний рівень оплати праці, оцінивши всі переваги від працевлаштування таких кандидатів).

Таким чином, міграційні процеси повинні бути під постійним контролем, як на національному рівні – здійснення ефективних заходів з міграційної політики, так і на міжнародному – розробка системи заходів з регулювання міграції робочої сили на рівні світової економіки.

5.3. Проект формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців

Під час складної соціально-економічної ситуації, що склалась в країні за останні роки, багато підприємств та організацій перебувають в скрутному становищі, вимушені вживати нагальних заходів для підтримки свого бізнесу на плаву. Якщо у великих корпораціях існують спеціалісти або навіть відділи, покликані для анти кризисного управління, а також генерації інноваційних ідей, то суб'єкти малого та середнього підприємництва потребують сторонньої допомоги для вирішення операційних задач. З іншого боку, сучасним студентам вкрай бракує зв'язку із реальною практикою, не вистачає умінь вирішувати проблемні ситуації та працювати з великими масивами інформації.

Яскравими прикладами тісної взаємодії теорії та практики у співпраці вищого навчального закладу та бізнесу є Стенфордський та Мічиганський університети, які дають студентам перший практичний досвід під час навчання та практики, шляхом реалізації творчих та інноваційних проектів, необхідних для розвитку бізнесу та регіону. Так наприклад, Мічиганський технологічний університет співпрацює приблизно з 1200 компаніями та 30 громадськими організаціями. Суть цих відносин полягає в тому, що студенти розробляють реальні проекти за підтримки або на замовлення компаній, таким чином йдучи в ногу з прогресом, опановуючи інноваційні технології.

Підсумовуючи все вищесказане, доцільною буде розробка проекту, головною метою якого буде активізація співпраці бізнесу і освіти в підготовці студентів-випускників для покращення їх теоретичних знань та практичних навиків, посилення мотивації до навчання, осучаснення навчальної програми, шляхом розробки спільних проектів та вирішення практичних задач.

Проект трьохстороннього партнерства роботодавців, ВНЗ та студентів реалізовуватиметься в декілька етапів. На першому етапі відбудеться ознайомлення викладачів з основними завданнями проекту та призначення відповідальних осіб за налагодження співробітництва з бізнес-структурами. Під час другого етапу формуватиметься інформаційна база партнерів шляхом прямих контактів вищих навчальних закладів із регіональними та міськими організаціями роботодавців та відбуватиметься відбір проектів для подальшої роботи. І на заключному, третьому етапі, проекту відбуватиметься розробка проектів студентами протягом навчального семестру та їх захист перед викладачами та роботодавцями. Студенти, які розробили найкращі проекти матимуть змогу працевлаштування в компаніях-партнерах проекту.

Роль представників від бізнесу визначена як направляюча, тобто вони періодично здійснюватимуть скерування отриманих результатів у вірному практичному напрямку. Такий формат дозволяє не обмежувати в ідеях студентів, надає їм відповідальності та самостійності, тобто вони не працюють як прості виконавці за інструкціями. Задля якісного виконання проектів студентами, викладачі також мають сприяти написанню проектів шляхом проведення консультацій з проблемних питань в проекті, а також проміжного контролю якості та відповідності поставленим завданням.

Крім того, для студентів та викладачів мають бути заплановані екскурсії по підприємствах-учасниках проекту. Під час екскурсії учасники проектів ознайомляться з бізнес діяльністю організації та перевірять на доцільність введення тих заходів, які вони планують вводити згідно свого проекту та робитимуть корективи.

Бенефіціарами проекту виступатимуть:

- роботодавці (матимуть змогу залучати інноваційні ідеї для розвитку бізнесу, а також відбирати серед студентів найперспективніших для продовження робочих відносин);

- випускники (матимуть шанс реалізувати свої творчі та інтелектуальні здібності, оволодіють конкретними практичними навиками роботи, зрозуміють основні принципи роботи сучасного бізнесу, встановлюватимуть контакти з роботодавцями для працевлаштування);

- кафедри ВНЗ (в результаті взаємодії викладачів зі студентами та представниками бізнесу відбуватиметься розвиток науково-педагогічного потенціалу кафедри, зокрема в контексті удосконалення власних умінь та навичок, набуття нових знань, використання практичного досвіду бізнес-структур в науково-дослідній та педагогічній роботі);

- вищий навчальний заклад (підвищення конкурентоспроможності та рейтингу серед ВНЗ України, підготовка висококваліфікованих фахівців необхідних сучасному бізнесу).

Реалізація проекту покладатиметься на Департамент освіти і науки обласної адміністрації, адже це входить в його завдання та функції, а саме:

- розвиток освітнього, творчого, наукового потенціалу;
- моніторинг у сфері освіти, наукової, науково-технічної та інноваційної діяльності,

- впровадження інноваційних заходів, здійснення трансферу технологій, спрямованих на соціально-економічний розвиток області;

- сприяння в межах повноважень виконанню (проектів), розроблених молодіжними, дитячими й іншими громадськими організаціями;

- запровадження експериментальних навчальних планів загальноосвітніх навчальних закладів, нових освітніх програм, педагогічних новацій і технологій та надання навчальним закладам статусу експериментальних.

Розглянемо особливості реалізації проекту на прикладі Дніпропетровської області. Щоб реалізувати проект, спочатку необхідно провести підготовчі роботи та узгодити його з вищими навчальними закладами та Федерацією організацій роботодавців Дніпропетровщини. Основні етапи проекту:

1. Початок проекту.
2. Дослідження кількісно-якісного складу працівників на ринку праці.
3. Збір та аналіз інформації від роботодавців щодо основних вимог до випускників.
4. Збір та аналіз інформації від студентів щодо зацікавленості в проекті.
5. Систематизація отриманих даних.

6. Розробка схеми взаємодії між ВНЗ та бізнес-структурами.
7. Розробка й обґрунтування послідовності реалізації проекту (на прикладі конкретного ВНЗ).
8. Розробка кошторису проекту.
9. Обґрунтування доцільності впровадження проекту.
10. Формування переліку ВНЗ, згодних прийняти участь у проекті.
11. Затвердження проекту у вищому навчальному закладі.
12. Затвердження проекту Федерацією організацій роботодавців (ФОР) Дніпропетровщини.

13. Підписання договору про партнерство між ВНЗ та Федерацією організацій роботодавців Дніпропетровщини.

Дослідження кількісно-якісного рівня працівників на ринку праці проводитиметься провідним спеціалістом відділу науки та вищої освіти за допомогою даних обласної статистики та служби зайнятості.

Опитування студентів має відбуватися за допомогою анкетування.

Департамент освіти та науки може передати розроблені анкети до вищих навчальних закладів. В свою чергу, відповідальні особи у ВНЗ мають провести опитування та повідомити його результати. Опитування роботодавців проводитиметься головним спеціалістом відділу науки та вищої освіти за допомогою електронного опитування.

Електронне опитування – найбільш економічний та ефективний метод збору важливої інформації від широкого кола респондентів.

Для опитування розроблено анкету з переліком запитань, спрямованих на отримання від респондентів конкретної інформації. Анкета надсилатиметься електронною поштою. Опитування повинно починатися з короткого вступу, який має зацікавити потенційних респондентів. У ньому необхідно пояснити мету опитування, запевнити респондентів у безпеці та конфіденційності зібраної інформації, а також гарантувати, що відповіді залишаться анонімними. Доцільно також виокремити контрольну групу роботодавців, які погодилися б на проведення опитування із зазначенням власних реквізитів.

У мегаполісах та великих містах, де налічується кілька сотень працюючих підприємств, проводити суцільне опитування є доволі обтяжливо.

В такому разі застосовується метод вибіркового опитування.

Принципи та інструментарій тут ті самі, що й при проведенні суцільного опитування, але використовується так звана «квотна вибірка». Відібрані підприємства мають репрезентувати всі види економічної діяльності та варіанти їх розмірів і форм власності. Анкетування має охоплювати підприємства кожної галузі даного міста (району), які реально працюють.

Відповідальні особи за реалізацію проекту представлені в табл. 5.5.

Бюджет проекту складатиметься із затраг на оплату праці працівників Департаменту освіти і науки Дніпропетровської області та витрат на проведення анкетування серед студентів та роботодавців під час підготовчого етапу проекту, а також із оплати праці викладачів під час проведення консультацій для студентів.

Відповідальні особи проекту

Виконавці	Завантаження працівника, %	Ставка працівника, грн/годину	Понаднормова ставка, грн/годину	Трудовитрати, годин	Витрати, грн.
Провідний спеціаліст відділу науки та вищої освіти	100	6,92	13,84	112	775,04
Головний спеціаліст відділу науки та вищої освіти (1)	100	9,94	19,88	224	2226,56
Головний спеціаліст відділу науки та вищої освіти (2)	100	9,94	19,88	200	1988
Начальник відділу науки та вищої освіти	200	14,21	28,42	40	568,4
Провідний спеціаліст фінансово-економічного відділу	200	6,92	13,84	128	885,76
Заступник начальника управління науки, вищої і професійно-технічної освіти	100	14,21	28,42	40	568,4
Заступник директора департаменту освіти і науки	200	18,87	37,74	120	2264,4
Начальник управління науки, вищої та професійно-технічної освіти	100	18,87	37,74	80	1509,6
ВСЬОГО	X	X	X	X	10786,16

Джерело: розроблено автором

Витрати на анкетування складатимуть 2000 грн, із розрахунку, що 1 анкета коштуватиме 40 копійок, отже отримуємо 5000 анкет. Затрати на оплату праці працівників Департаменту освіти і науки облдержадміністрації складають 10786,16 грн.

Проведемо розрахунок витрат на проведення консультацій викладачів зі студентами. Припустимо, що у проекті бере участь 1000 студентів з області (це приблизно 5% від кількості прийнятих осіб до ВНЗ у 2011/12 навчальному році, тобто майбутніх випускників). Проекти розроблятимуться як індивідуально, так і колективно. В команді доцільна участь не більше ніж 5 осіб, отже, в середньому отримуємо, що середня кількість осіб в команді дорівнюватиме трьом. Отже, $1000/3 = 333$ команди. За даними сайту «Моя зарплата» середньомісячна заробітна плата викладачів ВНЗ III-IV рівнів акредитації у 2015 році складає 3176 грн. Так як місячне навантаження на 1 викладача дорівнює 72 години, то отримуємо годинну ставку в розмірі $3176/72 = 44,1$ грн/год.

Автори вважають, що консультації з викладачами повинні відбуватись раз на 2 тижні тривалістю 1 година, або раз на тиждень тривалістю 0,5 годин. Проекти виконуватимуться студентами протягом семестру (21,5 тижнів). Отже, за 1 семестр маємо наступні витрати:

$$21,5 / 2 * 333 * 44,1 = 157\ 866,98 \text{ грн.}$$

Відповідно за два семестри витрати становитимуть:

$$157\ 866,98 * 2 = 315\ 733,95 \text{ грн.}$$

Загальні витрати на проект формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців в контексті розвитку трудового потенціалу складатимуть:

$$315\,733,95 + 2000 + 10786,16 = 328520,11 \text{ грн.}$$

Фінансування проекту відбуватиметься за рахунок обласного бюджету. Згідно з постановою Кабінету Міністрів України №6 від 14 січня 2015 року «Деякі питання надання освітньої субвенції з державного бюджету місцевим бюджетам» у складі субвенції передбачається резерв коштів, обсяг якого не може перевищувати 1% загального обсягу субвенції, для здійснення видатків, що не могли бути враховані під час застосування формули розподілу субвенції між місцевими бюджетами. Так як розмір освітньої субвенції у 2015 році становить 408309600 грн, то розмір резерву складає 4083096 грн. Витрати на проект підвищення якості трудового потенціалу в регіоні становитимуть 8% від суми резерву освітньої субвенції.

До того ж, згідно з видатками обласного бюджету за головними розпорядниками коштів, передбачено виділення Департаменту освіти і науки облдержадміністрації 13 666 984 грн. на методичну роботу, інші заходи у сфері народної освіти (з яких 3302505 на оплату праці та комунальні послуги), а також 1 968 500 грн на інші освітні програми. Отже, фінансування проекту може бути здійснене і за рахунок вищевказаних видатків.

Для оцінки майбутніх грошових потоків, необхідно розрахувати такий показник як чиста приведена вартість грошового потоку для інвестування соціального проекту (NPV). Для цього тривалість проекту (62 дні) розбиваємо на 6 періодів і беремо ставку дисконтування, визначену НБУ як 30% (рис. 5.5).

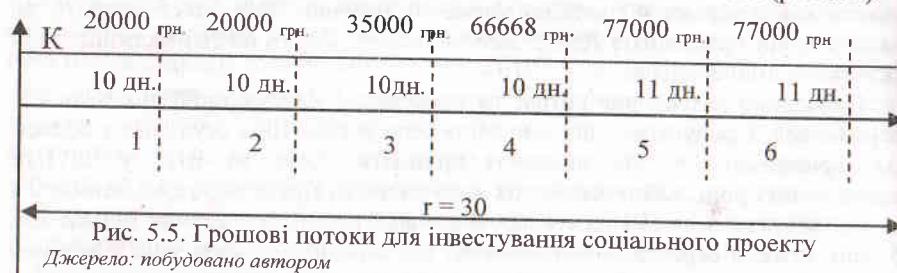


Рис. 5.5. Грошові потоки для інвестування соціального проекту

Джерело: побудовано автором

Доходами для даного проекту виступатимуть кошти з обласного бюджету. Згідно із Законом України «Про інвестиційну діяльність», первинні інвестиції з державного бюджету можливі у розмірі 10% від загальної суми, таким чином вони становлять 32852 грн.

Розрахунок NPV здійснюється за формулою (5.1):

$$NPV = -I + \sum_{i=1}^T \frac{K_i}{(1+r)^i} \quad (5.1)$$

де I – інвестиції;

K_i – доход в i-тому періоді;

r – ставка дисконтування.

За проведеними розрахунками, NPV становить 70 323,66 грн, отже проект можна реалізовувати. При цьому в кошторис проєкту варто додати суму резерву, з урахуванням NPV. В такому випадку вартість проєкту становитиме 398 843,77 грн. Далі необхідно розрахувати термін окупності інвестицій проєкту (То) шляхом ділення чистої приведеної вартості на суму інвестицій. Отже, термін окупності проєкту складатиме 2,1 роки. Це досить великий термін, проте проєкт підвищення якості трудового потенціалу реалізується на мезорівні і є соціальним, тому даний строк є прийнятним. Проєкт формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців в контексті розвитку трудового потенціалу описаний в табл. 5.6.

