

Людмила Миколаївна Ільч,*канд. екон. наук, доцент*

Інститут демографії та соціальних досліджень

імені М.В. Птухи НАН України

01032, Україна, м. Київ, бульв. Тараса Шевченка, 60

E-mail: ilyich_l@meta.ua

СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ МЕХАНІЗМ ВЗАЄМОДІЇ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТИ

Статтю присвячено проблемі гармонізації ринків праці та освіти. Запропоновано авторський підхід до побудови соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, який, на відміну від існуючих, базується на активізації соціального діалогу всіх зацікавлених сторін у збалансуванні попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу і спрямований на забезпечення випереджувального розвитку та оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку держави. Науково обгрунтовано доцільність функціонування механізму взаємодії ринків праці та освіти, який, базується на принципах системності, комплексності, достовірності, об'єктивності, конкретності, точності, комплексності та збалансованості, гнучкості й адаптивності, динамічності та варіативності, своєчасності, агломерації, безперервності та надійності, стратегічного спрямування, соціального партнерства, інноваційного характеру розвитку взаємодії, урахування інтересів усіх стейкхолдерів, правової захищеності, ділової етики.

Ключові слова: ринок праці, ринок освіти, пропозиція, попит, дисбаланс, механізм взаємодії.

JEL: J22, J23, J53, J54

В умовах загострення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці та зростання частки незайнятого населення щорічно посилюються протиріччя між системою підготовки (перепідготовки) кадрів та реальними потребами промислових підприємств. Для більшості підприємств України сьогодні характерне зниження витрат на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, що за суб'єктивними оцінками обертається інертністю персоналу у здобутті додаткової освіти та нарощенні власних конкурентних переваг. У той час як досвід промислово розвинутих країн світу показує, що побудова ефективної системи підготовки кадрів та розвитку персоналу забезпечує лідируючі позиції підприємств не лише на внутрішніх, але і на зовнішніх ринках. Результати соціологічного опитування, здійсненого автором у

2016 р., щодо відповідності компетенцій робочої сили потребам національного виробництва (у якому взяли участь 1200 найманих працівників та 300 роботодавців) засвідчили, що більше половини найманих працівників (53,3%) були охоплені додатковою підготовкою (перепідготовкою) та підвищенням кваліфікації, з них всього 32,4% опитаних навчалися за рахунок підприємства, 18,6% – за свій рахунок, 2,3% – за рахунок третіх осіб. Решта (46,7% респондентів) упродовж останніх п'яти років не оновлювали професійних компетенцій, не проходили такої підготовки, зокрема, 39,8% не отримували такої пропозиції, а 6,9% вважають це недоцільним. Отже, набуває актуальності дослідження проблем взаємодії ринків праці та освіти, що потребує переосмислення наукових поглядів на функціонування ринків праці та освіти й по-

© Л.М. Ільч, 2017

шуку ефективних механізмів налагодження взаємодії між суб'єктами цих ринків. Необхідність такої взаємодії зумовлена тим, що саме ці ринки є найважливішими природними регуляторами формування людського капіталу, який є визначальним чинником соціально-економічного розвитку.

Дослідження методологічних, методичних та прикладних проблем формування й розвитку ринку праці та підготовки кадрів є об'єктом різнопланових наукових праць вітчизняних учених. У роботах таких науковців, як О. Амоша [1], В. Близнюк [12], О. Герасименко [10], С. Гринецька [11], О. Грیشнова [10], С. Гринкевич [2], О. Каменська [5], А. Колот [10], М. Кримова [6], Е. Лібанова [14], Л. Лісогор [14], Л. Лавриненко [12], О. Мартякова [7], О. Новікова [11], Г. Пилипенко [8], Ю. Пилипенко [8], І. Петрова [12], В. Савченко [9], Л. Чиждова [13], Л. Шамільова [1; 11], Л. Шаульська [15], Н. Якімова [15], висвітлено основні тенденції та перспективи розвитку ринку освіти в Україні в умовах ринкової трансформації суспільства, розроблено рекомендації щодо гуманізації та гуманітаризації освітньої сфери, наголошено на необхідності підвищення якості підготовки фахівців.

Інтерес до проблематики взаємодії ринків праці та освіти триває і в останні роки. Так, О. Каменська й Н. Весела застерігають, що старіння працюючих осіб і негативний демографічний процес створюють певні перешкоди для нормалізації відтворення робочої сили. У той же час особливу актуальність мають проблеми мобільності, конкурентоспроможності й рівня кваліфікації співробітників, відповідності їх підготовки зростаючим вимогам виробництва [5, с. 3]. Л. Шаульська та Н. Якімова наголошують, що ринок праці України характеризується дисбалансом попиту і пропозиції кадрів за обсягами, структурою та якістю підготовки [15, с. 57].

Вивчаючи протиріччя взаємодії ринків праці та освіти, Г. Пилипенко та Ю. Пилипенко дійшли висновку, що комерціалізація вищої освіти призвела до формування особливого сегмента підприємницьких структур, які спрямовували свою діяльність не на забезпечення якісних знань, а на отримання відповідних документів про вищу освіту. З часом даний процес еволюціонував таким чином, що ринок освіти майже повністю абстрагувався від потреб ринку праці. У результаті національний освітній простір характеризується високим ступенем фрагментарності, наявністю локалізованих і слабо взаємодіючих між собою навчальних закладів, які диференціюються не лише за якістю освітніх послуг, але і за кількістю цінних та нецінних бар'єрів їх надання [8].

Часто вітчизняні науковці пов'язують проблеми дисбалансу на ринку праці з невідповідністю змісту системи професійної та вищої освіти сучасним вимогам економіки [4, с.173-184]. Зокрема, М. Кримова, оцінюючи конкурентоспроможність молодих фахівців, стверджує, що дистанціювання в освіті від потреб промисловості та економіки загалом виражається у перевищенні обсягів випуску фахівців гуманітарного профілю над реальними суспільними потребами, що зрештою обертається неможливістю працевлаштування молоді за фахом, зростанням державних витрат на соціальні виплати з безробіття, перенавчання тощо [6, с. 53-64].

Незважаючи на широкий спектр наукових розробок у даному напрямі, активізація дослідження взаємодії ринків праці та освіти неминуча, оскільки структурні зрушення в економіці та дефіцит кваліфікованих кадрів на промислових підприємствах потребують удосконалення організаційно-економічного механізму взаємодії обох ринків, спрямованого на збалансування попиту та пропозиції на

робочу силу за освітньо-кваліфікаційними характеристиками.

Метою статті є наукове обґрунтування структури соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти; деталізація принципів, інструментів, форм взаємодії, а також ресурсного забезпечення його функціонування.

Перехід до інформаційної економіки, активізація науково-технічного прогресу, механізація та автоматизація виробничих процесів диктують свої вимоги до напрямів відтворення людського капіталу. Від умов формування, продуктивного використання та розвитку трудового потенціалу значною мірою залежить успішність переходу країни до нового системно-структурного укладу, такого типу суспільних відносин, де домінуючим фактором прогресу є інтелектуальна творча діяльність. Об'єктивно виразною є потреба регулювання збалансованого розвитку людських ресурсів від інституційного регулювання на макрорівні, яка має бути прогнозована та структурно регламентована органами державного управління. [2, с. 68]. У цьому контексті виникає необхідність узагальнення концептуальних основ регулювання взаємодії ринків праці та освіти, теоретико-методологічного обґрунтування її специфіки. О. Мартьякова та С. Снігова пропонують при обґрунтуванні сутності взаємодії ринків праці та освіти враховувати такі положення [7, с. 162]:

1) процес взаємодії ринків праці та освіти об'єктивно обумовлений;

2) взаємодія ринків праці та освіти не може ґрунтуватися на механізмі саморегуляції через диверсифікацію ринкових структур, суперечливість інтересів його суб'єктів і наявність комплексу чинників, що перешкоджають досягненню збалансованості їх стратегій розвитку;

3) процес взаємодії ринків праці та освіти спочатку має асиметричний характер, оскільки він зміщений у бік ринку праці, стосовно якого ринок освіти роз-

глядається як вторинний, такий, що забезпечує функціонування економічного розвитку;

4) регулювання взаємодії ринків праці та освіти має забезпечувати узгодження та збалансованість розвитку обох структур в інтересах суспільства і держави.

