

**НАЦІОНАЛЬНА АКАДЕМІЯ НАУК УКРАЇНИ  
ІНСТИТУТ ДЕМОГРАФІЇ ТА СОЦІАЛЬНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ  
імені М. В. ПТУХИ НАН УКРАЇНИ**

Кваліфікаційна наукова праця  
на правах рукопису

**ІЛЬЧ ЛЮДМИЛА МИКОЛАЇВНА**

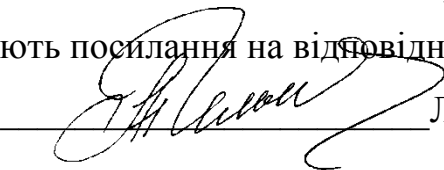
УДК 331.522.546.56:332.02

**ДИСЕРТАЦІЯ  
СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ:  
ТЕОРІЯ І МЕТОДОЛОГІЯ РЕГУЛЮВАННЯ**

08.00.07 — демографія, економіка праці,  
соціальна економіка і політика

Подається на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук

Дисертація містить результати власних досліджень. Використання ідей, результатів і текстів інших авторів мають посилання на відповідне джерело

  
Л. М. Ільч

Науковий консультант — Лібанова Елла Марленівна, академік НАН України,  
доктор економічних наук, професор

Київ – 2018

## АНОТАЦІЯ

*Львів Л. М.* Структурні зрушення транзитивного ринку праці: теорія і методологія регулювання. — Кваліфікаційна наукова праця на правах рукопису.

Дисертація на здобуття наукового ступеня доктора економічних наук за спеціальністю 08.00.07 «Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, Київ, 2018.

Трансформація національної економіки відобразилася на всіх елементах транзитивного ринку праці (ТРП), зумовивши зміни у змісті та характері праці, формах та видах зайнятості, попиті та пропозиції праці. Збільшення тривалості критичних переходів робочої сили від одного статусу зайнятості до іншого та зростання ризиків соціального відторгнення у сфері праці актуалізували потребу у вивченні структурних зрушень ТРП та пошуку принципово нових механізмів його регулювання, спрямованих на забезпечення більшої гнучкості зайнятості.

Метою дослідження є розроблення науково-теоретичних засад, методологічних і практичних рекомендацій щодо регулювання структурних зрушень ТРП.

У роботі представлено концептуальне бачення моделі ТРП, яка, на відміну від соціально-демократичної та соціально-ліберальної, спрямована на подолання бар'єрів мобільності робочої сили, швидку адаптацію населення до критичних переходів у зайнятості та здатність протистояти соціальному відторгненню шляхом активізації соціального діалогу, організації та надання інституційної підтримки у пришвидшенні процесів транзиту. Результуючим показником ефективності моделі ТРП є повернення робочої сили до зайнятості.

ТРП трактується як інституційний механізм, який підтримує неминучість критичних переходів упродовж трудового життя, зміну статусу зайнятості або поєднання її форм в інших сферах економічної діяльності, враховує можливості робочої сили, які можуть бути реалізовані в індивідуальних життєвих траєкторіях, вимагає інтеграції існуючих методів регулювання соціально-трудоких відносин з

інноваційними, спрямованими на забезпечення гнучкості зайнятості та мінімізацію ризиків соціального відторгнення у сфері праці.

Уточнено сутність і виокремлено етапи критичних переходів від одного стану ділової активності до іншого та досліджено чинники, які на них впливають. Безперервний транзит робочої сили запропоновано розглядати у взаємозв'язку не лише з економічними, а й з психологічними потрясіннями, які можливо усвідомити лише спираючись на життєвий цикл людини. Урахування у прикладних наукових розробках специфіки критичних переходів з прив'язкою до життєвих циклів дозволяє глибше зрозуміти зміни мотиваційних настанов та освітньо-професійні траєкторії працівників, зумовлені зовнішніми та внутрішніми чинниками, епізодичними або випадковими потрясіннями на кожній із фаз трудового життя, а також природу структурних зрушень у зайнятості.