Таблиця 5.6

Проєкт формування ефективної взаємодії ВНЗ та роботодавців в контексті розвитку трудового потенціалу

Код роботи		Найменування роботи	Трив. роботи, дн.	Виконавець
Початок роботи, i	Закінч. роботи, j			
1	2	Дослідження кількісно-якісного складу працівників на ринку праці	10	Провідний спеціаліст відділу науки та вищої освіти
1	3	Збір та аналіз інформації від роботодавців щодо основних вимог до випускників	20	Головний спеціаліст відділу науки та вищої освіти (1)
1	4	Збір і аналіз інформації студентів щодо зацікавленості в проєкті	20	Головний спеціаліст відділу науки та вищої освіти (2)
2	5	Систематизація даних дослідження кількісно-якісного складу працівників на ринку праці	4	Провідний спеціаліст відділу науки та вищої освіти
3	5	Систематизація даних від роботодавців щодо вимог до випускників	8	Головний спеціаліст відділу науки та вищої освіти (1)
4	5	Систематизація даних щодо зацікавленості студентів у проєкті	5	Головний спеціаліст відділу науки та вищої освіти (2)
5	6	Розробка схеми взаємодії між ВНЗ та бізнес-структурами на основі отриманих даних	2	Начальник відділу науки та вищої освіти
5	7	Розробка і обґрунтування перебігу реалізації проєкту на основі отриманих даних	3	Начальник відділу науки та вищої освіти
6	8	Розробка кошторису проєкту на основі схеми взаємодії між ВНЗ та бізнес-структурами	5	Провідний спеціаліст фінансово-економічного відділу
7	8	Розробка кошторису проєкту з урахуванням послідовності реалізації проєкту	7	Провідний спеціаліст фінансово-економічного відділу
8	9	Обґрунтування доцільності впровадження проєкту з урахуванням кошторису	4	Провідний спеціаліст фінансово-економічного відділу

Код роботи		Найменування роботи	Трив. роботи, дн.	Виконавець
Початок роботи, i	Закінч. роботи, j			
9	10	Формування переліку ВНЗ, згодних прийняти участь у проєкті	5	Заступник начальника управління науки, вищої та професійно-технічної освіти
10	11	Затвердження проєкту у вищому навчальному закладі	5	Заступник директора департаменту освіти і науки
10	12	Затвердження проєкту Федерацією організацій роботодавців	10	Заступник директора департаменту
11	13	Підписання договору про партнерство між ВНЗ та (ФОР) Дніпропетровщини на основі затвердження проєкту у вищому навчальному закладі	5	Начальник управління науки, вищої та професійно технічної освіти
12	13	Підписання договору про партнерство між ВНЗ та (ФОР) Дніпропетровщини на основі затвердження проєкту у Федерації	5	Начальник управління науки, вищої та професійно технічної освіти

Джерело: власна розробка

В даній таблиці визначенні конкретні види робіт для реалізації проєкту, їх тривалість, а також виконавці. За даними табл. 5.6 розробимо сітвовий графік проєкту (рис. 5.6).

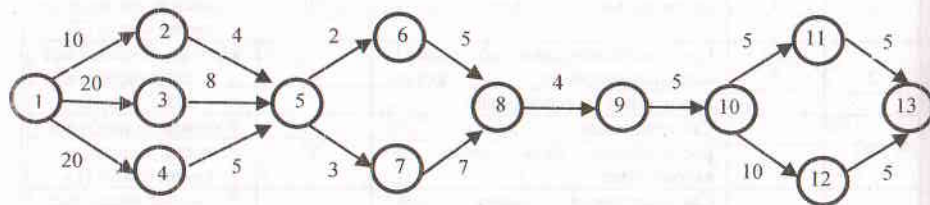


Рис. 5.6. Сітвовий графік проєкту тристороннього партнерства ВНЗ, студентів та роботодавців

Джерело: власна розробка

Розрахуємо можливу тривалість проєкту:

$$L1 = [1,2,5,6,8,9,10,11,13] = 40 \text{ (дн.)}$$

$$L2 = [1,2,5,6,8,9,10,12,13] = 45 \text{ (дн.)}$$

$$L3 = [1,2,5,7,8,9,10,11,13] = 43 \text{ (дн.)}$$

$$L4 = [1,2,5,7,8,9,10,12,13] = 48 \text{ (дн.)}$$

$$L5 = [1,3,5,6,8,9,10,11,13] = 54 \text{ (дн.)}$$

$$L6 = [1,3,5,6,8,9,10,12,13] = 59 \text{ (дн.)}$$

$$L7 = [1,3,5,7,8,9,10,11,13] = 57 \text{ (дн.)}$$

$$\mathbf{L8 = [1,3,5,7,8,9,10,12,13] = 62 \text{ (дн.)}}$$

$$L9 = [1,4,5,6,8,9,10,11,13] = 51 \text{ (дн.)}$$

$$L10 = [1,4,5,6,8,9,10,12,13] = 56 \text{ (дн.)}$$

$$L11 = [1,4,5,7,8,9,10,11,13] = 54 \text{ (дн.)}$$

$$L12 = [1,4,5,7,8,9,10,12,13] = 59 \text{ (дн.)}$$

Отже, тривалість критичного шляху = 62 дні, а підкритичного 59 днів. Методами розрахунку сітвової моделі є час раннього початку, час раннього закінчення роботи, час пізнього початку роботи, час пізнього закінчення роботи та загальний резерв часу, розрахунки наведені в табл. 5.7.

Таблиця 5.7

Основні параметри сітвової моделі

Подія, робота	Час раннього початку, $T^{РП}$	Очік. час вик. роботи, $T^{ОЧ}$	Час раннього зак. роботи, $T^{РЗ}$	Час пізнього початку роботи, $T^{ПП}$	Очік. час вик. роботи, $T^{ОЧ}$	Час пізнього закінчення роботи, $T^{ПЗ}$	Повний резерв часу, Р
1-2	0	10	10	14	10	24	14-0=14 24-10=14
1-3	0	20	20	0	20	20	0-0=0 20-20=0
1-4	0	20	20	3	20	23	3-0=3 23-20=3
2-5	10	4	14	24	4	28	24-10=14 28-14=14
3-5	20	8	28	20	8	28	20-20=0 28-28=0
4-5	20	5	25	23	5	28	23-20=3 28-25=3
5-6	28	2	30	31	2	33	31-28=3 33-30=3
5-7	28	3	31	28	3	31	28-28=0 31-31=0
6-8	30	5	35	33	5	38	33-30=3 38-35=3
7-8	31	7	38	31	7	38	31-31=0 38-38=0
8-9	38	4	42	38	4	42	38-38=0 42-42=0
9-10	42	5	47	42	5	47	42-42=0 47-47=0
10-11	47	5	52	52	5	57	52-47=5 57-52=5
10-12	47	10	57	47	10	57	47-47=0 57-57=0
11-13	52	5	57	57	5	62	57-52=5 62-57=5
12-13	57	5	62	57	5	62	57-57=0 62-62=0

Джерело: власна розробка

При необхідності, виконання проєкту можна прискорити в рамках резервів часу. Вартість завдань в звичайному та прискореному режимах представлена в табл. 5.8.

Таблиця 5.8

Оцінка подій за часом та фінансами

Подія	Нормальний режим		Прискорений режим		Граничний грошовий запас, к, грн/день
	Тож, днів	Сн, грн	Туск, днів	Суск, грн	
1-2	10	553,6	8	664,32	55,36
1-3	20	1590,4	17	1828,96	79,52
1-4	20	1590,4	16	1908,48	79,52
2-5	4	221,44	4	221,44	0
3-5	8	636,16	5	874,72	79,52
4-5	5	397,6	2	715,68	79,52
5-6	2	227,36	2	227,36	0
5-7	3	341,04	2	454,72	113,68
6-8	5	276,8	4	332,16	55,36
7-8	7	387,52	5	498,24	55,36
8-9	4	221,44	3	276,8	55,36
9-10	5	568,4	4	682,08	113,68
10-11	5	754,8	5	754,8	0
10-12	10	1509,6	10	1509,6	0
11-13	5	754,8	5	754,8	0
12-13	5	754,8	5	754,8	0
Сума	-	10786,16	-	12458,96	-

Джерело: власна розробка

Вихідний сітвовий графік виконання робіт має вигляд (рис. 5.7).

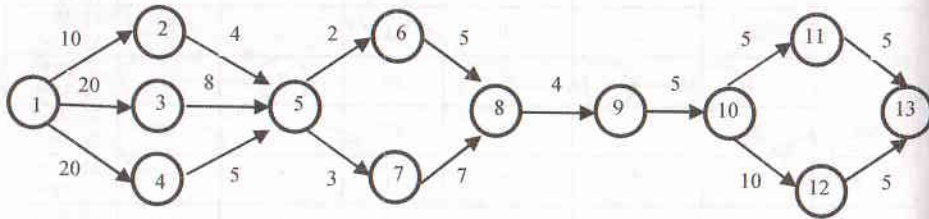


Рис. 5.7. Сітвовий графік проекту

Джерело: власна розробка

Виходячи з нормальної тривалості робіт, отримуємо наступні характеристики сітвової моделі:

- Загальні витрати на проект становлять 10786,16 грн;
- Тривалість проекту ($T^{\circ}_{кр}$) = 62 день;
- Критичний шлях: $L^{\circ}_{кр} = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]$;
- Підкритичні шляхи: $L^{\circ}_{п1} = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]$;

$$L^{\circ}_{п2} = [1,4,5,7,8,9,10,12,13] = T_{п}^{\circ} = 59 \text{ днів};$$

Для прискорення обираємо роботу (1,3) з $k=79,52$ грн/день.Поточний запас скорочення роботи (1,3) дорівнює: $z^{\circ}(1,3) = 20 - 17 = 3$ дні.Різниця між критичним і підкритичним шляхами: $\Delta T = 62 - 59 = 3$, тому

скорочуємо роботу (1,3) на $\Delta t \min [3,3] = 3$ дні. Запас подальшого скорочення $z^1(1,3) = 0$. Нове поточне значення $t^1(1,3) = 20 - 3 = 17$ днів.

Новий сітвовий графік має вигляд (рис 5.8):

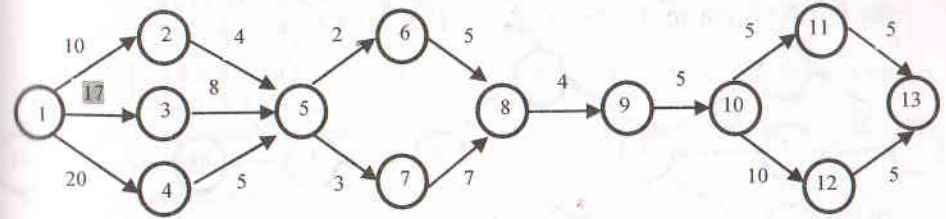


Рис. 5.8. Сітвовий графік після скорочення тривалості роботи (1,3)

Джерело: власна розробка

Розраховуємо новий критичний і підкритичний шляхи:

$$L1 = [1,2,5,6,8,9,10,11,13] = 40 \text{ (дн.)} \quad L7 = [1,3,5,7,8,9,10,11,13] = 54 \text{ (дн.)}$$

$$L2 = [1,2,5,6,8,9,10,12,13] = 45 \text{ (дн.)} \quad L8 = [1,3,5,7,8,9,10,12,13] = 59 \text{ (дн.)}$$

$$L3 = [1,2,5,7,8,9,10,11,13] = 43 \text{ (дн.)} \quad L9 = [1,4,5,6,8,9,10,11,13] = 51 \text{ (дн.)}$$

$$L4 = [1,2,5,7,8,9,10,12,13] = 48 \text{ (дн.)} \quad L10 = [1,4,5,6,8,9,10,12,13] = 56 \text{ (дн.)}$$

$$L5 = [1,3,5,6,8,9,10,11,13] = 51 \text{ (дн.)} \quad L11 = [1,4,5,7,8,9,10,11,13] = 54 \text{ (дн.)}$$

$$L6 = [1,3,5,6,8,9,10,12,13] = 56 \text{ (дн.)} \quad L12 = [1,4,5,7,8,9,10,12,13] = 59 \text{ (дн.)}$$

Виходячи з нової тривалості роботи (1,3), маємо наступні характеристики сітвової моделі:

- Витрати на роботу (1,3) зросли на: $3 \text{ дні} * 79,52 \text{ грн} = 238,56 \text{ грн}$. Загальні витрати на проект становлять $C^1_{пр} = 10,786,16 + 238,56 = 11,024,72 \text{ грн}$.

- Тривалість проекту ($T^1_{кр}$) = 59 дні;

- Два критичні шляхи: $L^1_{кр1} = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]$;

$$L^1_{кр2} = [1,4,5,7,8,9,10,12,13];$$

- Підкритичні шляхи: $L^1_{п1} = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]$;

$$L^1_{п2} = [1,4,5,6,8,9,10,12,13], T_{п}^1 = 56 \text{ днів};$$

Поява декількох критичних шляхів говорить про те, що для подальшого скорочення тривалості проекту необхідно зменшувати довжину усіх критичних шляхів одночасно.

З $L^1_{кр1}$ можна скоротити роботу (3,5) з $k=79,52$ грн/день та поточним запасом скорочення $z^1(3,5) = 8 - 5 = 3$ дні, а з $L^1_{кр2}$ скорочуємо роботу (4,5) з $k=79,52$ грн/день і поточним запасом скорочення $z^1(4,5) = 5 - 2 = 3$ днів.

Різниця між критичними і підкритичним шляхами: $\Delta T = 59 - 56 = 3$, тому скорочуємо роботу (3,5) і роботу (4,5) на $\Delta t \min [3,3] = 3$ дні.

Нове поточне значення $t^2(3,5) = 8 - 3 = 5$ днів, а запас поточного скорочення $z^2(3,5) = 0$. Нове поточне значення $t^2(4,5) = 5 - 3 = 2$ дні, а запас поточного скорочення $z^2(4,5) = 0$.

Новий сітвовий графік має вигляд (рис. 5.9).

Розраховуємо новий критичний і підкритичний шляхи:

$$L1 = [1,2,5,6,8,9,10,11,13] = 40 \text{ (дн.)} \quad L7 = [1,3,5,7,8,9,10,11,13] = 51 \text{ (дн.)}$$

- L2 = [1,2,5,6,8,9,10,12,13]= 45 (дн.)
- L3 = [1,2,5,7,8,9,10,11,13]= 43 (дн.)
- L4 = [1,2,5,7,8,9,10,12,13]= 48 (дн.)
- L5 = [1,3,5,6,8,9,10,11,13]= 48 (дн.)
- L6 = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)
- L8 = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]= 56 (дн.)
- L9 = [1,4,5,6,8,9,10,11,13]= 48 (дн.)
- L10 = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)
- L11 = [1,4,5,7,8,9,10,11,13]= 51 (дн.)
- L12 = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]= 56 (дн.)

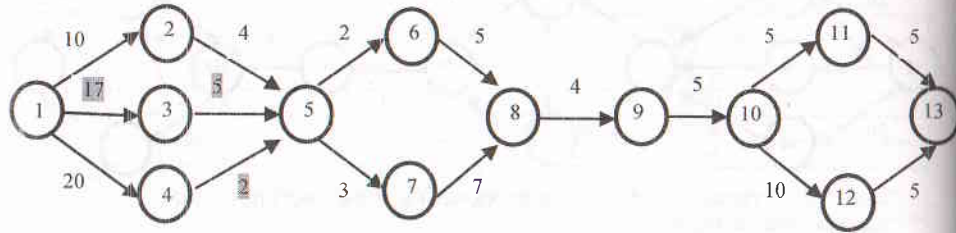


Рис. 5.9. Сітьовий графік після скорочення тривалості робіт (3,5) і (4,5)
Джерело: власна розробка

Виходячи з нової тривалості робіт (3,5) і (4,5) маємо наступні характеристики сітьової моделі:

- Витрати на роботу (3,5) зросли на: 3 дні*79,52 грн = 238,56 грн. Витрати на роботу (4,5) зросли на 3*79,52 грн = 238,56 грн.
- Загальні витрати на проект становлять $C^2_{пр} = 238,56 + 238,56 + 11024,72 = 11501,84$ грн.

- Тривалість проекту ($T^2_{кр}$) = 56 днів;
- Критичні шляхи: $L^2_{кр1} = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]$;
 $L^2_{кр2} = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]$;
- Підкритичні шляхи: $L^2_{п1} = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]$;
 $L^2_{п2} = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]$, $T_{п2} = 53$ днів;

Для прискорення обираємо роботу (5,7) з $k=113,68$ грн/день.
Поточний запас скорочення роботи (5,7) дорівнює: $z^2(5,7) = 3-2 = 1$ д.
Різниця між критичними і підкритичним шляхами : $\Delta T = 56-53 = 3$, тому скорочуємо роботу (5,7) на $\Delta t \min [1,3] = 1$ день.
Нове поточне значення $t^3(5,7)$: $3-1 = 2$ днів, а запас поточного скорочення $z^3(5,7) = 0$.