Зміст взаємодії ринків праці та освіти розкривається як на рівні окремих контактів, так і в контексті спільної діяльності, тобто такої, яка реалізується разом з кимось. У широкому розумінні взаємодія означає таку сумісну дію кількох об'єктів або суб'єктів, при якій результат дії одного з них впливає на інші. Фактично вона проявляється в реалізації спільної діяльності всіх її суб'єктів через систему правових норм та організаційно-економічних механізмів, що сприяють їх ефективному функціонуванню з метою найповнішого задоволення індивідуальних та суспільних потреб. Таким чином, *взаємодія ринків праці та освіти – це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів та студентів) у процесі якої досягається узгодження попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання.* Якщо оцінювати взаємодію ринків праці та освіти з позицій національних інтересів, то її варто розуміти як узагальнену форму співпраці всіх її суб'єктів з метою задоволення потреб у кваліфікованій робочій силі, збалансуванні попиту та пропозиції за освітньо-професійними характеристиками й посиленні конкурентоспроможності робочої сили на зовнішніх ринках.

В основу розробки соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти покладено такі теоретико-методологічні положення:

1) соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти має фор-

муватися у тісному поєднанні з її об'єктом та максимально враховувати особливості функціонування обох ринкових систем як у сфері внутрішнього середовища, так і у сфері їх співіснування із зовнішнім середовищем;

2) соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти формується відносно Національної системи кваліфікацій, оскільки лише в об'єднанні зусиль усіх зацікавлених сторін щодо її вдосконалення яскраво проявляються всі можливості для узгодження попиту і пропозиції на ринку праці й досягнення гнучкості системи освіти;

3) соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти є невід'ємною частиною гармонійного функціонування обох ринкових систем, інакше кажучи, його структурні елементи у взаємозв'язку та єдності сприяють узгодженню інтересів усіх зацікавлених сторін щодо забезпечення гнучкості освіти та зайнятості й мінімізації соціальних ризиків, зумовлених критичними переходами;

4) структура соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти є складною та ієрархічною, тому за рівні ієрархії приймаються елементи та одиниці (принципи, методи, інструменти, форми взаємодії тощо);

5) соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти передбачає відображення не лише його структурних компонент, але і взаємозв'язків між ними, що дозволяє досягти оптимізації не лише самої структури, але і характеру взаємовідносин між усіма зацікавленими сторонами у збалансуванні попиту та пропозиції на ринку праці.

Таким чином, соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти – це комплекс економічних та соціальних аспектів обох ринкових систем, що сприяють їх гармонізації та в сукуп-

ності забезпечують ефективність функціонування, спрямованого на подолання дисбалансів на ринку праці, забезпечення гнучкості систем підготовки кадрів та зайнятості й мінімізацію соціальних ризиків, зумовлених критичними переходами робочої сили на ринку праці.

Виходячи з цього структура соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти має бути виражена у просторовому та часовому взаєморозташуванні його складових, що відобразить його функціональність і сприятиме досягненню основної мети (див. рисунок).

Основними елементами соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти є:

1) суб'єкти та об'єкти механізму взаємодії ринків праці та освіти;

2) мета та завдання механізму взаємодії ринків праці та освіти;

3) рівні механізму взаємодії ринків праці та освіти;

4) функції механізму взаємодії ринків праці та освіти;

5) принципи механізму взаємодії ринків праці та освіти;

6) методи взаємодії щодо розробки, планування та реалізації заходів, спрямовані на узгодження попиту і пропозиції робочої сили в освітньо-кваліфікаційному розрізах на коротко-, середньо- та довгостроковий періоди;

7) інструменти механізму взаємодії ринків праці та освіти, зокрема впливу на процеси формування відтворення та розвитку людських ресурсів, у тому числі щодо стимулювання попиту на освітні послуги та професійні компетенції робочої сили, зміни мотивації взаємодії;

8) ресурсне забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти;

9) форми взаємодії ринків праці та освіти.

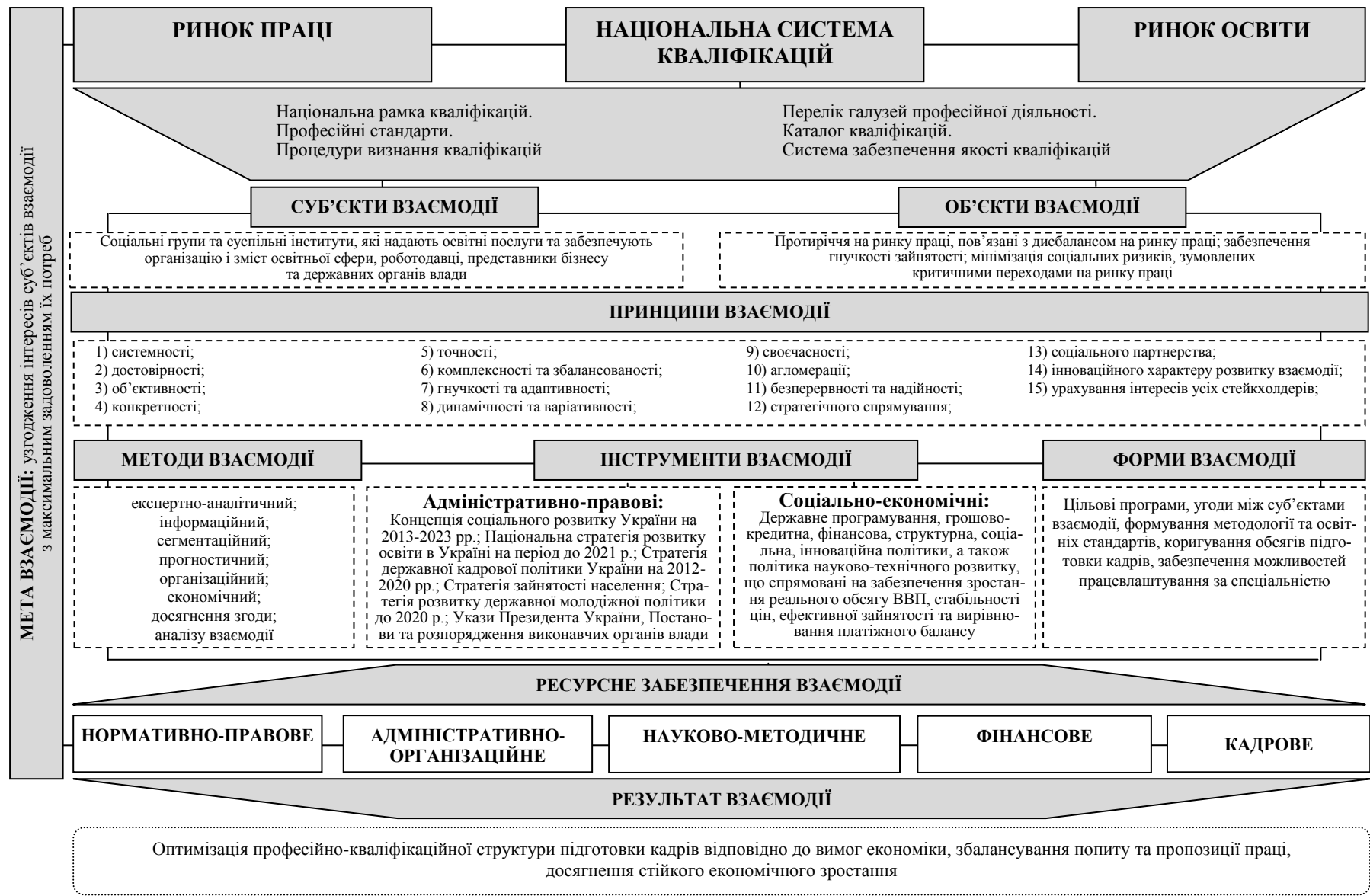


Рисунок. Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти (авторська розробка)

Короткостроковим завданням взаємодії ринків праці та освіти є досягнення збалансованості робочих місць і людських ресурсів за професійно-кваліфікаційною структурою, а також підвищення рівня зайнятості населення. Довгострокові завдання проявляються в організації випереджувального розвитку й оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку.

Формування соціальної відповідальності в забезпеченні розвитку трудового потенціалу притаманне всім базовим складовим соціально-трудова відносин [8, с. 4]. У більшості розвинених країн світу головними суб'єктами взаємодії ринків праці є держава (на центральному, регіональному та місцевому рівнях), навчальні заклади професійної та вищої освіти (приватні та державні), роботодавці та їх об'єднання (на місцевому, галузевому та загальнонаціональному рівнях), індивіди, що формують попит на освітні послуги.

Слід відзначити, що в Україні за період незалежності сформувався прошарок роботодавців, які націлені на довгострокову перспективу створення сприятливих умов для виробництва вітчизняної продукції та підвищення її конкурентоспроможності на зовнішніх ринках. З огляду на це виникла необхідність встановлення єдиних правил гри для всіх, що дозволили б вирішувати проблемні питання окремих галузей промисловості та української економіки взагалі. Поєднання зусиль власників і делегування об'єднанням роботодавців певної частини своїх повноважень у соціально-трудова сфері дозволило їм репрезентувати свої інтереси на державному рівні, вирішувати загальні проблеми, адекватно відповідати на соціальні запити держави та очікування громадян [3, с. 365].

На сьогодні питання професійної орієнтації, навчання і працевлаштування молоді, прав та обов'язків роботодавців, порядок формування державного замовлення на підготовку фахівців із вищою освітою тощо регулюються Кодексом законів про працю України, законами України «Про зайнятість населення», «Про соціальний діалог в Україні», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні», «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» та іншими законами України і підзаконними нормативно-правовими актами.

Основними напрямками співпраці суб'єктів взаємодії у подоланні протиріч, пов'язаних із дисбалансом попиту та пропозиції на ринку праці, мають бути:

1) удосконалення системи моніторингу регіональних ринків праці та освіти;

2) запровадження в економічну практику аналізу стану працевлаштування випускників навчальних закладів, які навчалися за держзамовленням, та щорічного перспективного прогнозування потреб у кадрах відповідно до пріоритетів регіонального розвитку економіки;

3) створення системи інформаційного обміну між усіма суб'єктами ринків праці та освіти;

4) забезпечення взаємодії ринків праці та освіти, розмежування сфер їх діяльності та відповідальності, пов'язаних із плануванням, набуттям, оцінкою і визнанням кваліфікацій;

5) розроблення концепції щодо створення єдиної системи професійної орієнтації випускників та забезпечення її реалізації;

б) удосконалення нормативно-правової бази з питань працевлаштування випускників вищих і професійно-технічних навчальних закладів, які навчалися за рахунок державного бюджету;

7) удосконалення механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів, що базується на прогностичних оцінках потреб у кваліфікованій робочій силі;

8) забезпечення стимулювання роботодавців, які створюють нові робочі місця та гарантують працевлаштування молоді;

9) упровадження механізмів відповідальності та відшкодування коштів за порушення рамкових угод держзамовлення;

10) дотримання договірних форм працевлаштування: роботодавець – навчальний заклад – випускник;

11) удосконалення організаційно-економічного механізму безперервного оновлення змісту професійно-технічної освіти шляхом залучення роботодавців до активної участі в розробці робочих навчальних планів, основних і додаткових освітніх програм, а також при розробці та апробації професійних стандартів із конкретних робітничих професій.

Об'єктами соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти є: протиріччя на ринку праці, пов'язані з освітньо-професійними характеристиками робочої сили та структурою робочих місць, забезпечення гнучкості зайнятості; створення сприятливих умов для запобігання соціальним ризикам, зумовленим критичними переходами працездатного населення на ринку праці.

Механізм взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти реалізується на мікро-, мезо- та макрорівнях.

Макрорівень охоплює державні органи влади, що регулюють і координують

функціонування ринків праці та освіти, навчальні заклади всіх типів, Федерацію профспілок України, Федерацію роботодавців України тощо. Макрорівень взаємодії ринків праці та освіти передбачає узгодження інтересів навчальних закладів професійної та вищої освіти (виробників освітніх послуг), бізнесу та робочої сили (споживачів освітніх послуг). Він характеризується взаємодією ринкових структур та суспільства в цілому, інтереси якого представляє держава.

На *мезорівні* зосереджені суб'єкти регіональних органів влади сфер праці та освіти, галузеві об'єднання роботодавців, профспілки, навчальні заклади вищої та професійної освіти тощо.

Мікрорівень охоплює окремих економічних суб'єктів споживачів освітніх послуг, підприємства, навчальні заклади вищої та професійної освіти, що готують робітничі і кваліфіковані кадри відповідного профілю.

Більш ефективною взаємодія ринків праці та освіти може бути на мезорівні, оскільки тут найповніше проявляються протиріччя у попиті та пропозиції на кваліфіковану робочу силу. Саме на цьому рівні відбувається концентрація міжгалузевих зв'язків, організація та управління ними. Мезосистемне структурування господарських відносин відображає сукупність взаємозв'язків економічних суб'єктів усіх рівнів та відкриває можливості налагодження ефективного механізму взаємодії державних органів влади з організаціями представництва всіх зацікавлених сторін.

У сфері координації господарської діяльності суб'єктів ринкової економіки актуальність механізмів взаємодії ринків праці та освіти щорічно зростає, оскільки вони є надійним інструментом зменшення соціального напруження на ринку праці та адаптації всіх учасників господарських відносин до вимог економіки.

На цьому рівні найпростіше сформува-ти оптимально правильну професійно-кваліфікаційну структуру кадрового потенціалу, яка може бути максимальним відображенням галузевого складу сукупності підприємств з урахуванням структури та динаміки робочих місць, існуючих кадрів і форм їх підготовки й перепідготовки.

Локальні та регіональні ринки суттєво різняться за розмірами, структурою економічної діяльності, рівнем зайнятості населення та іншими особливостями, пов'язаними з демографічними та історичними процесами відповідної території. Ці розбіжності проявляються як у чисельності економічно активного населення, так і в інтенсивності процесів реструктуризації промислових підприємств регіону, і зрештою у рухливості процесів формування бізнес-центрів у регіоні. Саме тому взаємодія ринків праці та освіти тут може бути реалізована якнайкраще, враховуючи поточні та довгострокові завдання й напрями соціально-економічного розвитку регіону.