Новий сітьовий графік має вигляд (рис. 5.10):

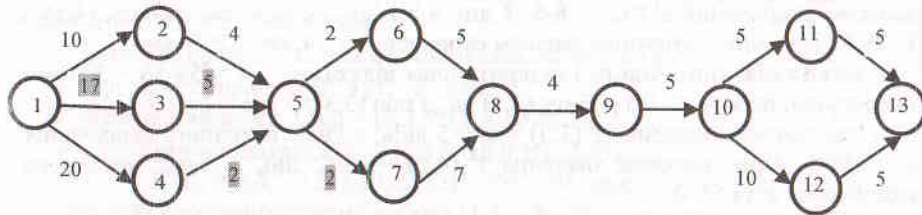


Рис. 5.10. Сітьовий графік після скорочення тривалості роботи (5,7)
Джерело: власна розробка

Розраховуємо новий критичний і підкритичний шляхи:

- L1 = [1,2,5,6,8,9,10,11,13]= 40 (дн.)
- L2 = [1,2,5,6,8,9,10,12,13]= 45 (дн.)
- L3 = [1,2,5,7,8,9,10,11,13]= 42 (дн.)
- L4 = [1,2,5,7,8,9,10,12,13]= 47 (дн.)
- L5 = [1,3,5,6,8,9,10,11,13]= 48 (дн.)
- L6 = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)
- L7 = [1,3,5,7,8,9,10,11,13]= 50 (дн.)
- L8 = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]= 55 (дн.)
- L9 = [1,4,5,6,8,9,10,11,13]= 48 (дн.)
- L10 = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)
- L11 = [1,4,5,7,8,9,10,11,13]= 50 (дн.)
- L12 = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]= 55 (дн.)

Виходячи з нової тривалості роботи (5,7) маємо наступні характеристики сітьової моделі:

- Витрати на роботу (5,7) зросли на: 1 день*113,68 грн = 113,68 грн.
- Загальні витрати на проект становлять $C^3_{пр} = 113,68 + 11501,84 = 11615,52$ грн.
- Тривалість проекту ($T^3_{кр}$) = 55 днів;
- Критичні шляхи: $L^3_{кр1} = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]$;
 $L^3_{кр2} = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]$;
- Підкритичні шляхи: $L^3_{п1} = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]$;
 $L^3_{п2} = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]$, $T_{п2} = 53$ днів;

Для прискорення обираємо роботу (7,8) з $k=55,36$ грн/день.
Поточний запас скорочення роботи (7,8) дорівнює: $z^3(7,8) = 7-5 = 2$ днів.
Різниця між критичними і підкритичним шляхами : $\Delta T = 55-53 = 2$, тому скорочуємо роботу (7,8) на $\Delta t \min [2,2] = 2$ дні.

Нове поточне значення $t^4(7,8)$: $7-2 = 5$ днів, а запас подальшого скорочення $z^4(7,8) = 0$.

Новий сітьовий графік має вигляд (рис. 5.11):

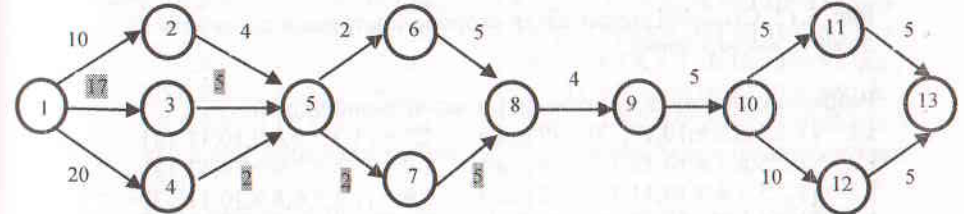


Рис. 5.11. Сітьовий графік після скорочення тривалості роботи (7,8)
Джерело: власна розробка

Розраховуємо новий критичний і підкритичний шляхи:

- L1 = [1,2,5,6,8,9,10,11,13]= 40 (дн.)
- L2 = [1,2,5,6,8,9,10,12,13]= 45 (дн.)
- L3 = [1,2,5,7,8,9,10,11,13]= 40 (дн.)
- L4 = [1,2,5,7,8,9,10,12,13]= 45 (дн.)
- L5 = [1,3,5,6,8,9,10,11,13]= 48 (дн.)
- L6 = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)
- L7 = [1,3,5,7,8,9,10,11,13]= 48 (дн.)
- L8 = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)
- L9 = [1,4,5,6,8,9,10,11,13]= 48 (дн.)
- L10 = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)
- L11 = [1,4,5,7,8,9,10,11,13]= 58 (дн.)
- L12 = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]= 53 (дн.)

Виходячи з нової тривалості роботи (7,8) маємо наступні характеристики сітьової моделі:

– Витрати на роботу (7,8) зросли на: 2 дні *55,36 грн = 110,72 грн.
Загальні витрати на проект $C^4_{пр} = 11615,52 + 110,72 = 11726,24$ грн.

– Тривалість проекту ($T^4_{кр}$) = 53 дні;
– Критичні шляхи: $L^4_{кр1} = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]$;

$L^4_{кр2} = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]$;

$L^4_{кр3} = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]$;

$L^4_{кр4} = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]$;

– Підкритичні шляхи: $L^4_{п1} = [1,3,5,6,8,9,10,11,13]$;

$L^4_{п2} = [1,3,5,7,8,9,10,11,13]$;

$L^4_{п3} = [1,4,5,6,8,9,10,11,13]$;

$L^4_{п4} = [1,4,5,7,8,9,10,11,13]$, $T\pi^4 = 48$ днів;

Для прискорення обираємо роботу (8,9) з $k=55,36$ грн/день.

Поточний запас скорочення роботи (8,9) дорівнює: $z^4(8,9) = 4-3=1$ день

Різниця між критичними і підкритичним шляхами : $\Delta T = 53-48 = 5$, тому скорочуємо роботу (8,9) на $\Delta t \min [1,5]=1$ день.

Нове поточне значення $t^5(8,9)$: $4-1=3$ дні, а запас скорочення $z^5(8,9)=0$.

Новий сітвовий графік має вигляд (рис. 5.12):

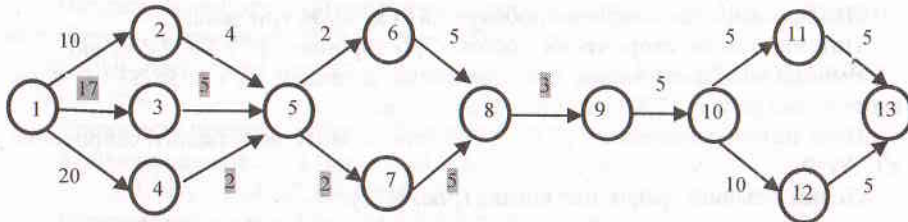


Рис. 5.12. Сітвовий графік після скорочення тривалості роботи (8,9)

Джерело: власна розробка

Розраховуємо новий критичний і підкритичний шляхи:

$L1 = [1,2,5,6,8,9,10,11,13] = 39$ (дн.) $L7 = [1,3,5,7,8,9,10,11,13] = 47$ (дн.)

$L2 = [1,2,5,6,8,9,10,12,13] = 44$ (дн.) $L8 = [1,3,5,7,8,9,10,12,13] = 52$ (дн.)

$L3 = [1,2,5,7,8,9,10,11,13] = 39$ (дн.) $L9 = [1,4,5,6,8,9,10,11,13] = 47$ (дн.)

$L4 = [1,2,5,7,8,9,10,12,13] = 44$ (дн.) $L10 = [1,4,5,6,8,9,10,12,13] = 52$ (дн.)

$L5 = [1,3,5,6,8,9,10,11,13] = 47$ (дн.) $L11 = [1,4,5,7,8,9,10,11,13] = 47$ (дн.)

$L6 = [1,3,5,6,8,9,10,12,13] = 52$ (дн.) $L12 = [1,4,5,7,8,9,10,12,13] = 52$ (дн.)

Виходячи з нової тривалості роботи (8,9) маємо наступні характеристики сітвової моделі:

– Витрати на роботу (8,9) зросли на: 1 день *55,36 грн = 55,36 грн.

Загальні витрати на проект $C^5_{пр} = 11726,24 + 55,36 = 11781,6$ грн.

– Тривалість проекту ($T^5_{кр}$) = 52 дні;

– Критичні шляхи: $L^5_{кр1} = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]$;

$L^5_{кр2} = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]$;

$L^5_{кр3} = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]$;

$L^5_{кр4} = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]$;

– Підкритичні шляхи: $L^5_{п1} = [1,3,5,6,8,9,10,11,13]$;

$L^5_{п2} = [1,3,5,7,8,9,10,11,13]$;

$L^5_{п3} = [1,4,5,6,8,9,10,11,13]$;

$L^5_{п4} = [1,4,5,7,8,9,10,11,13]$, $T\pi^5 = 47$ днів;

Для прискорення обираємо роботу (9,10) з $k=113,68$ грн/день.

Поточний запас скорочення роботи (9,10) дорівнює: $z^5(9,10) = 5-4=1$ день

Різниця між критичними і підкритичним шляхами : $\Delta T = 52-47 = 5$, тому скорочуємо роботу (9-10) на $\Delta t \min [1,5]=1$ день.

Нове поточне значення $t^6(9-10)$: $5-1=4$ дні, а запас подальшого скорочення $z^6(9,10)=0$.

Новий сітвовий графік має вигляд (рис. 5.13):

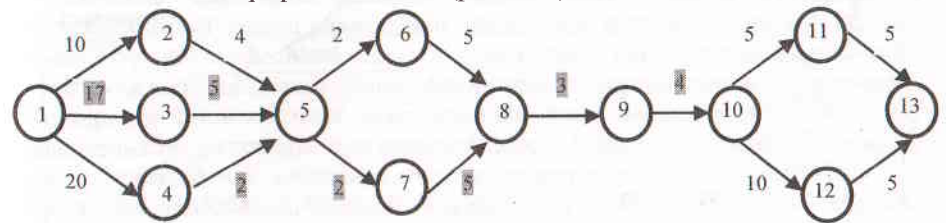


Рис. 5.13. Сітвовий графік після скорочення тривалості роботи (9,10)

Джерело: власна розробка

Розраховуємо новий критичний і підкритичний шляхи:

$L1 = [1,2,5,6,8,9,10,11,13] = 38$ (дн.) $L7 = [1,3,5,7,8,9,10,11,13] = 46$ (дн.)

$L2 = [1,2,5,6,8,9,10,12,13] = 43$ (дн.) $L8 = [1,3,5,7,8,9,10,12,13] = 51$ (дн.)

$L3 = [1,2,5,7,8,9,10,11,13] = 38$ (дн.) $L9 = [1,4,5,6,8,9,10,11,13] = 46$ (дн.)

$L4 = [1,2,5,7,8,9,10,12,13] = 43$ (дн.) $L10 = [1,4,5,6,8,9,10,12,13] = 51$ (дн.)

$L5 = [1,3,5,6,8,9,10,11,13] = 46$ (дн.) $L11 = [1,4,5,7,8,9,10,11,13] = 46$ (дн.)

$L6 = [1,3,5,6,8,9,10,12,13] = 51$ (дн.) $L12 = [1,4,5,7,8,9,10,12,13] = 51$ (дн.)

Виходячи з нової тривалості роботи (9,10) маємо наступні характеристики сітвової моделі:

– Витрати на роботу (9,10) зросли на: 1 день *113,68 грн = 113,68 грн.

Загальні витрати на проект $C^6_{пр} = 11781,6 + 113,68 = 11895,28$ грн.

– Тривалість проекту ($T^6_{кр}$) = 51 день;

– Критичні шляхи: $L^6_{кр1} = [1,3,5,6,8,9,10,12,13]$;

$L^6_{кр2} = [1,3,5,7,8,9,10,12,13]$;

$L^6_{кр3} = [1,4,5,6,8,9,10,12,13]$;

$L^6_{кр4} = [1,4,5,7,8,9,10,12,13]$;

– Підкритичні шляхи: $L^6_{п1} = [1,3,5,6,8,9,10,11,13]$;

$L^6_{п2} = [1,3,5,7,8,9,10,11,13]$;

$L^6_{п3} = [1,4,5,6,8,9,10,11,13]$;

$L^6_{п4} = [1,4,5,7,8,9,10,11,13]$, $T\pi^6 = 46$ днів;

Роботу (10,12) не має сенсу скорочувати, тому що $z^6(10,12) = 10-10 = 0$.

Отже, початкова тривалість проекту складала 62 дні при вартості 10786,16 грн. Після оптимізації тривалість проекту скоротилась до 51 дня, при цьому його вартість зростає до 11895,28 грн. Можливі варіанти реалізації проекту з існуючим обмеженням зображені на рис. 5.14:



Рис. 5.14. Оптимізація бюджету проекту

Джерело: власна розробка

Таким чином, головною метою проекту є активізація співпраці бізнесу і освіти в підготовці студентів-випускників для покращення їх теоретичних знань та практичних навиків, посилення мотивації до навчання, осучаснення навчальної програми, шляхом розробки спільних проектів та вирішення практичних задач. Підготовка до реалізації проекту триватиме 62 дні, з можливістю оптимізації до 51 дня. Загальна вартість проекту, з урахуванням резерву складатиме 398 843,77 грн. Згідно з розрахунками, проект є економічно ефективним, строк його окупності становитиме 2,1 роки.

5.4. Інноваційні підходи до побудови ефективної ринково-освітньої моделі в Україні та її економічне обґрунтування

Україна має розвинену і всеохоплюючу систему освіти, яка за основними показниками була і залишається на рівні світових стандартів. Проте, у цій сфері накопичилося чимало невирішених питань, які негативно впливають на її якість. Найбільшою проблемою вітчизняної системи освіти, на наш погляд, є її відокремлене функціонування від ринку праці, що і актуалізує необхідність ґрунтовних досліджень. Адже саме орієнтація на реалії ринку праці має стати відправною точкою реформування системи освіти в Україні на засадах активного упровадження інноваційного досвіду.

Особливості взаємодії вітчизняного ринку освітніх послуг та ринку праці розглянуті в наукових працях Н. Анішиної, О. Балакіревої, С. Бандури, Д. Богині, І. Гнибіденка, А. Колота, Е. Лібанової, О. Новикової, багатьох інших. В їх працях здебільшого висвітлені проблеми управління якістю освітніх послуг чи здійснені спроби пошуку напрямків гармонізації вказаних ринків, але в жодній праці не здійснена спроба побудови моделі підготовки фахівця відповідно до вимог ринку праці.

Мета дослідження – побудова ефективної інноваційної освітньої моделі, зорієнтованої на потреби ринку праці.

Вивчення світового досвіду формування системи вищої освіти має важливе значення для реформування системи освіти України.

Світовою тенденцією розвитку вищої освіти сьогодні є поширення англосаксонської моделі дворівневої підготовки фахівців у різних галузях знань і сферах професійної діяльності, де перший рівень передбачає набуття освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», а другий рівень – «магістр». Поширення такої системи підготовки фахівців пояснюється найбільшою адаптованістю до домінуючої ринкової моделі функціонування економік країн світу. Тривалий час дворівнева система підготовки фахівців реалізується в США, Великобританії, Канаді, Австралії та інших розвинених країнах, визначаючи економічні успіхи цих країн в системі світогосподарських відносин.