Мікрорівень є найбільшим рівнем соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти за кількістю суб'єктів управління. На цьому рівні рішення щодо управлінської діяльності та її регулювання приймаються індивідуально.

Функціональне призначення соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти спрямоване на узгодження економічних інтересів усіх суб'єктів взаємодії. Даний механізм є сукупністю соціально-економічних методів, прийомів та інструментів, що дозволяють виявити потреби суб'єктів взаємодії, узгодження їх інтересів і максимальне задоволення потреб. Важливим інструментом функціонування механізму взаємодії ринків праці та освіти є оптимізація інтересів суб'єктів цих ринків на

базі отримання інформації про зміни кон'юнктури ринків та їх конкурентного середовища. Основними функціями соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти є:

1) реалізація потенціалу всіх суб'єктів взаємодії та посилення їх співпраці в напрямі подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці;

2) забезпечення оптимального співвідношення між регулюванням і саморегулюванням ринків праці та освіти;

3) удосконалення нормативно-правової бази щодо регулювання ринків праці та освіти;

4) сприяння соціальному діалогу суб'єктів ринків праці та освіти та дотримання колегіальності у прийнятті стратегічних рішень щодо формування кадрового потенціалу країни;

5) збереження умов формування і відтворення людського капіталу та його повноцінної реалізації;

6) забезпечення підвищення якості надання освітніх послуг;

7) забезпечення соціальних гарантій громадян;

8) оптимізація рівня та структури зайнятості населення;

9) створення необхідних організаційних та економічних передумов для підвищення конкурентоспроможності національної системи освіти і, як наслідок, підвищення мобільності робочої сили;

10) формування й удосконалення освітньо-кваліфікаційних параметрів якості робочої сили в системі формальної (дистанційної) та неформальної (самоосвіта) освіти;

11) формування організаційних механізмів та інструментів забезпечення якості освіти.

Перелічені функції конкретизуються у головну функцію механізму взаємо-

дії ринків праці та освіти – забезпечення динамічного розвитку обох структур та збалансування попиту і пропозиції на кваліфіковану робочу силу.

Методи соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти – це сукупність прийомів, операцій теоретичного та практичного вивчення реального стану обох ринкових систем, підпорядковані розв'язанню завдання узгодження попиту та пропозиції на ринку праці, мінімізації ризиків соціального відторгнення та забезпечення гнучкості систем освіти і зайнятості. Практичне застосування цих методів полягає у тому, що з використанням безлічі економічних важелів досягається максимальний ефект від взаємодії всіх зацікавлених сторін. Фактично сукупність запропонованих методів може служити керівництвом щодо організації спільних дій суб'єктів ринків праці та освіти в досягненні єдиних цілей. Водночас перелік запропонованих методів може змінюватися, доповнюючись більш прогресивними, що сприятиме посиленню співпраці основних стейкхолдерів у напрямі вдосконалення Національної системи кваліфікацій і, як наслідок, досягнення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам існуючих та перспективних робочих місць. На сучасному етапі економічного розвитку основними методами соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти є такі:

Експертно-аналітичний метод – полягає в удосконаленні системи державного регулювання ринків праці та освіти і передбачає залучення до цього процесу професіоналів у сферах освіти та зайнятості населення, спільна діяльність яких спрямована на оцінку поточного стану ринків праці та освіти, визначення основних тенденцій, обсягів дисбалансу на ринку праці та виявлення недоліків у нормативному забезпеченні функціонування цих ринкових систем.

Інформаційний метод – організація наукового пізнання процесів ринків праці та освіти з послідовним виявленням найбільш суттєвих інформаційних аспектів функціонування цих ринкових структур.

Сегментаційний метод – визначення ознак сегментації та показників, що характеризують обидві ринкові структури, з метою здійснення аналізу попиту та пропозиції на них; побудова карти конкурентних груп робочої сили, що дозволить наочно відтворити потреби у кваліфікованій робочій силі в розрізі видів економічної діяльності, галузей, регіонів тощо.

Прогностичний метод – необхідність визначення основних тенденцій у розвитку обох ринкових структур, оцінки перспективних потреб у кваліфікованих кадрах та компетенціях, яких потребуватиме ринок праці у середньо- і довгостроковій перспективах. Використання цього методу в соціально-економічному механізмі взаємодії ринків праці та освіти дозволяє сформулювати уявлення про бажану концептуальну модель національної системи кваліфікацій, що ґрунтується на системі взаємопов'язаних параметрів та показників.

Організаційний метод – розробка організаційних рішень щодо вдосконалення Національної системи кваліфікацій (у вигляді нормативно-правових актів, резолюцій, угод, розпоряджень, вказівок, методологій тощо), визначення термінів і необхідних ресурсів для їх виконання, відповідальних сторін за дотримання домовленостей і забезпеченні контролю за виконанням укладених угод. Використання цього методу у процесі взаємодії ринків праці та освіти сприятиме створенню організаційного підґрунтя для співпраці їх суб'єктів. Фактично за допомогою цього методу досягатиметься розподіл функцій, зобов'язань, відповідальності, повноважень і встановлення по-

ряду ділових взаємовідносин основних стейкхолдерів.

Економічний метод – своєрідний набір способів впливу на суб'єктів ринків праці та освіти, які ґрунтуються виключно на економічних відносинах і проявляються як взаємопов'язана система стимулювання й економічного впливу на всі сфери взаємодії ринків праці та освіти. Використання цього методу дозволяє досягти більш ефективного функціонування соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти.

Метод досягнення згоди є способом дослідження взаємовідносин суб'єктів взаємодії ринків праці та освіти на базі аналізу їх діяльності й інтересів і розроблення принципово важливих рішень.

Метод аналізу взаємодії – вивчення результатів аналізу частоти і характеру співпраці основних стейкхолдерів ринків праці та освіти, спрямованих на досягнення поставлених завдань, а також ступеня її відповідності гармонізації обох ринкових систем.

Використання переліку цих методів при організації взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти сприятиме досягненню

більшої еластичності й адаптивності процесів гармонізації ринкових систем, забезпеченню прозорості процесів планування і визнання кваліфікацій, підвищенню якості національної системи освіти, скороченню адміністративного контролю у цій сфері та розширенню меж децентралізації системи організації освітньо-професійної підготовки кадрів.

Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти базується на принципах, які зумовлюють його цілі, завдання й інструменти, що забезпечують ефективне функціонування (див. таблицю). Принципи характеризують одночасно зміст механізму, взаємозв'язки основних компонентів взаємодії і технологію його побудови, що пояснює їх роль у процесі його формування.

Зазначені в таблиці принципи є основними положеннями, які визначають функціонування соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти. Водночас варто зазначити, що перелік цих принципів залежно від зміни мети взаємодії може трансформуватися як у напрямі їх розширення, так і в напрямі оптимізації.

Таблиця

*Принципи взаємодії ринків праці та освіти*¹

№	Принцип	Зміст
1	2	3
1	<i>Системності</i>	Передбачає системний підхід у взаємодії ринків праці та освіти, яка спрямована на досягнення головної мети у розв'язанні протиріч між попитом та пропозицією на робочу силу, із залученням усіх зацікавлених партнерів та використанням широкого спектру методичного інструментарію для гармонізації ринків праці й освіти
2	<i>Достовірності, об'єктивності, конкретності, точності</i>	У сукупності ці принципи передбачають побудову взаємодії ринків праці та освіти на основі достовірної, перевіреної інформації, яка реально відображає об'єктивну дійсність обох ринків, а консолідовані рішення суб'єктів взаємодії обґрунтовуються точними аналітичними розрахунками. Достовірність, конкретність та об'єктивність аналітичних досліджень потребує правильного застосування методики статистичного моніторингу обох ринків з урахуванням їх сегментації та чинників, які впливають на структурні зміни

1	2	3
3	<i>Комплексності та збалансованості</i>	Передбачає комплексний підхід у вирішенні проблем подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, шляхом урахування сегментації обох ринків, їх регіональних особливостей та взаємозв'язку і взаємообумовленості чинників, що впливають на їх кон'юнктуру, виконання прогностичних оцінок потреб у кваліфікованій робочій силі та створення диверсифікованої системи національної освіти
4	<i>Гнучкості та адаптивності</i>	Проявляється у здатності ринків праці та освіти відносно швидко пристосовуватися до мінливих умов внутрішнього і зовнішнього ринкового середовища. У процесі взаємодії обидві ринкові системи під впливом безлічі чинників, що трансформують національну економіку, мають стати більш гнучкими та адаптивними, але при цьому зберегти свої основні функції
5	<i>Динамічності та варіантності</i>	Передбачає етапність, безперервність і прискорення темпів реалізації перспективних цілей і завдань взаємодії ринків праці та освіти, диференціацію варіантів досягнення мети гармонізації обох ринків і вибір найкращого з точки зору умов реалізації та результатів
6	<i>Своєчасності</i>	Передбачає необхідність оперативного впливу стейкхолдерів на протиріччя та негативні зміни у структурах обох ринків, оскільки ігнорування розбалансування ринків може обернутися значними суспільними втратами
7	<i>Агломерації</i>	Передбачає розробку та впровадження системи заходів, які сприятимуть систематизації зв'язків і підпорядкуванню компонентів ринкових систем головній меті – забезпеченню розширеного відтворення кадрового потенціалу, раціонального формування пропозиції робочої сили, створення умов для її продуктивної реалізації із забезпеченням капіталізації реалізованої праці зі стимулюючим механізмом її диференціації
8	<i>Безперервності та надійності</i>	Проявляється у створенні таких організаційних умов взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, за яких досягатиметься висока ефективність процесу взаємодії, її стійкість та безперервність. Складовими принципу є моніторинг досягнутих результатів, коротко- та довгострокове планування спільних дій, послідовне розроблення стратегії гармонізації ринків праці та освіти
9	<i>Стратегічного спрямування</i>	Передбачає регулювання ринків праці та освіти на базі розробки стратегії і тактики формування та використання кваліфікованої робочої сили, які передбачають вибір стратегічних цілей і пріоритетів, систему заходів щодо їх реалізації, перехід від політики «лікування ран» до зваженої політики регулювання всіх сфер підготовки кадрів і забезпечення умов для їх ефективного використання
10	<i>Соціального партнерства</i>	Передбачає побудову взаємодії ринків праці та освіти на базі широкого залучення недержавних структур (об'єднань роботодавців та найманих працівників, представників вищої та професійної освіти, громадського самоврядування), які в консолідації з державними органами влади на підставі укладання спільних угод, шляхом співробітництва та пошуку компромісів сприятимуть гармонізації обох ринків
11	<i>Інноваційного характеру розвитку взаємодії ринків праці та освіти</i>	Передбачає шляхом активної розробки та впровадження інновацій досягнення високих стандартів у якості освітніх послуг та створення продуктивних робочих місць, що забезпечують, повноцінну реалізацію людського капіталу, гідні умови та оплату працю. Постійний пошук нових можливостей стимулюватиме розвиток підприємства та ширшого залучення у сферу праці кваліфікованої робочої сили

1	2	3
12	<i>Урахування інтересів усіх стейкхолдерів</i>	Передбачає урахування інтересів споживачів освітніх послуг та їх виробників на шляху до забезпечення зорієнтованості на суспільні потреби й налагодження тривалого та стабільного співробітництва у напрямі нарощення конкурентних переваг робочої сили і збалансування попиту та пропозиції на неї
13	<i>Правової захищеності</i>	Передбачає діяльність усіх суб'єктів взаємодії в рамках правового поля і базується на рівності сторін взаємодії та їх обопільної відповідальності за прийняття рішень щодо досягнення гармонізації ринків праці та освіти
14	<i>Дотримання ділової етики суб'єктів взаємодії</i>	Передбачає відкритість і довіру в узгодженні всіх завдань щодо підвищення ефективності функціонування ринків праці та освіти, дотримання домовленостей і підписаних угод, повагу до стратегічних партнерів та інших учасників взаємодії

¹ Авторська розробка.

Наведені принципи є основними положеннями, які визначають функціонування соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти. Водночас варто зазначити, що перелік цих принципів залежно від зміни мети взаємодії може трансформуватися як у напрямі їх розширення, так і в напрямі оптимізації.

Інструменти механізму взаємодії ринків праці та освіти умовно можна поділити адміністративно-правові та соціально-економічні.

Адміністративно-правові є інструментами прямого державного впливу на діяльність суб'єктів обох ринків. До них, насамперед, належать Концепція соціального розвитку України на 2013-2023 рр., Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р.; Стратегія державної кадрової політики України на 2012-2020 рр., Стратегія зайнятості населення, Стратегія розвитку державної молодіжної політики до 2020 р., а також укази, постанови та розпорядження виконавчих органів, які дозволяють, забороняють, обмежують чи нормують поведінку суб'єктів ринків праці та освіти.

До *соціально-економічних інструментів* взаємодії ринків праці та освіти

належать грошово-кредитна, фінансова, структурна, соціальна, інноваційна політика, а також політика науково-технічного розвитку, спрямована на забезпечення зростання реального обсягу ВВП, стабільності цін, досягнення ефективної зайнятості та вирівнювання платіжного балансу. Крім того, до цих інструментів можна віднести систему державного програмування, розраховану на вирішення стратегічних завдань у сферах праці та освіти, розробку й упровадження податкових і кредитних пільг роботодавцям, створення сприятливого середовища для залучення інвестицій у сфери інноваційного підприємництва, науки та вищої освіти, фінансування цільових міжнародних програм обміну фахівцями, роботи міжнародної системи надання інформації про попит та пропозицію на кваліфіковану робочу силу.

Взаємодія ринків праці та освіти не виключає державного втручання. Стратегічною метою державного регулювання у цій сфері має бути створення нормативно-правового забезпечення діяльності всіх суб'єктів цих ринкових структур із послідовною розробкою та запровадженням в економічну практику комплексу заходів щодо активізації дій усіх соціаль-

них партнерів у формуванні якісного кадрового потенціалу суспільства відповідно до вимог ринку праці.

Інструменти механізму взаємодії ринків праці та освіти реалізуються через методи, державного регулювання цих соціально залежних ринків або так звані способи управлінського впливу. Методи взаємодії ринків праці та освіти можна умовно поділити на методи прямого та непрямого впливу.

Методи прямого впливу припускають таке втручання з боку держави у процеси взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, що їх поведінка ґрунтуватиметься не на самостійному виборі, а на приписах держави. Прикладом такого прямого регулювання взаємодії ринків праці та освіти є прийняття законодавчих актів та положень, визначення стратегічних цілей у розвитку обох ринкових систем, управління інституціями, що належать до державної власності, фінансова підтримка державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів, соціальні трансферти у вигляді субсидій, моніторинг ринків праці та освіти, встановлення соціальних нормативів та контроль за їх дотриманням, державні програми щодо зайнятості та розвитку системи освіти, ліцензування, державне регулювання цін та ціноутворення на обох ринках, обов'язкове соціальне страхування, пенсійне забезпечення тощо.