Моделі взаємодії «роботодавець – найманий працівник – вищий навчальний заклад» в країнах ЄС, країнах СНД та Україні: компаративний аналіз

Загальновідомо, що система вищої освіти в умовах розбудови інноваційної економіки перетворюється на провідну галузь, що забезпечує прирощення людського і, в його межах, – інтелектуального капіталу країни. Останнім часом освіта відіграє вирішальну роль, формуючи потужну економіку, засновану на знаннях. Певного поширення в світі набула модель глобального науково-дослідного університету (*global research university*), де вищі навчальні заклади є не тільки генераторами нових знань, але і каталізаторами інноваційної діяльності. Рух до цієї моделі відбувається не тільки в країнах, де університети є фундаторами національної науково-дослідної й інноваційної діяльності (США, Великобританія, Канада), але й там, де дослідницька робота зосереджена в академічних інституціях (Німеччина, Франція, Фінляндія). Принциповими особливостями цієї моделі є: освоєння студентами базових компетенцій науково-дослідної й інноваційної діяльності через їх включення до відповідних практик; повноцінний перехід на дворівневу систему вищої освіти «бакалавр-магістр», що передбачає активне використання студентів як «робочої сили» для практичних досліджень і розробок; включення всіх викладачів в науково-дослідну й інноваційну діяльність; перетворення університетів у центри комунікації бізнесу, суспільства, держави з питань наукового та технологічного прогнозування, обміну передовими знаннями, вирішення глобальних проблем; відмова від лінійної моделі «від фундаментального дослідження до прикладної

розробки» на користь тісної співпраці з реальним сектором економіки; міждисциплінарність досліджень і розробок; формування і організація інноваційних підприємств; розвиток малого інноваційного підприємництва; інтернаціоналізація наукової діяльності, що виражається у формуванні інтернаціональних дослідних колективів, проведенні стажувань в зарубіжних наукових та міжнародних центрах, публікації результатів наукових досліджень у провідних зарубіжних виданнях [219].

Для мотивування ВНЗ виконувати підготовку студентів у рамках потреб роботодавців необхідно акцентувати увагу на якості освіти, а також на кінцевому результаті роботи ВНЗ. Для підвищення якості вищої освіти потрібно забезпечити прямий зв'язок між бажаними компетенціями ринку праці та підготовкою кадрів. З найбільш ефективних форм взаємодії роботодавців і системи вищої освіти можна виділити подачу підприємствами заявки до ВНЗ на фахівців певного профілю, проходження на підприємстві ознайомлювальної, виробничої та переддипломної практики, в тому числі і стажувань; проведення тренінгів і майстер-класів співробітниками підприємств. Ефективними є ярмарки вакансій і професійні форуми, які дають інформацію про майбутні робочі місця. Прикладом ефективної взаємодії ВНЗ з бізнесом є знайомство представників освітніх установ з виробничою діяльністю підприємства з метою подальшого коригування існуючих навчальних планів підготовки фахівців [220].

Разом з тим, бізнес-структури та представники державного сектора вкрай повільно, іноді з відсутністю бажання, залучаються до співпраці з ВНЗ. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є інформатизація системи вищої освіти, зокрема, створення «хмарних ресурсів» з ряду хмарних сервісів для ефективно організації спільного навчально-освітнього процесу з метою підготовки компетентних випускників. У запропонованій І.А. Язовцевим [221] концепції пропонується автоматизувати процес спільного створення і узгодження навчальних планів, а також процес тимчасового працевлаштування студентів. Реалізація даних процесів дозволить скоротити витрати часу і коштів, пов'язані з коригуванням освітніх програм, дасть можливість максимально стандартизувати навчальні процеси у ВНЗ, залучити більше зацікавлених осіб. Для роботодавця використання цих технологій підвищить ефективність підбору кадрів для працевлаштування як в кількісному відношенні (збільшиться потік пропозицій роботи і робочої сили за рахунок загальної доступності хмарної системи), так і в якісному відношенні (підвищиться обізнаність учасників системи).

Визначення переваг та недоліків існуючої системи освіти

Вітчизняна освіта має глибокі традиції. Але приєднання ВНЗ України до Болонського процесу передбачає реалізацію заходів з використанням форм навчання, характерних для європейської освіти. Європейська освіта має суттєві відмінності, тому впроваджені заходи щодо гармонізації національної та європейської освіти мають бути комплексними, на основі реформ інституційного, змістовного і науково-методичного характеру, що

вимагає вирішення багатьох питань як на державному рівні, так і в кожному окремому ВНЗ.

Конкурентними перевагами вітчизняної освіти є:

- високоякісна гуманітарна підготовка фахівців порівняно з багатьма зарубіжними ВНЗ;

- ґрунтовна, глибока, предметна і фундаментальна підготовка, яка є основою подальшої професійної мобільності, створює передумови для конкурентоспроможності фахівців на ринку;

- єдині для усієї держави стандарти якості підготовки фахівців (ОПП, ОКХ);

- високий рівень наукової підготовки кадрів, що забезпечується за рахунок існування наукового ступеня доктора наук (після захисту кандидатської дисертації, яка прирівнюється до ступеня доктора наук у країнах ЄС).

На наш погляд, слід зберегти ці позитивні здобутки вищої освіти в Україні і разом з тим, знайти шляхи подолання проблем на основі адаптації провідного зарубіжного досвіду підготовки фахівців.

До недоліків вітчизняної системи освіти відносять: занепад науково-дослідної роботи; низька питома вага населення з вищою освітою (22.5% в Україні проти 50.5% у країнах ЄС); низький рівень оплати праці професорсько-викладацького складу; відсутність механізмів заохочення працівників вітчизняної освіти до підвищення якості виконуваної роботи та пропонованих освітніх послуг; низький рівень використання інноваційних технологій у навчальному процесі ВНЗ; застаріла матеріально-технічна база, відсутність коштів на її реновацію; недостатнє бюджетне фінансування вітчизняної системи освіти.

Загальновідомо, перехід до інноваційного шляху реформування вітчизняної системи освіти сприймається вкрай складно (можновладцями, працівниками міністерства, керівниками ВНЗ та його підрозділів, і нарешті – самими студентами), як і будь-яка новизна в іншій сфері діяльності. Адже ламати традиції і стереотипи мислення завжди є болочим і складним процесом. Тому глибокий аналіз вимог Болонського процесу та окреслення перспектив їх упровадження в Україні є надзвичайно актуальним. Він дасть можливість підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до реальних вимог ринку праці [222], обміну досвідом з провідними державами ЄС і формування європейського типу мислення майбутнього працевлаштування. Його ключовими перевагами є: мобільність (можливість продовжувати навчання і працевлаштовуватись в інших країнах); вільний вибір студентами навчальних дисциплін; переорієнтація на самостійну роботу.

Побудова механізму взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці

На сучасному етапі державотворення в Україні, як і в усьому світі, триває пошук дієвих механізмів регулювання взаємодії освіти і ринку праці. Недосконала нормативно-правова база, надмірна централізація управління освітою, падіння попиту на висококваліфікованих працівників через погіршення якісних характеристик робочих місць, недостатні інвестиції в нові технології, проблеми із працевлаштуванням молоді, – все це викликає необхідність вивчення зарубіжного досвіду стосовно забезпечення взаємозв'язку освіти та

ринку праці і його адаптації до ситуації, що склалась у нашій країні. Кожна країна має власні підходи до регулювання взаємовідносин між державою, освітніми закладами і роботодавцями.

Як зазначає Е.М. Лібанова, кожна країна має власну соціально-економічну стратегію, систему пріоритетів; її населення характеризується особливою ментальністю, рівнем професійної та освітньої підготовки; нарешті в кожній країні існує специфічне культурне середовище, історичні традиції [223].

Держави-учасниці ЄС, навпаки, виробили єдину політику з урахуванням глобалізації, яка відповідає сучасним вимогам європейського ринку праці, міжкраїнової міграції, сприяє підвищенню зайнятості, забезпеченню якісної професійної підготовки кадрів для високої конкурентоспроможності альянсу. З цією метою затверджені стратегічні конвенції (Болонська декларація, Копенгагенська декларація, Лісабонська стратегія), які сприяють поглибленню координації політики у сферах освіти та зайнятості на загальноєвропейському рівні. Важливим елементом забезпечення взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці є розподіл витрат та відповідальності на основі збільшення інвестування в людські ресурси. Мова йде про довгостроковий інвестиційний проект основним критерієм ефективності якого є формування стабільного людського капіталу суб'єктів господарювання.

Наша авторська модель інтеграційної моделі взаємодії ринку освітніх послуг з ринком праці представлена у вигляді ромбу на рис. 5.15.

Державно-приватне партнерство спрямоване на створення ефективної інноваційно-інвестиційної стратегії щодо спільного фінансування підготовки компетентного фахівця, конкурентоспроможного на ринку праці. Всі сторони моделі мають органічно взаємодіяти на паритетній основі. Державні органи мають постійно контролювати якість надання освітніх послуг та якість майбутніх фахівців у вигляді атестаційно-ліцензійно-акредитаційних заходів, встановлюючи систему високих європейських стандартів. В свою чергу роботодавці, активно співпрацюючи з навчальними закладами, мають коригувати навчальні стандарти і програми підготовки фахівців, наповнюючи їх практичним змістом і забезпечують набуття фахівцями практичних компетенцій, створюючи бази реальної (не віртуальної) практики. До функцій держави крім іншого належить гарантування достатнього рівня інвестування з боку роботодавців за умови справедливого розподілу між ними видатків та майбутніх вигод.

Активізація участі роботодавців у процесі підготовки компетентних фахівців може бути досягнута шляхом: встановлення обов'язкових внесків, які мають сплачуватися до спеціального фонду навчання; надання податкових преференцій компаніям, які інвестують у людський капітал; допомоги підприємствам у питаннях створення дієвої кадрової політики тощо. Європейський досвід свідчить, що з метою стимулювання процесу підготовки компетентних фахівців має бути створена система відшкодування витрат майбутніх працівників роботодавцями за умови, що здобуті знання цілком відповідатимуть тому роду діяльності, яку фахівці виконуватимуть на підприємстві. Держава, в свою чергу, може здійснювати субсидіювання таких програм навчання.

Україна за 2000-2015 рр. значно послабила державне регулювання як ринку праці, так і ринку надання освітніх послуг.

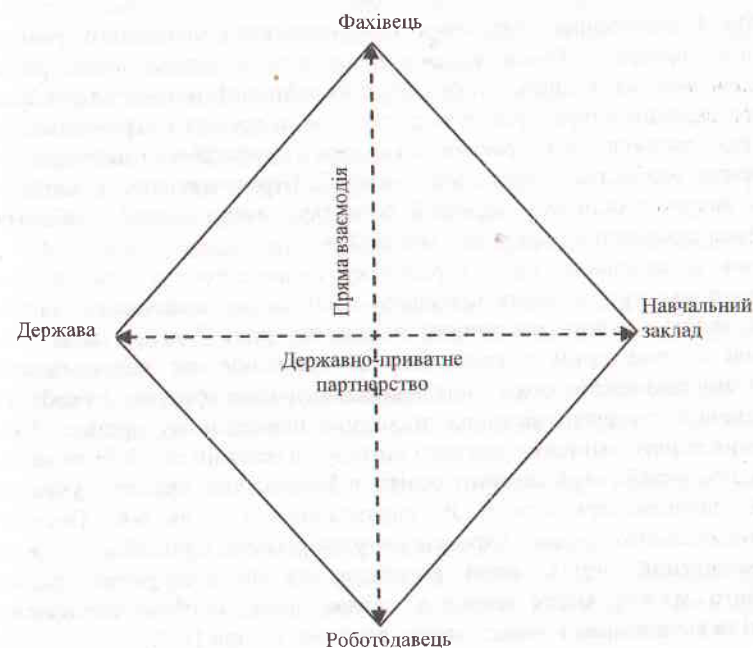


Рис. 5.15. Інтеграційна модель взаємодії ринку освітніх послуг і ринку праці
Джерело: розробка автора, представлена в науковому дослідженні [215]

Але, враховуючи сьогодні сучасні тенденції європейського розвитку, враховуючи процес глобалізації та необхідність постійного оновлення професійних знань, умінь і навичок (для відповідності ринку праці) окрім традиційних завдань у сфері соціально-економічної політики держави, перед ринком освіти постають нові завдання і вимоги стосовно ефективного функціонування, зокрема:

- 1) перетворення провідних освітніх закладів в епіцентри програмування регіонального розвитку;
- 2) формування інноваційно-підприємницької освітньої моделі, в якій навчальний заклад відіграватиме роль науково-освітньо-промислового комплексу з академічним ядром і міждисциплінарною проектно-зорієнтованою програмою підготовки фахівців, органічно вписаною в систему розвитку підприємницького комплексу;
- 3) формування єдиного відкритого освітньо-інформаційного простору;
- 4) забезпечення постійного державного моніторингу і прогнозування попиту на кваліфіковану робочу силу на ринку праці на основі сценаріювання розвитку, що сприятиме вибору оптимальної моделі ринку освітніх послуг;

5) розробка форм і критеріїв оцінки компетенцій майбутніх фахівців.

Розроблення інноваційної компетентнісної моделі підготовки сучасного фахівця

Освіта і професійна підготовка є фундаментом людського розвитку і суспільного прогресу. Також вони є запорукою індивідуального розвитку, формують інтелектуальний, духовний та виробничий потенціал суспільства. Розвиток держави, структурні перетворення на мікро- та макро- рівнях мають гармонійно поєднуватися з реформою освіти і професійною підготовкою для задоволення особистих і суспільних потреб. Першочерговим є задоволення освітніх потреб особистості заради її розвитку, самореалізації і забезпечення конкурентоспроможності на ринку праці [224].

Одним із загальних законів розвитку будь-якого суспільства є закон підвищення якості трудового потенціалу суспільства, заснованого на аксіомі, що властивості кожного наступного покоління вищі (більше знань і вмінь) порівняно з попереднім поколінням. Це зумовлюється закономірностями розвитку науково-технічного і соціально-економічного прогресу і необхідністю впровадження компетентнісного підходу в навчальному процесі. Поява і осмислення понять «компетентнісного підходу» в освітній теорії були викликані входженням української системи освіти в Болонський процес і ухваленням західної освітньої термінології. Як справедливо відмітив А.Ф. Павленко, у рамках Болонського процесу європейські університети в різній мірі освоюють компетентнісний підхід, який розглядається як інструмент посилення соціального діалогу вищої школи зі світом праці, засобом поглиблення їх співпраці та відновлення в нових умовах взаємної довіри [224].

Наше дослідження були проведені на базі Дніпропетровської державної фінансової академії. За даними Центру Кар'єри, випускники академії, які навчалися за рахунок коштів державного бюджету, отримали направлення на роботу за спеціальністю, крім тих, хто має право на самостійне працевлаштування відповідно до Постанови Кабінету Міністрів України «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням». Але очевидно й те, що справжню долю таких студентів відстежити неможливо. Наші власні дослідження реалій ринку праці Дніпропетровської області показують, що тільки 52% студентів ДДФА працює за спеціальністю. Тому керівництвом академії було прийняте рішення про необхідність внесення змін в систему організації навчального процесу. Тому було запропоновано зорієнтуватися на компетентнісний підхід до навчання як сучасного інноваційного інструменту інтеграції потреб ринку праці, вимог професії до підготовки молодих фахівців.

Було започатковано проект «Розроблення інноваційної моделі підготовки сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці». Було створено робочу групу проекту в складі:

Керівник проекту: в.о. ректора Дніпропетровської державної фінансової академії.

Заступник керівника: проректор з науково-педагогічної роботи ДДФА.

Проектна група:

завідувач кафедри управління персоналом та економіки праці;

4 доценти кафедри управління персоналом та економіки праці;

студенти денної форми навчання, які навчаються за спеціальністю 7.03050501 «Управління персоналом та економіки праці».

Структура і типи завдань проекту представлені нижче:

Підготовчо-аналітичний етап

0-1 Формування робочої групи проекту.

1-2 Аналіз існуючої освітньо-професійної програми підготовки фахівців спеціальності «Управління персоналом та економіка праці».

1-3 Моніторинг ринку праці та ринку освітніх послуг Дніпропетровської області.

1-4 Збір даних про кількісний та якісний склад студентів академії.

1-5 Аналіз даних про працевлаштування випускників академії в розрізі спеціальностей.

2-6 Моніторинг сучасних моделей вищої освіти.

3-6 Дослідження та аналіз вимог роботодавців до майбутніх фахівців в регіоні.

4-6 Дослідження та аналіз якісної підготовки фахівців за всіма спеціальностями.

5-6 Економічна діагностика здійснюваних досліджень.