Методи непрямого впливу проявляються у тому, що держава не може прямо впливати на прийняті суб'єктами взаємодії колегіальні рішення. Держава лише створює підґрунтя, щоб у прийнятті таких рішень суб'єкти взаємодії ринків праці та освіти схилялися до тих рішень, які не суперечать стратегічним цілям соціально-економічного розвитку. До методів непрямого впливу належать інстру-

менти фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної та інших напрямів економічної політики, а також методи стимулювання конкуренції на обох ринках.

Функціонування механізму взаємодії ринків праці та освіти потребує використання певного ресурсного забезпечення, що складається з нормативно-правового, адміністративно-організаційного, науково-методичного, фінансового та кадрового забезпечення.

Нормативно-правове забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти складається із законодавчих і нормативних актів, що регулюють ринки праці та освіти і регламентують співпрацю всіх суб'єктів механізму взаємодії цих систем. Основними нормативними документами є: Конституція України, укази й розпорядження Президента України, закони України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про зайнятість населення», «Про соціальний діалог в Україні», «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів», постанови та інші акти Верховної Ради України, постанови й розпорядження Кабінету Міністрів України, нормативно-правові акти центральних органів (Міністерства соціальної політики України, Міністерства освіти і науки України, Міністерства регіонального розвитку України, Міністерства економічного розвитку і торгівлі та ін.); нормативні акти місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування, локальні нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються безпосередньо на підприємствах (відображення специфіки умов виробництва, а також конкретизація і доповнення централізованих нормативних положень).

Адміністративно-організаційне забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти передбачає стратегічну і тактичну взаємодію органів законодавчої та виконавчої влади у напрямі створення всіх передумов для консолідації зусиль соціальних партнерів, що спрямовані на розв'язання завдання гармонізації обох ринків. Така консолідація зусиль можлива у процесі побудови конструктивного діалогу органів державної влади при вдосконаленні старих і розробки нових засад державної політики щодо соціально-економічного розвитку України та в тому числі розвитку трудового потенціалу, ринку праці, системи професійної підготовки, системи соціальної підтримки вразливих верств населення під час критичних переходів у сфері зайнятості, дотримання соціальної відповідальності та активізації соціального діалогу.

Науково-методичне забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти передбачає насамперед удосконалення змісту та методології моніторингу обох ринків, розробку методологічного забезпечення визначення освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ринку праці та моделі прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі, а також створення механізмів, форм та інструментів консолідованої співпраці всіх стейкхолдерів, зацікавлених у розв'язанні цих питань.

Фінансове забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти передбачає фінансову підтримку заходів, необхідних для реалізації стратегічних завдань. Оскільки йдеться про дві соціальні структури економіки, то таке фінансування передусім має забезпечуватися державою (за рахунок асигнувань державного та місцевого бюджетів, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття) у рамках розв'язання важливих стратегічних завдань щодо підвищення ефективності відтворення трудо-

вого потенціалу, забезпечення конкурентоспроможності національної системи освіти, сприяння зайнятості та соціального захисту населення. Однак фінансове забезпечення взаємодії ринків праці та освіти не вичерпується виключно державною підтримкою. Воно розширюється за рахунок поповнення коштів від усіх зацікавлених сторін, зокрема молодіжних та громадських фондів, коштів приватних або цільових фондів, внесків роботодавців у якості найбільш потужних і стабільних підприємств регіону або їх об'єднань (Федерації та Конфедерації роботодавців), а також за рахунок третіх сторін, якими можуть виступати міжнародні організації (ПРООН, Світовий Банк, Єврокомісія, Міжнародна організація праці та ін.).

Кадрове забезпечення механізму взаємодії ринків праці та освіти насамперед передбачає якісне кадрове укомплектування органів державної влади, системи освіти та інститутів ринку праці. У цьому контексті вкрай важливим є формування та розвиток національної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації законодавців, вищих посадових осіб і менеджерів (управлінців), підвищення ефективності та якості навчання; перепідготовка та підвищення кваліфікації осіб, уперше прийнятих на держслужбу, і їх професійна адаптація на відповідних державних посадах.

Вирішення кадрових проблем й узгодження попиту та пропозиції на ринку праці з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки стане можливим лише при поєднанні зусиль центральних та місцевих органів влади, роботодавців та представників сфери освіти і науки. Функції держави щодо регулювання процесу відтворення кадрового потенціалу мають полягати в такому:

розробка державної політики у сфері відтворення кадрового потенціалу на державному та регіональному рівнях;

забезпечення відповідного законодавчого та адміністративного регулювання;

залучення у сферу відтворення кадрового потенціалу недержавних підприємств та організацій, створення сприятливих умов для соціального партнерства;

координація діяльності населення, недержавних і державних підприємств, спілок та організацій, які представляють їх інтереси у рамках соціального партнерства.

Конкретним вираженням зв'язків у механізмі взаємодії ринків праці та освіти виступають їх форми у процесах моніторингу, планування, організації, управління і стимулювання, узгодження попиту та пропозиції на ринках праці й освіти. Форми взаємодії можуть бути як безпосередніми, наприклад у вигляді угод, так і опосередкованими, що виражають прямі та зворотні зв'язки між суб'єктами – як формальними («жорсткими»), так і неформальними («м'якими»). Таким чином, механізм взаємодії ринків праці та освіти є організаційно-економічним механізмом узгодження попиту та пропозиції на цих ринках, що досягається у процесі відносин координації, кооперації, субординації та стимулювання. Вирішенню даної проблеми сприятиме вдосконалення та запровадження в економічну практику різних форм взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, зокрема:

1) розробка програм сумісної підготовки кадрів вищими навчальними закладами та провідними підприємствами регіонів;

2) створення базових кафедр та здійснення адресної підготовки фахівців за спеціалізованими навчальними програмами для стратегічних підприємств, що передбачає підготовку студентів за низкою напрямів з розробкою спеціальних освітніх програм, які інтегруються в загальні навчальні плани;

3) державне регулювання цільової підготовки фахівців у вищих навчальних закладах на базі угод, що укладаються між студентами, навчальними закладами та підприємствами (основною метою є забезпечення: потреб регіону у фахівцях високої кваліфікації з урахуванням особливостей його соціально-економічного розвитку; соціально-трудова гарантія майбутнім фахівцям; залучення представників бізнес-співтовариства до проведення акредитації, розробки освітніх програм та навчальних планів);

4) проведення майстер-класів із залученням фахівців-практиків для ведення аудиторних та лабораторних занять, проходження практики на виробництві;

5) створення механізму оцінки якості підготовки фахівців незалежними експертними комісіями за тестами, розробленими у співпраці з роботодавцями;

6) проведення суспільно-професійної акредитації (таку оцінку мають здійснювати спеціальні незалежні акредитаційні структури, які створюються різними професійними співтовариствами);

7) участь роботодавців у фінансуванні навчальних закладів, у тому числі при оновленні матеріально-технічної бази (оснащення кафедр, лабораторій; організація технопарків й інкубаторів тощо).

Упровадження в економічну практику різних форм взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти зробить систему освіти більш гнучкою, а перспективне узгоджене функціонування цих соціально залежних ринкових структур дозволить вирішити проблеми своєчасної та якісної підготовки (перепідготовки) і підвищення кваліфікації кадрів, дисбалансу попиту та пропозиції праці, досягти стабільності в суспільстві та ефективності соціально-економічних перетворень у національній економіці.

Крім того, запровадження сучасних форм та методів взаємодії ринків праці та

освіти сприятиме формуванню й активізації інноваційних процесів в економіці, а отже, формуванню якісно нових робочих місць, зниженню показників безробіття (насамперед молодіжного), детінізації ринку праці та, як наслідок, підвищенню рівня життя населення. Вона може стати одним з інструментів перетворення депресивних територій на розвинуті та допоможе розв'язати проблему диспропорцій регіонального соціально-економічного розвитку. З цих позицій взаємодія ринків праці та освіти може розглядатися як самостійний інструмент регіоналізації економіки, що допоможе посилити внутрішні зв'язки всієї сукупності навчальних закладів, освітніх центрів і їх підрозділів та перейти до організації підготовки (перепідготовки) й підвищення кваліфікації за всім переліком професій, затребуваних економікою в рамках територіального розподілу праці.

Взаємодія ринків праці та освіти матиме максимальний ефект тільки за умови виконання всіх вимог і викликів, які постають перед обома ринками. Ступінь задоволення вимог може бути різним і залежить від конкретних юридичних, економічних та організаційних передумов, а також якості пропозицій, які розробляються суб'єктами взаємодії для розв'язання основних проблем на цих ринках.

Організаційно-економічні відносини суб'єктів взаємодії ринків праці та освіти характеризують спосіб її регулювання, що включає інституційні, адміністративні й економічні форми регулювання. Оскільки діяльність суб'єктів ринків праці та освіти визначається ринковими законами та системою державного регулювання, то механізм, що забезпечує їх взаємодію, сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів, створює передумови для інноваційної модернізації економіки та досягнення соціально-економічної ефективності. У цілому

механізм взаємодії ринків праці та освіти не можна розглядати як щось статичне. Його склад та структура мають бути динамічними і формуватися з позицій ситуативного моделювання. Пропонується лише принципова конструкція механізму взаємодії ринків праці й освіти та описані його структурні елементи. Однак варто пам'ятати, що наповнення, співвідношення та взаєморозташування цих елементів, їх взаємозв'язки в системі можуть і повинні змінюватися або коригуватися відповідно до структурних змін в економіці, а також ризиків та загроз, які постають перед обома ринками. Крім того, варто враховувати неоднорідність обох ринків, що, у свою чергу, потребує поєднання різних методів, заходів і важелів їх регулювання з урахуванням їх сегментації.

Висновки. Науково обґрунтовано структуру соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, деталізовано принципи, інструменти, форми взаємодії, а також ресурсне забезпечення його функціонування.

Взаємодія ринків праці та освіти в умовах загострення кадрового дефіциту промисловості України є надзвичайно важливою та покликана узгодити інтереси всіх зацікавлених сторін у напрямі подолання освітньо-кваліфікаційних диспропорцій. В умовах структурних трансформацій, спричинених модернізацією національної економіки, ефективне кадрове забезпечення досягатиметься виключно шляхом тісної співпраці роботодавців, навчальних закладів та держави. У процесі такої співпраці навчальні заклади набувають нових переваг, а саме:

1) постійний доступ до інформації про кон'юнктуру ринку праці, що дає змогу коригувати структуру й обсяги підготовки кадрів;

2) урахування вимог роботодавців до змісту підготовки фахівців: співпраця

в розробці стандартів професійної освіти, навчальних планів і програм;

3) організація виробничої практики на сучасному обладнанні під керівництвом фахівців-практиків;

4) створення механізму незалежної оцінки якості підготовки фахівців незалежними експертними комісіями за тестами, розробленими у співпраці з роботодавцями;

5) цільова підготовка фахівців для конкретного підприємства, що сприятиме забезпеченню можливості працевлаштування випускників;

б) спільні проекти, що дозволять забезпечити наповнення позабюджетних фондів освітніх закладів: курси підвищення кваліфікації, використання матеріально-технічної бази для виконання замовлень підприємств тощо.

Реалізація механізму взаємодії ринків праці та освіти сприятиме насамперед узгодженню попиту та пропозиції робочої сили за освітньо-професійними характеристиками, зокрема в напрямі підвищення моніторингу обох ринкових підсистем, урахування прогностичних оцінок потреб у кваліфікованій робочій силі у стратегічних програмах та при формуванні державного замовлення на підготовку фахівців, робітничих і наукових кадрів, а також підвищенню конкурентоспроможності національної системи освіти та людських ресурсів. Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму будуть узгодження кваліфікаційної відповідності людських ресурсів із потребами робочих місць, досягнення гармонізації обох ринків, що проявлятиметься у підвищенні якості системи професійної підготовки, зниженні рівня безробіття, скороченні ймовірності соціальних ризиків, пов'язаних із критичними переходами на ринку праці, підвищенні мобільності робочої сили та досягненні раціоналізації витрат на підготовку кваліфікованих кадрів.

Перспективні дослідження взаємодії ринків праці та освіти пов'язані з узагальненням прогресивного світового досвіду щодо оптимізації підготовки кадрів до потреб промисловості, удосконалення нормативно-правового забезпечення формування державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів.

Література

1. Амоша О.І., Шамілева Л.Л. Розвиток трудового потенціалу промисловості на засадах соціальної відповідальності: концептуальне та науково-методичне забезпечення. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2 (31). С. 3-8.

2. Гринкевич С.С., Лупак Р.Л., Васильків Ю.В. Формування системи та структурування інституційного забезпечення реалізації державної політики розвитку і використання трудового потенціалу України. *Бізнес Інформ*. 2015. №7. С. 67-72.

3. Ільч Л.М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти. *Вчені записки Харківського інституту управління*. 2013. Вип. 34. Т.1. С. 363-370.

4. Ільч Л.М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. Вип. 3(25). С.173-184. DOI: 10.15407/dse2015.03.012

5. Каменська О.О., Весела Н.О. Концептуальні основи формування людського капіталу в збалансованій системі показників. *Вісник економічної науки України*. 2016. № 2 (31). С. 91.

6. Кримова М.О. Оцінка конкурентоспроможності молодих фахівців з економічною освітою на ринку праці України. *Демографія та соціальна економіка*. 2015. Вип. 2(24). С. 53-64. DOI: 10.15407/DSE2015.02.053.

7. Мартякова О.В., Снігова С.М., Мудра О.В. Регулювання взаємодії рин-

ків освітніх послуг та праці на основі механізму управління їх якістю. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. 2013. № 3. С. 154-168.

8. Пилипенко Г.М., Пилипенко Ю.І. Суперечності взаємодії ринків освітніх послуг та праці в Україні. URL: http://confcontact.com/2013_04_11/21_Pilypenko.htm (Дата звернення: 28.03.2017).

9. Савченко В.А. Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників. *Соціально-трудова відносина: теорія та практика*. 2014. № 1. С. 84-89.

10. Соціальна відповідальність: теорія і практика розвитку: Грішнова О.А., Герасименко О.О., Колот А.М., (ред.) та ін. К.: КНЕУ, 2012. 501 с.

11. Новікова О.Ф., Гринецька С.М., Шамілева Л.Л. Соціальна орієнтація економіки: механізм державного регулювання. Донецьк: Ін-т економіки пром-сті, 2009. 220 с.

12. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: Близнюк В.В., Куликов Г.Т., Петрова І.Л. (ред.) та ін. К.: Ін-т економіки та прогнозування НАН України, 2009. 368 с.