6-7 Визначення переваг і недоліків існуючої освітньо-професійної програми підготовки фахівців за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці».

6-8 Розробка нової документації

6-9 Визначення виробничих функцій, типових завдань діяльності фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» та умінь, якими він має володіти.

6-10 Визначення компетенцій фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

6-11 Визначення робіт, які здатен виконувати фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр».

7-12 Формулювання та затвердження виробничих функцій, типових завдань діяльності фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Управління соціальним захистом та соціально-трудовами відносинами») та умінь, якими він повинен володіти.

8-12 Формулювання та затвердження виробничих функцій, типових завдань діяльності фахівця освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» спеціальності «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Менеджмент персоналу») та умінь, якими він повинен володіти.

9-12 Формулювання та затвердження робіт, які здатен виконувати фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Управління соціальним захистом та соціально-трудовами відносинами»).

10-12 Формулювання та затвердження робіт, які здатен виконувати фахівець освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці» (спеціалізація «Менеджмент персоналу»).

11-12 Розробка нової освітньо-кваліфікаційної характеристики бакалавра.

12-14 Визначення переліку вибіркових дисциплін з кількістю навчальних годин/кредитів на їх вивчення для спеціалізації «Управління соціальним захистом та соціально-трудовими відносинами».

13-14 Визначення переліку вибіркових дисциплін з кількістю навчальних годин/кредитів на їх вивчення для спеціалізації «Менеджмент персоналу».

14-15 Затвердження переліку вибіркових дисциплін.

15-16 Розробка нової освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів.

Затвердження та реалізація проекту

16-17 Затвердження освітньо-кваліфікаційної характеристики та освітньо-професійної програми підготовки бакалаврів.

17-18 Розробка нової компетентісної моделі підготовки фахівців за спеціальністю «Управління персоналом та економіка праці».

Сітьова модель проекту представлена на рис. 5.16.

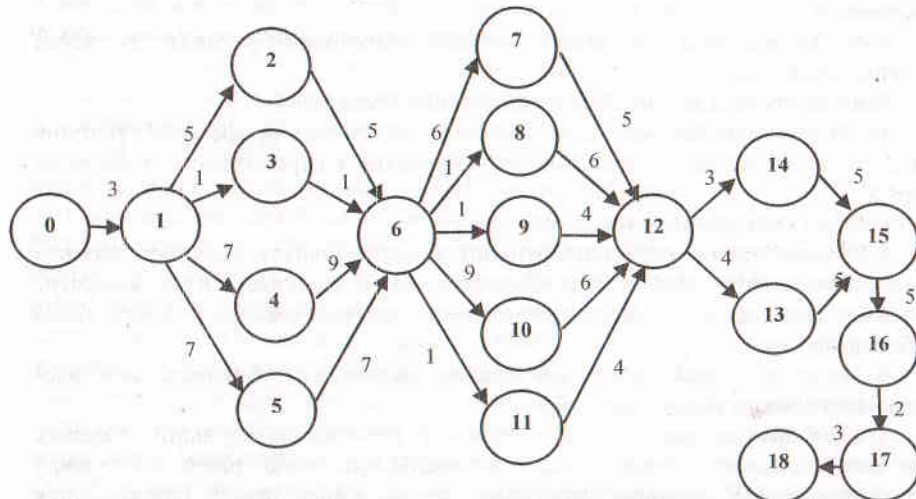


Рис. 5.16. Сітьова модель проекту «Розроблення інноваційної моделі підготовки сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці»

Джерело: власна розробка

Останнім часом все частіше для підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ на ринку праці застосовуються різні інноваційні заходи, які ґрунтуються на залученні світового інтелектуального потенціалу до вітчизняного освітнього процесу. Зокрема, йдеться про практику співробітництва з іноземними ВНЗ та введення програм подвійних дипломів. Тому було вирішено в межах здійснення описаного проекту застосувати таку інноваційну практику. Як зазначають у своїх дослідженнях О.Л. Оголь та О.І. Момот [225], мотивація і

цілі програм подвійних дипломів (спільних ступенів) різні. Уряд може заохочувати їх як інструмент залучення кваліфікованих кадрів з метою регіонального розвитку. Для ВНЗ програми подвійних дипломів є засобом підвищення ефективності власних програм розвитку, отримання іноземної/ міжнародної акредитації/визнання, присвоєння кваліфікацій фахівцям, які не може запропонувати національна система освіти, підвищення конкурентоспроможності ВНЗ, або забезпечення додаткових доходів (шляхом, наприклад, франчайзингу їх програм і ступенів). Логіко-структурна схема механізму впровадження системи подвійної освіти для бакалаврів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» на основі навчальної програми іноземного ВНЗ запропонована на рис. 5.17.

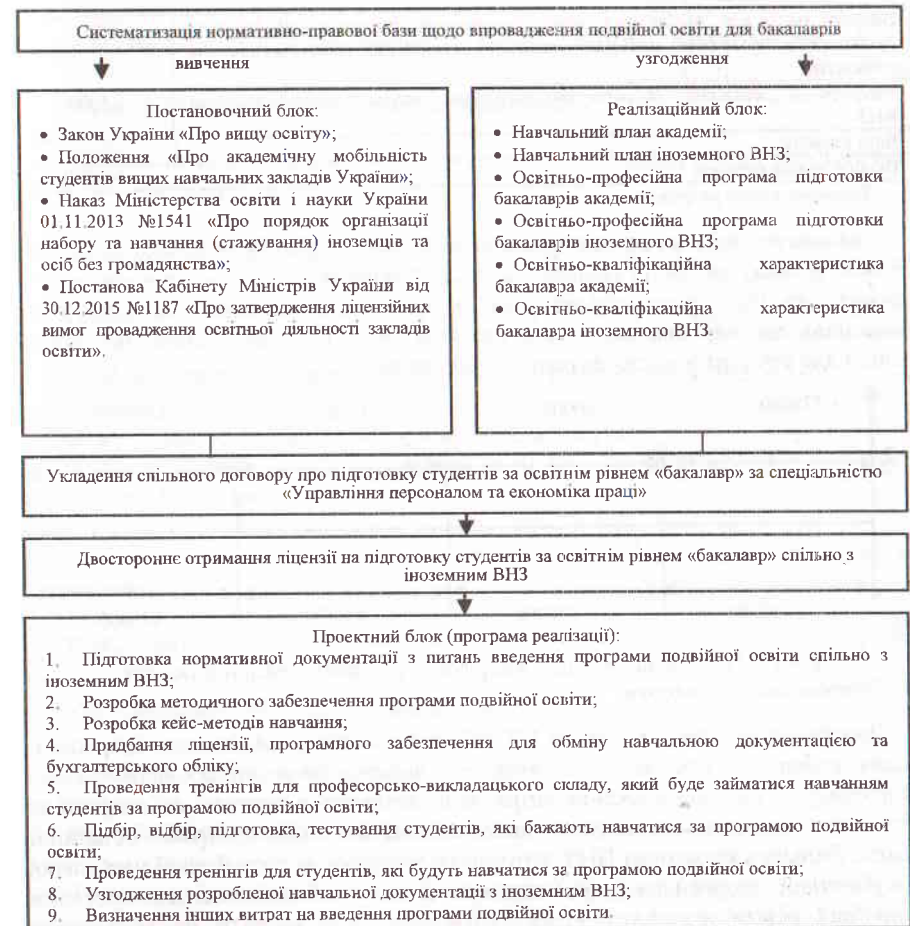


Рис. 5.17. Впровадження системи подвійного диплому

Джерело: власна розробка автора

Кошторис витрат на впровадження проекту представлений в табл. 5.9.

Таблиця 5.9

Кошторис витрат на впровадження системи подвійної освіти	
Витрати	Вартість, грн.
Витрати на підготовку нормативної документації з питань введення програми подвійної освіти спільно з іноземним ВНЗ	5000
Витрати на підготовку методичного забезпечення програми подвійної освіти	30000
Витрати на підготовку кейс-методів навчання, придбання ліцензії, програмного забезпечення для обміну навчальною документацією та бухгалтерського обліку	70000
Витрати на підготовку та проведення тренінгів для професорсько-викладацького складу, який буде займатися навчанням студентів за програмою подвійної освіти	25000
Витрати на підбір, відбір, підготовку, тестування студентів, які бажають навчатися за програмою подвійної освіти та проведення тренінгів для цих студентів	30000
Витрати на узгодження розробленої навчальної документації з іноземним ВНЗ	25000
Інші витрати	60000
Всього за кошторисом	245000

Джерело: власні розрахунки

Зважаючи увагу на те, що ліцензований обсяг підготовки фахівців складає 25 осіб, розрахуємо чисту грошову вартість навчання студентів, строк окупності проекту та його рентабельність за схемою, представленою на рис. 5.18. Вважаємо, що середня вартість отримання послуг за програмою подвійної освіти для студентів коштуватиме 15000 грн/рік.

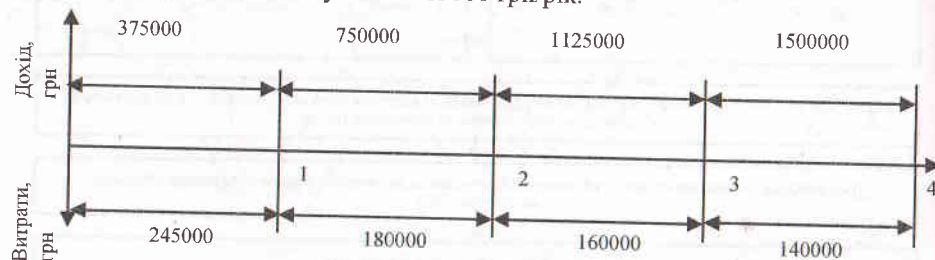


Рис. 5.18. Схема «дохід – витрати» програми дуальної освіти

Джерело: власні розрахунки

Зростання доходів щорічно на 375 тис. грн зумовлене виконанням щорічного плану набору 25 студентів, за умов, що попередній набір продовжує свою підготовку. Подальше зниження витрат відбуватиметься через те, що витрати на підготовку нормативної документації з питань введення програми подвійної освіти спільно з іноземним ВНЗ; витрати на узгодження розробленої навчальної документації; витрати на підготовку методичного забезпечення для програми подвійної освіти залишатимуться поточними. Але витрати на тестування, підготовку студентів та оплату праці викладачів, витрати на додаткові практичні матеріали, інші витрати є постійними і будуть протягом всього терміну навчання.

Рентабельність проекту розраховується за формулою (5.2):

$$R_{\text{пр}} = E = \frac{\sum \Pi}{\sum Z} * 100\% \quad (5.2)$$

де $R_{\text{пр}}$ – рентабельність проекту,%; $\sum \Pi$ – очікуваний прибуток, грн; $\sum Z$ – витрати, грн.

Чисту грошову вартість проекту розрахуємо за формулою (5.3):

$$NVP_D = D_1 * (1 + 0,2)^3 + D_2 * (1 + 0,2)^2 + D_3 * (1 + 0,2)^1 + D_4 * (1 + 0,2)^0 \quad (5.3)$$

де NVP_D – чиста грошова вартість проекту, грн; D_n – дохід за n-рік, грн.

Чиста грошова вартість проекту складатиме:

$$NVP_D = 375000 (1+0,2)^3 + 750000 (1+0,2)^2 + 1125000 (1+0,2)^1 + 1500000 (1+0,2)^0 = 4578000 \text{ грн.}$$

Приведені витрати розраховуються за формулою (5.4):

$$NVP_B = B_1 * (1 + 0,2)^0 + B_2 * (1 + 0,2)^1 + B_3 * (1 + 0,2)^2 + B_4 * (1 + 0,2)^3 \quad (5.4)$$

де NVP_B – приведені витрати, грн; B_n – витрати за n-рік, грн.

Отже, приведені витрати на проект складатимуть:

$$NVP_B = 245000 (1+0,2)^0 + 180000 (1+0,2)^1 + 160000 (1+0,2)^2 + 140000 (1+0,2)^3 = 933320 \text{ грн.}$$

Розрахунок прибутку від реалізації проекту здійснюватиметься за формулою (5.5):

$$\sum \Pi = NVP_D - NVP_B \quad (5.5)$$

$$\sum \Pi = 4578000 - 933320 = 3644680 \text{ грн.}$$

Рентабельність проекту складе:

$$R_{\text{пр}} = 3644680 / 933320 * 100\% = 390,5\%.$$

Термін окупності проекту розраховується за формулою (5.6):

$$T_{\text{ок}} = \frac{\sum \Pi}{\sum Z}, \text{ тобто } 933320 / 3644680 = 0,26 = 95 \text{ днів} \quad (5.6)$$

Отже, загальні витрати по проекту впровадження системи подвійної освіти для бакалаврів напрямку підготовки «Управління персоналом та економіка праці» спільно з іноземним ВНЗ в розрахунку на 4 роки складатимуть 933320 грн, тоді як сукупний дохід – 4578000 грн. Рентабельність даного проекту складає 390.5%, а термін окупності – 95 днів, що є надзвичайно переконливим показником для його впровадження.

Ефективне впровадження передових ідей Болонського процесу у практику регулювання вітчизняної системи освіти, як і будь-яких інновацій, має відбуватися зі збереженням найкращих вітчизняних освітніх надбань і традицій. Тому цілком виправданою є необхідність подальшого удосконалення підготовки фахівців у ВНЗ України в межах програм співробітництва з можливістю отримання подвійного диплому. Це сприятиме максимальному збереженню позитивних здобутків національної системи освіти й ефективному використанню досвіду європейських країн для підготовки мобільних, творчих фахівців високої кваліфікації.

ВИСНОВКИ

Розвиток вітчизняної системи освіти є одним з найважливіших позитивних показників, який формує позитивний імідж України за індексом міжнародної конкурентоспроможності на світовому рівні. Проте, найбільшою проблемою вітчизняної системи освіти, на наш погляд, є її відокремлене функціонування від ринку праці, що і актуалізує необхідність ґрунтовних досліджень в цьому напрямку.

Проблеми і заходи щодо удосконалення вітчизняної системи освіти з урахуванням вимог вітчизняного ринку праці розглянуті в наукових працях Н. Анішиної, О. Балакіревої, С. Бандура, Д. Богині, І. Гнибіденка, А. Колота, Е. Лібанової, О. Новикової та багатьох інших. В працях науковців висвітлені здебільшого проблеми управління якістю освітніх послуг, але в жодній праці не здійснена спроба побудови моделі підготовки фахівця відповідно до вимог ринку праці.

Вивчення світового досвіду побудови системи вищої освіти має важливе значення для реформування системи освіти України. Світовою тенденцією розвитку вищої освіти сьогодні є поширення англосаксонської моделі дворівневої підготовки фахівців у різних галузях знань і сферах професійної діяльності, де перший рівень освіти передбачає набуття освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр», а другий рівень – «магістр». Поширення такої системи підготовки фахівців пояснюється найбільшою адаптованістю до домінуючої ринкової моделі функціонування економік країн світу.

Тривалий час дворівнева система підготовки фахівців реалізується в США, Великобританії, Канаді, Австралії та інших розвинених країнах, визначаючи економічні успіхи цих країн в системі світогосподарських відносин. До цієї моделі дійшла і Україна, позбавившись від освітньо-кваліфікаційного рівня «спеціаліст».

Вітчизняна освіта має глибокі традиції. Але приєднання ВНЗ України до Болонського процесу передбачає реалізацію заходів з використанням форм навчання, характерних для європейської освіти. Європейська освіта має суттєві відмінності, тому впроваджені заходи гармонізації національної та європейської освіти мають бути комплексними, на основі реформ змістовного, інституційного і науково-методичного характеру, що вимагає вирішення багатьох питань як на державному рівні, так і в кожному окремому ВНЗ.

Конкурентними перевагами вітчизняної освіти є:

- високоякісна гуманітарна підготовка фахівців порівняно з багатьма зарубіжними ВНЗ;
- ґрунтовна, глибока, предметна і фундаментальна підготовка, яка є основою професійної мобільності;
- високий рівень наукової підготовки кадрів, що забезпечується за рахунок існування наукового ступеня доктора наук (після захисту кандидатської дисертації, яка прирівнюється до ступеня доктора наук у країнах ЄС).

На наш погляд, слід зберегти ці позитивні здобутки вищої освіти в Україні і разом з тим, знайти шляхи подолання проблем на основі адаптації провідного зарубіжного досвіду підготовки фахівців.

До недоліків вітчизняної системи освіти відносять:

- занепад науково-дослідної роботи;
- низьку питому вагу населення з вищою освітою (22.5% в Україні проти 50.5% у країнах ЄС);
- низький рівень оплати праці професорсько-викладацького складу;
- відсутність механізмів заохочення працівників вітчизняної освіти до підвищення якості виконуваної роботи та пропонованих освітніх послуг;
- низький рівень використання інноваційних технологій у навчальному процесі ВНЗ;
- застарілу матеріально-технічну базу, відсутність коштів на її реновацію;
- недостатнє бюджетне фінансування вітчизняної системи освіти.

Загальновідомо, що перехід до інноваційного шляху реформування вітчизняної системи освіти сприймається вкрай складно (можновладцями, працівниками міністерства, керівниками ВНЗ та його підрозділів, і нарешті – самими студентами), як і будь-яка новизна в іншій сфері діяльності. Адже ламати традиції і стереотипи мислення завжди є болочим і складним процесом. Тому глибокий аналіз вимог Болонського процесу та окреслення перспектив їх упровадження в Україні є надзвичайно актуальним. Він дасть можливість підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до реальних вимог ринку праці, обміну досвідом з провідними державами ЄС і формування європейського типу мислення майбутнього працевлаштування. Його ключовими перевагами мають стати: мобільність (можливість продовжувати навчання з подальшим працевлаштуванням в інших країнах); вільний вибір студентами навчальних дисциплін; переорієнтація на самостійну роботу.

Нами вважається необхідним звернути увагу на доцільність упровадження в практику вітчизняної системи освіти дуальну модель, сутність якої полягає в практичній її орієнтації. Студенти можуть навчатися 3 роки для отримання ступеня бакалавра і 4 роки для отримання ступеня магістра за різними спеціалізаціями, такими як економіка (банківська справа, фінанси, маркетинг, торгівля), інформаційні технології тощо. В подібній освітній програмі беруть участь 28 університетів у Німеччині і близько 9.000 підприємств у Європі. Вищезазначені університети співпрацюють з підприємствами.

Механізм співпраці виглядає таким чином: 1) студент (бажаючий взяти участь у такій програмі) повинен подати заявку на відкриту вакансію підприємства; 2) після отримання заявки підприємство оцінює резюме та проводить інтерв'ювання з найцікавішими кандидатами; 3) після проведення відкритого конкурсу підприємство підписує контракт і направляє у ВНЗ для отримання спеціалізованої освіти найцікавіших кандидатів.

Перевагами такої системи є: можливість для студентів працювати і навчатися в той же самий час; студенти отримують робочі місця і соціальні гарантії одночасно; студенти набувають досвіду; студенти мають унікальну

можливість отримати подвійну освіту: теоретичні знання у ВНЗ і практичні навички на підприємстві; зручний графік: 3 місяці студенти працюють в компанії, 3 місяці навчаються в університеті і так за чергою; такий освітній формат має дуже високу репутацію в країнах ЄС, але тільки Німеччина на сьогодні пропонує таку можливість; близько 80-90% студентів отримують високооплачувану гарантовану роботу на підприємстві після здобуття освіти; студенти з таким рівнем освіти мають переваги для перебування в ЄС протягом довгострокового періоду; деякі з компаній, які співпрацюють з ВНЗ за цією програмою, мають філії по всьому світу, що означає перспективи і кар'єрне зростання для студентів.

Ефективне впровадження передових ідей Болонського процесу у практику регулювання вітчизняної системи освіти, як і будь-яких інновацій, має відбуватися зі збереженням найкращих вітчизняних освітніх надбань і традицій. Тому виправданою є необхідність подальшого удосконалення підготовки фахівців у ВНЗ України в межах програм дуального співробітництва. Це сприятиме максимальному збереженню позитивних здобутків національної системи освіти й ефективному використанню досвіду європейських країн для підготовки мобільних, творчих фахівців високої кваліфікації.

1. Verry J. Challenges to academia in a time of globalization // Higher education in Europe. – Vol. 28. – No. 3. – 2003. – pp. 307-308.
2. Педагогический словарь: для студентов высших и средних пед. учеб. заведений / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: Academia, 2005. – 176 с.
3. Общая и профессиональная педагогика: Учебное пособие для студентов, обучающихся по специальности «Профессиональное обучение»: В 2-х кн. / Под ред. В.Д. Симоненко, М.В. Ретивых. – Брянск: Изд-во Брянского гос. ун-та, 2003. – Кн. 1 – 174 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.pedlib.ru/Books/1/0444/1_0444-135.shtml#book_page_top.
4. Сигов И.И. Научно-методические проблемы разработки конкретного содержания моделей специалистов широкого профиля / И.И. Сигов. – Л., 1974. – 184 с.
5. Атюгузова Е.И. Компетентностная модель специалиста технического профиля / Е.И. Атюгузова // Вектор науки ТГУ. – №1(8). – 2012. – С. 43-47. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://edu.tltsu.ru/sites/sites_content/site1238/html/media69595/010_atljuzova.pdf.
6. Головань М.С. Компетентнісна модель випускника економічного ВНЗ напряму підготовки «Фінанси і кредит» / М.С. Головань [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uabs.edu.ua/images/stories/docs/K_VM/Holovan_15.pdf.
7. Смирнова Е.Э. Пути формирования модели специалиста с высшим образованием / Е.Э. Смирнова. – Л., – 1977.
8. Горювая В.И. Гуманитаризация образования и профессиональная культура специалиста / В.И. Горювая, С.И. Уляев. – М., 2004. – 132 с.
9. Шадриков В.Д. Новая модель специалиста: подготовка и компетентностный подход / В.Д. Шадриков // Высшее образование сегодня. – 2004. – №8. – С. 26-33.
10. Борисова О.Н. Моделирование в профессиональной деятельности преподавателя университета / О.Н. Борисова, Л.А. Карасёва [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.eprints.tversu.ru/891>.
11. Пономарьов О.С. Моделивання діяльності фахівця: підручник для ВНЗ / О.С. Пономарьов, О.М. Касьянова. – Х.: НТУ «ХП», 2011. – 236 с.
12. Васильев И.Б. Теоретико-методологические аспекты формирования содержания курса «Профессиональная педагогика»: системный подход / И.Б. Васильев // Профессиональное образование: теория и практика. – Х.: ХОНМЦ, 2000. – №1-2(11-12). – С. 71-74.
13. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 року №1556-VII, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page3>.
14. Хомерики О.А. Модели управления высшим образованием: анализ европейского опыта. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://er.nau.edu.ua:8080/handle/NAU/19072>.

15. Зарубежный опыт реформ в образовании (аналитический обзор) // Вестник ВГУ. – 2001. – 267 с.

16. Міжнародна стандартна класифікація освіти (МСКО-2011). ЮНЕСКО. ООН з питань освіти, науки і культури. ІСЮ – Інститут статистики ЮНЕСКО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/iscsd-2011-ru.pdf>.

17. Евростат. Чисельність студентів вищих навчальних закладів (2013) (англійською мовою) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Number_of_tertiary_education_students_2013_\(thousands\)_ET15.png](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/File:Number_of_tertiary_education_students_2013_(thousands)_ET15.png).

18. Рівень зайнятості випускників. Евростат (англійською мовою) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00053&plugin=1>.

19. EURYDICE. Європейська комісія. Опис систем освіти країн (англійською мовою) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Countries>.

20. Конституція України: Закон від 28.06.1996 року №254к/96-ВР // ВВР, 1996, №30, ст. 141 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

21. Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні: Декларація від 15.12.1992 р. №2859-ХІІ // ВВР, 1993, №16, ст. 166. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2859-12/conv>.

22. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України, Стратегія від 25.06.2013 року №344/2013. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

23. Про Державну національну програму «Освіта» («Україна ХХІ століття»): Постанова Кабінету Міністрів України від 03.11.1993 року №896 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/896-93-%D0%BF/conv>.

24. Про Національну доктрину розвитку освіти Президент України: Доктрина від 17.04.2002 року №347/2002 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/347/2002/conv>.

25. Про освіту: Закон від 23.05.1991 року №1060-ХІІ // ВВР, 1991, №34, ст. 451 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1060-12>.

26. Про вищу освіту: Закон від 01.07.2014 року №1556-VII // ВВР, 2014, №37-38, ст. 2004). [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.

27. Центр співпраці та підтримки міжнародних проєктів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://inprocenter.at.ua/index/pracevlashtuvannja_vipusknikiv_vnz/0-28.

28. Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року: Указ Президента України; Стратегія від 25.06.2013 року №344/2013 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/344/2013>.

29. Богоявленська Ю.В. Адміністративно-правові механізми управління зайнятістю молоді в Україні в умовах фінансової кризи / Богоявленська Ю.В. // Економіка та держава. – 2009. – №3. – С. 44-54.
30. Центр співпраці та підтримки міжнародних проектів [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://inprocenter.at.ua/index/pracevlashtuvannja_vipusnikiv_vnz/0-28.
31. Про зайнятість населення. Закон України від 05.07.2012 № 5067-VI // ВВР, 2013, № 24, ст. 243 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5067-17/conv>.
32. Про Порядок працевлаштування випусників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням: Постанова Кабінету Міністрів України від 22.08.1996 року №992 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/992-96-%D0%BF/conv>.
33. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон від 05.02.1993 року №2998-XII // ВВР, 1993, №16, ст. 167. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/2998-12/conv>.
34. Молодежи в этом году станет еще сложнее найти работу. Интернет издание «Сегодня» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.segodnya.ua>.
35. Іваницька С.Б. Проблема безробіття молоді України / С.Б. Іваницька, І.О. Мороховець // Ефективна економіка. – 2015. – №9. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=4325>.
36. Гаркавенко Н. Напрями вдосконалення політики зайнятості населення у ринкових умовах / Гаркавенко Н. / Україна: аспекти праці. – 2008. – №6. – С. 26-32.
37. Семенова Л.Ю. Проблеми та перспективи розвитку молодіжного ринку праці в Україні / Л.Ю. Семенова // Вісник Академії митної служби України. Серія: Економіка. – 2015. – № 2. – С. 119-124.
38. Заюков І.В. Проблеми та перспективи зайнятості молоді України / І.В. Заюков // Вісник Бердянського університету менеджменту і бізнесу. – 2014. – №4(28). – С. 107-112 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://old.bumib.edu.ua/sites/default/files/visnyk/26_5.pdf.
39. Фесенко А.М. Проблеми працевлаштування та безробіття очима випусників вищого навчального закладу / А.М. Фесенко // Матеріали конференції «Perspective innovations in science, education, production and transport 2014», 16-26 грудня, 2014. С. 2-12 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.sworld.com.ua/konfer37/308.pdf>.
40. Ярошенко О.М. Проблеми та перспективи правового регулювання зайнятості та праці молоді / О.М. Ярошенко // Вісник Академії правових наук України. – 2014. – №4. – С. 205-213.
41. Молодь на ринку праці. Аналітична записка. Державна служба зайнятості [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805>.

42. Молодіжне безробіття: втрачене покоління? // Українська правда [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.epravda.com.ua/publications/2013/10/2/397038>.
43. Євростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=tps00053&plugin=1>.
44. Молодь України – 2015: Аналіз соціального розвитку сучасної молоді. ФК ЮКРЕЙН. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.unfra.org.ua/files/articles/5/40/%20%D0%A3%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%20-%202015.pdf>.
45. Козлова Л.А. Технологии поиска, отбора и адаптации персонала в компании: методическое пособие / Л.А. Козлова, Л.Э. Самуилова, Ю.А. Логинова, Д.Н. Роцин, С.В. Тарасова, М.: МГТУ, 2010. – 237 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.smartcat.ru>.
46. Гриневич Л.М. Тенденції децентралізації управління базовою освітою в сучасній Польщі / Л.М. Гриневич [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.disser.com.ua>.
47. Максимюк, С.П. Педагогіка: навч. посібник / С.П. Максимюк. – К.: Кондор, 2005. – 667 с.
48. Михайлишин Л.Р. Територіальна організація місцевого управління в контексті забезпечення регіонального економічного розвитку: аналіз зарубіжного досвіду / Л.Р. Михайлишин // Державне будівництво. – 2009. – №1. – С. 44-48.
49. Левківський М.В. Історія педагогіки: підручник / М.В. Левківський. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 360 с.
50. Листопад О.В. Роль громадсько-педагогічного партнерства в інноваційному розвитку середньої школи США / О.В. Листопад // Вісник ЧНПУ. – 2012. – №9 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbu.gov.ua>.
51. Гречка Я.Р. Управління освітою Польщі: історична ретроспектива / Я.Р. Гречка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej1/txts/GRECHKA.htm>.
52. Тодосова Г.І. Шляхи розвитку державно-громадського управління освітою в Україні: європейський досвід та українська реальність / Г.І. Тодосова [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://academy.gov.ua/ej/ej11/txts/10thidur.pdf>.
53. Матросова Л.Н. Кластерный подход в региональной экономике / Л.Н. Матросова // Структурні реформи і трансформації в промисловості: перспективи і пріоритети: тези доп. і повідом: міжнар. наук-практ. конф. / НАН України, Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2010. – 308 с.
54. Гаєвська Л.А. Розвиток державно-громадського управління освітою середньою освітою (досвід Росії) / Л.А. Гаєвська [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-03\(3\)/09glazso.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2009/2009-03(3)/09glazso.pdf).
55. Калініченко Н.А. Профільне навчання: теорія і методика / Н.А. Калініченко // Педагогічний альманах. – 2011. – №9. – С. 37-44.

56. Матросова Л.М. Проблеми розвитку регіональних кластерних структур в Україні / Л.М. Матросова, О.В. Лященко // Економічний Вісник Донбасу. – 2011. – №3. – С. 42-46.
57. Європейська кластерна обсерваторія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.clusterobservatory.eu>.
58. Горюнова Л. Применение кластерного подхода в сфере образования как закономерный этап его развития / Л. Горюнова // Вища школа. – 2011. – С. 92-100. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Gnvp/2011_7_SV1/12.pdf.
59. Томашевская Ю.Н. Международный опыт выявления кластеров: перспективы использования в условиях РФ: пособие / Ю.Н. Томашевская, Н.А. Корчагина. – М.: МАКС Пресс, 2009. – С. 727-742.
60. Чванова М.С. Университет как центр инновационно-образовательного кластера / М.С. Чванова, В.М. Юрьев // Вестник ТГУ. – 2007. – №5. – С. 7-10.
61. Нанотехнологический словарь РОСНАНО [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rusnano.com>.
62. Корчагина Н.А. Образовательные кластеры как основа повышения конкурентоспособности учебных заведений / Н.А. Корчагина // Прикаспийский журнал: управление и высокие технологии. – 2009. – №3. – С. 78-84.
63. Європейська кластерна обсерваторія [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.clusterobservatory.eu>.
64. Рибчинська Л. Концептуальні підходи до формування кластерів на Хмельниччині / Л. Рибчинська // Економіст. – 2008. – № 10. – С. 44-46.
65. Сучасні тенденції у вищій інженерній освіті: європейський досвід та рекомендації для України: Монографія / За загальною редакцією В.І. Шатоха; редакційна колегія В. Кордас, А. Петренко, Е.МакКей, Е. Спесса. – Дніпро: «Дріант», 2014. – 116 с.
66. Про затвердження Положення про порядок здійснення інноваційної освітньої діяльності: Наказ Міністерства освіти і науки України; Положення від 07.11.2000 р. №522, зі змінами [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/z0946-00>.
67. Проект Концепції розвитку освіти України на 2015-2025 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.mon.gov.ua/ua/pr-viddil/1312/1390288033/1414672797>.
68. Кремень В.Г. Філософія освіти XXI століття / В.Г. Кремень // Освіта і наука України: шляхи модернізації. – К. : Грамота, 2003. – С. 10-22.
69. Шевчук А.В. Аналіз факторів інноваційного розвитку регіональних освітніх систем в умовах побудови інформаційного суспільства / А.В. Шевчук // Економічний форум. – 2013. – №1. – С. 154-160.
70. Шелюк Л. Модернізація освіти як інноваційний процес [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://irbis-nbu.gov.ua/cgiirbis_64.exe?C21COM=2&I21DBN=UJRN&IMAGE_FILE_DOWNLOAD=1&Image_file_name=PDF\Vir_d_2013_29_8.pdf.
71. Молодь на ринку праці [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=350805>.