13. Чижова Л.С. Механизм взаимодействия рынков труда и образовательных услуг. Методологические подходы. *Человек и труд*. 2004. № 8. С. 37-40.

14. Labour market transitions of young women and men in Ukraine: E. Libanova, A. Cymbal, L. Lisogor, I. Marchenko, O. Iarosh. Retrived 01 Apr. 2017 from: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_519747.pdf.

15. Shaulska L., Yakymova N. Formation of educational potential of sustainable development. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*. 2015. Vol.3. №3. Pp. 140-146.

References

1. Amosha, O.I., & Shamileva, L.L. (2016). Development of labour potential of industry on principles of social responsibility: conceptual and scientifically-methodical providing. *Journal of Economic Sciences of Ukraine*, 2 (31), 3-8. [in Ukrainian].

2. Hrynkevych, S.S., Lupak, R.L., & Vasyukiv, Yu.V. (2015). Structuring of Institutional Securing of Implementation of the State Policy for Development and Usage of Labor Potential of Ukraine. *Biznes Inform*, 7, 67-72. [in Ukrainian].

3. Plich, L.M. (2013). State regulation of interaction between of labor and education markets. *Scientific notes of Kharkiv Institute of Management*, Vol. 34, T. 1, 363-370.

4. Plich, L.M. (2015). Matching skills for labour market needs: problems and solutions. *Demography and social economy*, Vol. 3(25), 173-184. [in Ukrainian]. DOI: 10.15407/dse2015.03.012

5. Kamenska, O.O., Vesela, N.O. (2016). Conceptual bases of formation of human capital in the balanced scorecard. *Journal of Economic Sciences of Ukraine*, 2 (31), 91. [in Ukrainian].

6. Krymova, M.O. (2015). Assessment of competitiveness of young specialists with economic education in ukrainian labor market. *Demography and social economy*, Vol. 2(24), 53-64. [in Ukrainian]. DOI: 10.15407/dse2015.03.012

7. Martiakova, O.V., Snihova, S.M., & Mudra, O.V. (2013). The regulation of educational services market and labor market interaction based on the mechanism of quality control. *Marketing and management of innovations*, 3, 154-168. [in Ukrainian].

8. Pylypenko, H.M., Pylypenko, Yu. I. (2013). The contradictions of interaction between educational and labour markets in Ukraine. Retrived from http://confcontact.com/2013_04_11/21_Pilypenko.htm. [in Ukrainian].

9. Savchenko, V.A. (2014). Mechanism of formation state order for the specialist and workers. *Social and Labour Relations: theory and practice*, 1, 84-89. [in Ukrainian].

10. Hrishnova, O.A., Herasymenko, O.O., & Kolot, A.M., (Eds.) (2012). *Social Responsibility: theory and practice of development*. K. : KNEU. [in Ukrainian].

11. Novikova, O.F., Hrinevska, S.M., & Shamileva, L.L (2009). *Social orientation of the economy: mechanism of state regulation*. Donetsk: In-t ekonomiky prom-sti NAN Ukrainy [in Ukrainian].

12. Blyzniuk, V.V., Kulikov, H.T., & Petrova, I.L. (Eds.) (2009). *Ukrainian labor market, features of development and efficiency of functioning*. K.: In-t ekono-

miky ta prohnozuvannia NAN Ukrainy [in Ukrainian].

13. Chizhova, L.S. (2004). The mechanism of interaction between labor and educational markets. Methodological approaches. *Man and work*, 8, 37-40. [in Russian].

14. Libanova, E., Cymbal, A., Lisogor, L., Iarosh, O. (2016). Labour market transitions of young women and men in Ukraine Retrieved from http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_519747.pdf

15. Shaulska, L., & Yakymova, N. (2015). Formation of educational potential of sustainable development. *Scientific letters of academic society of Michal Baludansky*, Vol. 3, 3, 140-146.

Людмила Николаевна Ильич,

канд. экон. наук, доцент

Институт демографии и социальных исследований
имени М.В. Птухи НАН Украины

01032, Украина, г. Киев, бульв. Тараса Шевченко, 60

E-mail: ilyich_1@meta.ua

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РЫНКОВ ТРУДА И ОБРАЗОВАНИЯ

Статья посвящена проблеме гармонизации рынков труда и образования. Предложен авторский подход к построению социально-экономического механизма взаимодействия рынков труда и образования, который, в отличие от существующих, базируется на активизации социального диалога всех заинтересованных сторон в сбалансировании спроса и предложения на квалифицированную рабочую силу и направлен на обеспечение опережающего развития и обновление процесса подготовки (переподготовки), повышения квалификации кадров в соответствии с долгосрочными планами социально-экономического развития государства. Научно обоснована целесообразность функционирования социально-экономического механизма взаимодействия рынков труда и образования, который базируется на принципах системности, комплексности, достоверности, объективности, конкретности, точности, комплексности, сбалансированности, гибкости, адаптивности, динамичности, вариативности, своевременности, агломерации, непрерывности, надежности, социального партнерства, инновационного характера развития взаимодействия, учета интересов всех стейкхолдеров, правовой защищенности, деловой этики.

Ключевые слова: рынок труда, рынок образования, предложение, спрос, дисбаланс, механизм взаимодействия.

Lydmyla Ilich

PhD in Economics, Associate Professor
Ptukha Institute for Demography and Social Studies
of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv
01032, Ukraina, Kyiv, 60 Taras Shevchenko Ave.
E-mail: ilyich_1@meta.ua

SOCIO-ECONOMIC MECHANISM OF INTERACTION BETWEEN LABOUR AND EDUCATION MARKETS

The article is devoted to the problems of harmonization of labour and education markets. The author's approach to the construction of socio-economic mechanism of interaction between labour and education markets is proposed based on the intensification of the social dialogue of all the parties concerned in balancing supply and demand for skilled labour by improving the national qualifications framework. The approach aims to provide proactive development and update process training (retraining), skills development according to long-term plans for socio-economic development of the state. Socio-economic mechanism of interaction between labour and education markets is a combination of interrelated social and economic relations actors of both markets aimed at optimizing the structure of occupational and qualification training according to economic requirements, balancing of labour supply and demand for achieving sustainable economic growth.

Author scientifically substantiated the advisability of functioning of the socio-economic mechanism of interaction between labour and education markets, determined its organizational structure, goals, objectives, principles, forms and methods of cooperation between social partners, developed the directions of its improvement, and defined the methods of intensification of the social dialogue in the field of coordination of labour supply and demand.

Socio-economic mechanism of interaction between labour and education markets is based on the principles of consistency, complexity, reliability, objectivity, concreteness, accuracy, comprehensiveness, balance, flexibility, adaptability, dynamism, variability, timeliness, agglomeration, continuity, reliability, strategic orientation, social partnership, the innovative character of cooperation, legal protection, business ethics etc. The paper presents a wide spectrum of cooperation forms for the main stakeholders and institutional instruments aimed at solving quantitative and qualitative mismatches in the labour market.

Keywords: labour market, education market, supply, demand, imbalance, interaction mechanism.

Формати цитування:

Ільч Л.М. Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти. *Економіка промисловості*. 2017. № 2 (78). С. 97-116. DOI: 10.15407/econindustry2017.02.097

Ilich, L.M. (2017). Socio-economic mechanism of interaction between labour and education markets. *Econ. promisl.*, № 2 (78), 97-116. DOI: 10.15407/econindustry2017.02.097

Надійшла до редакції 29.03.2017 р.