72. Олейникова О. Прогнозы потребности в изменениях 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-ES.pdf>.

73. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України [редкол. В.Г. Кремень (голова), В.І. Луговий (заст. голови), А.М. Гуржій (заст. голови), О.Я. Савченко (заст. голови)]; за заг. ред. В.Г. Кременя. – К.: Педагогічна думка, 2016. – 448 с.

74. Освіта і наука в інноваційному розвитку сучасної Європи: збірник наук. експерт. матеріалів / за заг. ред. С.І. Здіорука. – К.: НІСД, 2014. – 124 с.

75. Кочмировська О.О. Розвиток трудового потенціалу як чинник економічного зростання України: аналіз. доп. / О.О. Кочмировська. – К.: НІСД, 2014. – 108 с.

76. Дніпров О. Концептуальні засади розвитку освіти України / О. Дніпров // Вища школа. – 2014. – №7(120). – С. 7-13.

77. Грищенко І.М. Інноваційні підходи до забезпечення взаємодії науки з бізнесом і вищою освітою - чинник підвищення якості освіти / І.М. Грищенко // Вісник Київського національного університету технологій та дизайну. – 2016. – Спецвипуск: Ефективність організаційно-економічного механізму інноваційного розвитку вищої освіти України. – С. 22-31.

78. Забезпечення якості вищої освіти в Україні: європейський вектор: Матеріали міжнародної науково-практичної конференції, Ялта: РВНЗ КГУ. – Ч.1. – 292 с.

79. Мельниченко О.Б. Оцінка молодіжного ринку праці України / О.Б. Мельниченко // Інноваційна економіка. – 2014. – №3. – С. 113-118.

80. База даних статистичної служби Eurostat [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show>.

81. Корчун М.З. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М.З. Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – №3. – С. 35-39.

82. Населення України: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

83. Гендерна дискримінація на ринку праці [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rabota.ua>.

84. Ціннісні орієнтації сучасної української молоді: щорічна доповідь Президенту України, Верховній Раді України про становище молоді в Україні (за підсумками 2016 року) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dmsu.gov.ua/media/2016/11/03/22/Shorichna_dopovid.

85. Економічна активність населення України 2016 році [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

86. Лібанова Е.М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / Е.М. Лібанова. – К. : Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.

87. Ринок праці України: Державна служба статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

88. Психология личности: Словарь справочник / [под ред. П.П. Горностая и Т.М. Титаренко]. – К.: Рута, 2001. – 320 с.
89. Правдивець Н.О. Психологічні чинники та етапи розвитку професійної ідентичності у жінок-військовослужбовців / Н.О. Правдивець // Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. – 2013. – Вип. 2 [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vna_dps_2013_2_26.
90. Соціальні проблеми працевлаштування молоді / О.М. Балакірєва, В.В. Онікієнко, О.В. Валькована та ін. – К.: Державний інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. – 144 с.
91. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 №2998-ХІІ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/laws/show/2998-12>.
92. Тарабукін Ю.О. Соціологія молоді: курс лекцій / Ю.О. Тарабукін. – К.: Фітосоціоцентр, 2001. – 376 с.
93. Офіційний Веб-сайт Виконавчої дирекції Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.dcz.gov.ua/control/uk/stat_datacatalog/list/category?cat_id=3054.
94. Випускники українських ВНЗ очима роботодавців: аналітичний звіт / А. Кашич, С. Польщикова, Ю. Сахно. – К.: Серія Систем Кепітал Менеджмент, 2012. – 21 с.
95. Баранник З.П. Статистика ринку праці: навч.-методичний посібник / З.П. Баранник. – К.: КНЕУ, 2003. – 147 с.
96. Анализ рынка труда молодежи: Пакет учебно-информационных материалов по рынку труда молодежи / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран Восточной Европы и Центральной Азии, Employment Policy Department. – Москва: МОТ, 2015.
97. Удотова Л.Ф. Соціальна статистика: підручник / Л.Ф. Удотова. – К.: КНЕУ, 2002. – 376 с.
98. Кравченко В.Л. Молодіжний сегмент ринку праці: новітні тенденції та перспективи розвитку в Україні / В.Л. Кравченко // Регіональні аспекти розвитку і розміщення продуктивних сил в Україні. – 2014. – Вип. 5. – С. 197-203; С. 201-202.
99. Ринок праці: як боротися з молодіжним безробіттям [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmcp.kiev.ua/index.php/novini/item/1278-rinok-pratsi-2016-yakborotisyaz-molodizhnim-bezrobittiam>.
100. Українська правда. Економічна правда. Молодіжне безробіття: втрачене покоління [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.epravda.com.ua/news/2012/03/16/318783/view_print.
101. Раздел «Youth» на сайте Совета Европы [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.coe.int/t/dg4/youth>.
102. EUpolitix [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.eupolitix.com.

103. Kahanec, M., Zaičeva, A. Labor Market Outcomes of Immigrants and Non-Citizens in the EU: An East-West Comparison, International Journal of Man Power, 2015, No. 30(1/2), pp. 97-115.
104. Статистика Европейского союза (Евростат) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://epp.eurostat.ec.eu.int>.
105. Програма «Молодь в дії» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ec.europa.eu/youth/tools/youth-in-action_en.htm.
106. Сичова О.О. Напрями державного регулювання молодіжного ринку праці в Україні: проблеми та зміни // О.О. Сичова, Д.П. Бондаренко // Теорія та практика державного управління. – №2(53). – 2016. – С. 1-8 [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/tpdu/2016-2/doc/2/201.pdf>.
107. Звонар Й.П. Активна політика зайнятості в країнах ЄС та можливості її застосування в Україні / Й.П. Звонар // Науковий вісник Мукачівського державного університету. – 2015. – №2(4). – С. 145-149.
108. Офіційний сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://ukrstat.gov.ua>.
109. Лібанова Е.М. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти / Е.М. Лібанова. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2010. – 248 с.
110. Евростат [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat>.
111. Молодіжне безробіття в ЄС – як з ним боротися? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://old.dyvensvit.org/articles/101075.html>.
112. Молодь України – 2015 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.gfk.com/fileadmin/user_upload/dyna_content/UA/Molod_Ukraine_2015_UA.pdf.
113. Раєвська О.В. Молодь на ринку праці в Україні: оцінка сучасного стану зайнятості / О.В. Раєвська, І.Є. Нос // Глобальні та національні проблеми економіки. – Вип. 2. – 2014. – С. 322-327.
114. Молодіжне безробіття в Євросоюзі та європейський досвід реалізації молодіжної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://uap.in.ua/download/all/2014/UAP%232_2014.pdf.
115. Стрежнева М. Проблемы социальной политики в Европейском Союзе / М. Стрежнева // Мировая экономика и международные отношения. – 2006. – №8. – С. 22-31.
116. Туленков М.В. Організаційно-управлінські засади регулювання зайнятості в Німеччині / М.В. Туленков // Бюлетень ІПК ДСЗУ. – 2004. – №1. – С. 50-54.
117. Гетьман О.О. Інноваційний підхід до формування HR-бренду території / О.О. Гетьман, А.О. Кацемба, А.С. Мамичева [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://sophus.at.ua/publ/2015_06_4_5_kam_podils/sekcija_section_3_2015_06_4_5/innovacijnij_pidkhid_do_formuvannja_hr_brendu_teritoriji/99-1-0-1416.
118. Гетьман О.О. Соціально-демографічний моніторинг ринку праці регіону та визначення перспектив його розвитку / О.О. Гетьман, Л.В. Лежньова

[Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.google.com/url?q=http://irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe%3FC21COM%3D2%26I21DBN%3DUJRN%26P21DBN%3DUJRN%26IMAGE_FILE_DOWNLOAD%3D1%26Image_file_name%3DPDF/vddfae_2014_1_7.pdf&sa=U&ved=0CAkQFjACahUKewibYbek6zIAhUEox4KHe1uCPi&client=internal-uds-cse&usq=AFQjCNH1PKdqdq-5jaWhLvkBrnS_gBVklw.

119. Стратегія розвитку Дніпропетровської області на період до 2020 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://dfr.minregion.gov.ua/foto/projt_reg_info_norm/2015/06/Strategiya-rozvitku-Dnipropetrovskoyi-oblasti-na-period-do-2020-roku.doc.

120. Статівка Н.В. Зайнятість і регіональний ринок праці в забезпеченні конкурентоспроможності та соціальної безпеки Харківського регіону / Н.В. Статівка [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuara.kharkov.ua/e-book/db/2014-2/doc/2/12.pdf>.

121. Досвід країн Європейського Союзу з управління персоналом підприємства в умовах фінансово-економічної кризи [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://goo.gl/lm9GRH>.

122. Колпаков В.М. Маркетинг персоналу: Навч. посіб. для студ. вищ. навч. закл. / В.М. Колпаков. – К.: МАУП, 2006. – 408 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://lkkeip.at.ua/_ld/0/97_market_pers.pdf.

123. Богоявленська Ю.В. Маркетинг персоналу як інструмент розвитку соціальної відповідальності машинобудівних підприємств / Ю.В. Богоявленська, Г.І. Олійник // Вісник ЖДТУ. – 2014. – №1(67) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ven.ztu.edu.ua/article/viewFile/36514/37103>.

124. Гетьман О.О. Розвиток сучасних маркетингових персонал-технологій у діяльності вітчизняних підприємств / О.О. Гетьман, А.І. Цибулько // Вісник Запорізького національного університету: Збірник наукових праць. Економічні науки. – 2014. – №2(22) [Електронний ресурс] – Режим доступу: [http://visnyk.znu.org/pdf/t_visn_2014/Vest-Ekonom_2-\(22\)-2014.pdf](http://visnyk.znu.org/pdf/t_visn_2014/Vest-Ekonom_2-(22)-2014.pdf).

125. Кропивка Ю.Г. Етимологія категорії «маркетинг персоналу» у сучасних умовах господарювання / Ю.Г. Кропивка // Науковий вісник ПУЕТ. – Полтава: РВЦ ПУЕТ, 2011. – №1(45). – С. 155-160 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://dspace.uccu.org.ua/handle/123456789/764>.

126. Stratégie concernant le personnel 2016-2019. Федеральний портал уряду Швейцарії [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://www.bk.admin.ch/org/index.html?lang=fr>.

127. Аналітичний звіт компанії TALENTSOFT [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://fr.slideshare.net/TalentSoft/marketing-rh-2015>.

128. Офіційний веб-сайт Програми для молоді Erasmus+ [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus>.

129. Как страны ЕС решают проблему молодежной безработицы [Електронний ресурс] – Режим доступу: https://lb.ua/economics/2013/05/28/202063_molodezh_es_bez_raboti_delayut.html.

130. Молодь на ринку праці: аналітичний огляд [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.dcz.gov.ua/statdatacatalog/document?id=150805>.

131. Тени и друзья: методы обучения персонала, которых у нас пока нет [Электронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.hr-portal.ru/article/teni-i-druzya-metody-obucheniya-personala-kotoryh-u-nas-poka-net>.

132. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации. Стратегия, маркетинг, интернационализация: Учеб. пособ. / А.Я. Кибанов, И.Б. Дурикова. – М.: Инфра-М, 2010. – 301 с.

133. Балабанова Л.В. Управление персоналом: Підручник / Л.В. Балабанова, О.В. Сардак. – К.: Центр учбової літератури, 2011. – 468 с.

134. Мурашко М.І. Менеджмент персоналу: навчально-практичний посібник / М.І. Мурашко. – 2-ге вид. – К.: Т-во «Знання», КОО, 2011. – 311 с.

135. Хміль Ф.І. Управление персоналом: Підручник для студентів вищих навчальних закладів / Ф.І. Хміль. – К.: Академвидав, 2006. – 488 с.

136. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие / А.П. Егоршин. – 3-е изд. доп. и перераб. М.: ИНФРА-М, 2011. – 352 с.

137. Управление персоналом для современных руководителей / Под ред. Е.А. Борисова. – СПб.: Питер, 2003. – 445 с.

138. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: Учебник / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.

139. Организация и психология управления персоналом: Учеб.-метод. пособие. – К.: МАУП, 2002. – 832 с.

140. Розанова В.А. Психология управленческой деятельности / В.А. Розанова. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 192 с.

141. Класифікатор професій ДК 003: 2010 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dk003.com>.

142. Самолюк Н. Аналіз джерел набору персоналу підприємств / Н. Самолюк [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://masters.donntu.edu.ua/2012/iem/pdf1.pdf>.

143. Гаран О. Формування кадрового резерву / О. Гаран // Праця і закон. – 2013. – №1. – С. 18-19.

144. Журавлев П.В. Технология управления персоналом. Настольная книга менеджера / П.В. Журавлев, Н.К. Маусов. – М.: Экзамен, 2012. – 254 с.

145. Третьяк О.П. Сучасні персонал-технології у системі управління персоналом на підприємстві / О.П. Третьяк // Науковий вісник НЛТУ України – 2014. – Вип. 24.4. – С. 389-395.

146. Иванова С.В. Формирование профиля должности на основе стратегических и текущих целей организации / Искусство подбора персонала. Как оценить человека за час / С.В. Иванова. – 8-е издание. – М.: Альпина Паблишер, 2014. – 304 с.

147. Віче Консалтинг: офіційний веб-сайт [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://viche.com.ua>.

148. Мансуров Р.Е. Как повысить эффективность персонала? Займитесь HR-брендингом! / Р.Е. Мансуров [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.aup.ru/articles/personal/12.htm>.

149. Бойко О.В. Застосування маркетингу в сфері управління персоналом // О.В. Бойко, О.М. Соловей / Економіка та менеджмент: Збірник наукових праць. – 2013. – №9(34). – С. 43-49.
150. HR-брендинг в українських компаніях: цели и результаты [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://biz.liga.net/karera/all/novosti/2037412-hr-breeding-v-ukrainskikh-kompaniyakh-tseli-i-rezultaty.htm>.
151. Премия HR-бренд Украина [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://hrbrand.com.ua/4.php>.
152. Метод быстрого отбора персонала – скрининг [Электронный ресурс]. – Режим доступу: <http://hrliga.com/index.php?module=news&op=view&id=11142>.
153. Холодницька А.В. Сучасні технології підбору персоналу та можливості їх практичного використання / А.В. Холодницька // Науковий вісник Полісся. – 2015. – Вип. 1. – С. 61-64.
154. Topex ecutive search firm [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.topexecutivesearchfirms.com>.
155. Хохлова Т.П. Инновационные технологии современного персоналом-менеджмента / Т.П. Хохлова // Сфера услуг: инновации и качество. – 2013. – №16. – С. 15-21.
156. Крушельницька О.В. Управління персоналом: навчальний посібник / О.В. Крушельницька, Д.П. Мельничук. – вид. 2-е., перероб. і допов. – К.: Кондор, 2009. – 308 с.
157. Шибутани Т. Социальная психология / Т. Шибутани. – М.: Феникс, 2002. – 544 с.
158. Шейн Э. Организационная культура и лидерство / Э. Шейн. – 3-е изд. – Питер, 2009. – 336 с.
159. Павлов В.І. Коучинг та наставництво у підприємницькій діяльності / В.І. Павлов, О.Ю. Кушнірук // Електронний науковий архів Науково-технічної бібліотеки Національного університету «Львівська політехніка» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://ena.lp.edu.ua:8080/bitstream/ntb/13919/1/41_276280_Vis_727_Menegment.pdf.
160. Казарин М. Адаптация персонала: наставничество и коучинг: адвайс / М. Казарин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://iteam.ru/publications/human/section_46/article_3623.
161. Сочивкина О.А. Сравнительный анализ методик адаптации персонала / О.А. Сочивкина [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hrm.ru/db/hrm/548020BDB9DF2A5DC325782B006FD247/print.html>.
162. Сардак О.В. Баддинг і стретчинг як інструменти розвитку персоналу підприємств [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.rusnauka.com/5_PNW_2010/Economics/58930.doc.htm.
163. Наставничество и buddy system на примере компании Marks & Spencer (Великобритания) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.trainings.ru/library/exclusive/?id=6756>.
164. Лобза А.В. Підходи до створення ефективної системи адаптації персоналу на сучасному вітчизняному підприємстві / А.В. Лобза, А.Л. Бикова // Вісник АМСУ. Серія: «Економіка». – №2(54). – 2015. – С. 93-104.

165. Кибанов А. Организация маркетинга персонала: новые технологии / А. Кибанов, И. Дуракова // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2011. – №11. – С. 14-19.
166. Геращенко І.О. Аутстафінг – інструмент в управління персоналом / І.О. Геращенко, Г.П. Домбровська // Вісник національного технічного університету ХПІ. – 2010. – №62. – С. 15-22.
167. Сівашенко Т.В. Особливості аутстафінгу та лізингу персоналу / Т.В. Сівашенко // Економічний простір. – 2010. – №17 – С. 137-142.
168. Бравар Ж.-Л. Эффективный аутсорсинг: розуміння, планування та використання успішних аутсорсингових відносин / Ж.-Л. Бравар, Р. Морган; [пер. з англ.]. – Дніпропетровськ: Баланс Бізнес Букс, 2007. – 288 с.
169. Люди на прокат: «Газета 24.ua» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://gazeta.24.ua/news/show/id/20552.htm>.
170. Korenik D. Zjawisko outsourcingu bankowego kwestie wybrane // Bankowość. Instytucje, instrumenty i strategie finansowe w dobie integracji gospodarczej / Redakcja naukowa Alicja Pomorska. – Lublin, 2013. – 446 s.
171. Kowal D. Outsourcing funkcji finansowych i księgowych // Przedsiębiorstwo w procesie transformacji. Efektywność – restrukturyzacja – rozwój / Opracowanie i redakcja naukowa: Ryszard Borowiecki. Warszawa Kraków, 2003. 400 s.
172. Менеджмент персоналу: Навч. посіб. / В.М. Данюк, В.М. Петюх, С.О. Цимбалюк та ін.; За заг. ред. В.М. Данюка, В.М. Петюха. – К.: КНЕУ, 2004. – 398 с.
173. Дулак Н.В. Система забезпечення якості вищої освіти у країнах Західної Європи й США / Н.В. Дулак // Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. – 2014. – №9. – С. 173-179.
174. Єлісеєва О.К. Оцінка якості розвитку ринку освітніх послуг в Україні / О.К. Єлісеєва, Т.В. Тарасенко // Бізнес Інформ. – 2012. – №5. – С. 241-245.
175. Заяць Л.І. Порівняльний аналіз університетської освіти в Україні та Нідерландах у контексті болонських угод / Л.І. Заяць // Освітлогічний дискурс. – 2014. – №3. – С. 82-94.
176. Рубан Л. Альтернативні форми навчання в Україні (зарубіжний досвід) / Л. Рубан // Порівняльно-педагогічні студії. – 2013. – №2-3. – С. 69-74.
177. Сухова Н.М. Якість вищої освіти як одна з філософських засад трансформації освіти ХХІ століття / Н.М. Сухова // Вісник НАУ. Серія: Філософія. Культурологія. – 2012. – Т.1. – 227 с.
178. Рєвнівцева О.В. Система вищої освіти України: фінансові аспекти сучасних проблем розвитку / О.В. Рєвнівцева // Демографія та соціальна економіка. – 2010. – №2. – С. 36-45.
179. Тупичак Л.Л. Розвиток системи управління якістю освіти у Великій Британії: досвід для України / Л.Л. Тупичак // Ефективність державного управління. – 2012. – №30. – С. 325-334.
180. Подобед Н.В. Державна політика у сфері вирішення соціальних проблем молоді в Україні : автореф. дис. канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Н.В. Подобед; Нац. акад. держ. упр. при Президентові України. – К., 2015. – 20 с.

181. Про затвердження Порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Постанова Кабінету Міністрів України від 15 квітня 2013 р. № 306 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/306-2013-%D0%BF>.
182. Про затвердження Методики формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ринку праці: Наказ Міністерства економічного розвитку і торгівлі України від 26 березня 2013 року №305 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.sop.com.ua/regulations/1521/8196/8197/461224>.
183. Матюх С.А. Фактори формування конкурентоспроможності вищих навчальних закладів у структурі кон'юнктури ринку освітніх послуг / С.А. Матюх // Наука й економіка. – 2014. – №2. – С. 216-220.
184. Про затвердження Інструкції по визначенню вартості робочої сили: Наказ Міністерства статистики України № 131 від 29 травня 1997 р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/z0258-97>.
185. Красноносова О.М. Аналіз поточного стану ринку праці України / О.М. Красноносова, Д.А. Педоренко // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2014. – №2(2). – С. 149-152.
186. Богданова Н.М. Молодь на ринку праці: практики взаємодії суб'єктів працевлаштування молоді / Н.М. Богданова, К.О. Коваль, О.М. Мензул // Вісн. Вінниц. політехн. ін-ту. – 2014. – №2. – С. 115-119.
187. Гальків Л.І. Факторний аналіз вартості освітніх послуг ВНЗ у контексті розвитку людського капіталу / Л.І. Гальків, О.С. Гринькевич // Актуальні проблеми економіки. – 2015. – №1. – С. 371-377.
188. Гук Н. Вища освіта крізь призму ринку праці / Н. Гук // Віче. – 2016. – №6. – С. 8-10.
189. Жукова В.О. Тенденції та особливості підготовки фахівців у системі вищої освіти / В.О. Жукова // Наукові праці Кіровоградського національного технічного університету. Економічні науки. – 2014. – №26. – С. 10-20.
190. Цимбал Л.І. Параметри розвитку вищої освіти в системі національної економіки / Л.І. Цимбал // Наука й економіка. – 2014. – №1. – С. 298-304.
191. Гаман П.І. Система управління якістю у вищому навчальному закладі як конкурентна перевага на ринку освітніх послуг / П.І. Гаман // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. Серія: Економіка і менеджмент. – 2012. – №2. – С. 26-37.
192. Мінакова Т.П. Підходи до оцінювання якості вищої освіти / Т.П. Мінакова // Економічний часопис-XXI. – 2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://soskin.info/ea/2012/7-8/201218.html>.
193. Савченко Г.О. Шляхи підвищення ефективності взаємодії та взаємозв'язку ринків праці та освітніх послуг / Г.О. Савченко, Т.П. Збрицька // Вісник соціально-економічних досліджень. – 2012. – Вип. 1(44). – С. 273-280.

194. Рашкевич Ю.М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія / Ю.М. Рашкевич. – Львів: Вид-во «Львівська політехніка», 2014. – 168 с.
195. Мудра О. Особливості взаємодії ринку освітніх послуг та ринку праці / О. Мудра // Схід. – 2012. – №5(119). – С. 35-40.
196. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ukrstat.org/uk>.
197. Гетьман О.О. До питання формування освітньої моделі сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці / О.О. Гетьман, М.Ю. Нагорнюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – Вип. 5, Ч. 3. – 2014. – С. 136-141.
198. Кримова М.О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України / М.О. Кримова // Демографія та соціальна економіка. – 2015. – №2. – С. 53-64.
199. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки: Указ Президента України від 01.02.2012, №45/2012 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/45/2012>.
200. Карбовська Л.О. Напрями вдосконалення державного регулювання системи вищої освіти в Україні / Л.О. Карбовська // Формування ринкових відносин в Україні. – №3. – 2012. – С. 134-139.
201. Кобець А.С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг // Державне управління: удосконалення та розвиток [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.dy.nayka.com.ua/index.php?option=1&iid=308>.
202. Ромін А.В. Державне регулювання в системі управління вищими навчальними закладами: регіональний аспект / А.В. Ромін // Економіка та держава. – 2014. – №6. – С. 149-151.
203. Олійник В.В. Удосконалення організаційно-економічного механізму державного регулювання післядипломної освіти в контексті стратегії сталого розвитку / В.В. Олійник // Економіка та держава. – №7. – 2014. – С. 110-113.
204. Заєць О. Основні завдання управління освітою / О. Заєць // Вища освіта України. – 2008. – №2. – С. 52-61.
205. Курко М.Н. Механізм державного контролю навчальних закладів в Україні / М.Н. Курко // Наше право. – 2010. – №2(ч.1). – С. 75-80.
206. Лопушняк Г.С. Соціально-економічні аспекти розвитку вищої освіти в Україні / Г.С. Лопушняк // Формування ринкових відносин в Україні: збірник наукових праць. – Вип. 3 (166) [за наук. ред. І.Г. Манцуров]. – К., 2015. – С. 184-189.
207. Волкова Н.В. Місцеве самоврядування як суб'єкт управління освітою: кластерний підхід: монографія / Н.В. Волкова. – Дніпропетровськ: ДДФА, 2014. – 204 с.
208. Волкова Н.В. Визначення ефективності державного управління освітою / Н.В. Волкова // Державне управління: теорія та практика: електронне наукове фахове видання. – К.: НАДУ, 2009. – №1(9).

209. Кучеренко Д. Стратегії розвитку освітніх систем країн світу: [монографія] / Д. Кучеренко, О. Мартинюк. – К.: ІПК ДСЗУ, 2011. – 312 с.

210. Жураковська Л. Тенденції освітньої міграції в контексті глобалізації економічного розвитку / Л. Жураковська // Демографія та соціальна економіка. – 2014. – №1(21). – С. 233-242.

211. Безтелесна Л. Інтернаціоналізація вищої освіти за умов міжнародної міграції населення як носія людського потенціалу / Л. Безтелесна // Вісник Хмельницького національного університету. – 2014. – №3. – С. 254-257.

212. Войналович О. Глобалізація і розвиток сучасної освіти в Україні / О. Войналович [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/6932/1/Voynalovych.pdf>.

213. Шаповал В.М. Причини та наслідки трудової міграції в Україні / В.М. Шаповал, О.О. Гетьман, І.А. Шаповал // Детермінанти сталого розвитку організацій в умовах глобалізації: зб. матеріалів І міжнар. наук.-практ. інтернет-конф., 15-16 груд. 2014 р., м. Дніпропетровськ / відп. ред. В.М. Шаповал; М-во освіти і науки України, Нац. гірн. ун-т. – Д.: НГУ, 2015. – С. 148-153.

214. Гетьман О.О. Місце трудової міграції в системі міжнародних відносин та загально міграційних процесах/ О.О. Гетьман, О.С. Колеснік // Глобальні та національні проблеми економіки : електронне наукове фахове видання. – 2017. – Випуск 15. – С. 455-460. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://global-national.in.ua/archive/15-2017/92.pdf>.

215. Гетьман О.О. До питання формування освітньої моделі сучасного фахівця відповідно до вимог ринку праці / О.О. Гетьман, М.Ю. Нагорнюк // Науковий вісник Херсонського державного університету. Серія: Економічні науки. – 2014. – Вип. 5. – Частина 3. – С. 136-141.

216. Європейський комітет статистики. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/eurostat/portal/page/portal>.

217. Освіта за кордоном [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.unipage.net/ru/student_statistics.

218. Державний комітет статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ukrstat.gov.ua.

219. Онікієнко В.В. Розвиток ринку праці України: тенденції та перспективи / В.В. Онікієнко, Л.Г. Ткаченко, Л.М. Ємельянова; за ред. В.В. Онікієнка. – К.: Рада по вивченню продуктивних сил України НАН України, 2007. – 286 с.

220. Мартякова О.В. Регулювання взаємодії ринків освітніх послуг та праці на основі управління їх якістю / О.В. Мартякова, С.М. Снігова, О.В. Мудра // Маркетинг і менеджмент інновацій. – 2013. – №3. – С. 154-168.

221. Язовцев І.А. Бизнес-модели облачных сервисов, входящих в состав облачного ресурса «Бизнес-власть-образование» // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – №5 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.science-education.ru/105-7114>.

222. Кійко О. Міфи і реальність «Болонського процесу» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://experts.in.ua/baza/analitic/index.php?ELEMENT_ID=16312.

223. Лібанова Е.М. Ринок праці: навч. посібник / Е.М. Лібанова. – К.: Центр навчальної літератури, 2003. – 224 с.

224. Павленко А.Ф. Університетська автономія в системі конкуренто-спроможного розвитку вищої освіти / А.Ф. Павленко // Університетська освіта. – №1. – 2011. – С. 6-13 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://drive.google.com/file/d/0B7hQeoLmRpd2MDc0OWM5OTQtZTMzMi00MGVlLWFiMDItMTYzZmZ5ZTUzZGYw/view?pli=1>.

225. Оголь О.Л. Проблемы разработки и внедрения программ двойных дипломов в Украине / О.Л. Оголь, О.І. Момот [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.masters.donntu.edu.ua/2013/iem/ogol/diss/index.htm>.

**ІННОВАЦІЙНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ
ЕФЕКТИВНОЇ РИНКОВО-ОСВІТНЬОЇ МОДЕЛІ**

Монографія

I 66 Інноваційні підходи до формування ефективної ринково-освітньої моделі : монографія. – Дніпро: УМСФ, 2017. – 236 с.
ISBN 978-966-921-154-5

У монографії представлений інноваційний погляд колективу авторів на вирішення проблем молодіжного безробіття, обумовленого невідповідністю отриманих у вищих навчальних закладах знань і компетенцій потребам сучасних роботодавців. Досліджено окремо проблеми розвитку ринку праці молоді та динаміку розвитку ринку освітніх послуг в Україні та закордоном, здійснено їх комплексну діагностику. Визначено роль маркетингових персонал-геологій у формуванні дієвого механізму працевлаштування молоді. Застосовано проектний підхід у вирішенні проблем розбалансованості ринку освітніх послуг і ринку праці в Україні. Запропоновано інноваційний підхід до побудови ефективної ринково-освітньої моделі в Україні на основі імплементації європейського досвіду і наведено її економічне обґрунтування.

Для науковців, фахівців з питань формування ринку освітніх послуг відповідно до вимог роботодавців, викладачів ВНЗ, студентів економічних спеціальностей.

УДК 005.94:331.368

ББК 65.9(4Укр)240.5

Редактори: *К.В. Бондаревська, О.М. Ситар*

Технічний редактор: *О.М. Ситар*

Коректор: *О.М. Ситар*

Дизайн обкладинки: *О.М. Ситар*

Підп. до друку 27.06.2017 Формат 60x84/16. Папір друк.офсетний.
Ум. друк. арк. 13,72. Тираж 300 Замовлення № 2236

Засновник і видавець: Університет митної справи та фінансів
(Свідоцтво про видавничу діяльність ДК 5022 від 14.12.2015 р.)
49000, м. Дніпропетровськ, вул. Вернадського, 2/4

Видано та віддруковано в ТОВ «Акцент ПП»
вул. Ларіонова, 145, м. Дніпропетровськ, 49052
тел. (056) 794-61-04(05)

Свідоцтво суб'єкта видавничої справи
серія ДК № 4766 від 04.09.2014.