Систематизовано соціальні ризики, пов'язані з критичними переходами, зокрема: ризик розмивання людського капіталу; ризик волатильності трудових доходів у зв'язку з коливаннями попиту на працю та зміною статусу зайнятості; ризик зростання бідності серед працюючих через низьку заробітну плату; ризик обмеження доходу внаслідок виконання соціальних зобов'язань; ризик нестабільності доходів унаслідок перебування у статусі безробітного; ризик зниження або отримання мінімального доходу внаслідок інвалідності, хронічної хвороби або старості; ризик соціального відторгнення у сфері праці. Такий підхід до вивчення структурних зрушень на ТРП сприяє напрацюванню якісно нової інституціональної підтримки, спрямованої на забезпечення спрощення переходів між різними статусами зайнятості, та дозволяє конкретизувати пов'язані з ними способи управління соціальними ризиками.

На базі систематизації наукових методологічних підходів до дослідження структурних зрушень ТРП удосконалено низку ключових дефініцій, зокрема «структурне зрушення», «структурна трансформація», «структурна перебудова», «структурна криза», що сприяє розмежуванню етапів та рівнів трансформації структурних елементів у межах певної економічної системи. Класифіковано чинники об'єктивного та суб'єктивного характеру, що визначають структурні

зрушення ТРП та систему статистичних показників, які є найбільш прийнятними для оцінки інтенсивності цих змін. Доведено, що структурні зрушення ТРП неминуче ведуть до появи нових статусів зайнятості, зокрема: тимчасової зайнятості, неповної зайнятості, періодів продовження освіти й навчання впродовж життя і періодів неучасті в сфері праці з інших причин.

З огляду на результати аналізу інтенсивності структурних зрушень в економіці та ТРП України, встановлено їх підпорядкування єдиній логіці реалізації змін у складі послідовних етапів трансформації: етап безпосередньої трансформації (1992–1999 рр.); етап нестійкого та невизначеного стану, існування між формами або етап інтерформації (2000–2007 рр.); етап набуття нової стійкості, нової форми або етап інтоформації (2008–2013 рр.); 4) етап посттрансформаційного стану (з 2014 року і дотепер). Охарактеризовано кожен з етапів та доведено, що непослідовність структурних та інституційних реформ в Україні зумовила диспропорційність розвитку її економіки, несприятливий клімат для вдосконалення бізнес-середовища, утримання впродовж тривалого періоду низькорентабельних виробництв та існування значної частки малопродуктивних робочих місць, вимушеної неповної та неформальної зайнятості, загострення проблеми освітньо-кваліфікаційної невідповідності працівників потребам робочих місць.

Сутність освітньо-кваліфікаційної відповідності найманого працівника робочому місцю трактується в роботі як наявність необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної підготовки та майстерності для якісного виконання функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією. Виконано типологізацію освітньо-кваліфікаційної відповідності за ознаками освіченості, кваліфікації, майстерності, життєвим циклом навичок та мінливістю вимог робочих місць. Розширено наукові знання про основні підходи до вимірювання надмірної (недостатньої) освіченості, а також способи її визначення, що дає змогу глибше аналізувати дисбаланс попиту та пропозиції на ТРП.

Проведено соціологічний моніторинг освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць в Україні. Сформульовано

аргументовані судження щодо основних джерел пошуку персоналу та проблем його відбору. Виявлено розбіжності в суб'єктивних оцінках освітньої підготовки найманими працівниками та роботодавцями, основні причини незайнятості за фахом, ступінь відповідності компетенцій потребам робочих місць, співвідношення необхідного та наявного рівня кваліфікацій на ТРП. Побудовано матрицю збалансованості ТРП за окремими компетенціями. Встановлено суб'єктивний зв'язок між надмірною (недостатньою) освіченістю та продуктивністю праці. Сформовано перелік найбільш затребуваних компетенцій робочої сили до 2030 року, шляхи наближення відповідності кваліфікацій робочої сили потребам ТРП, а також пріоритетні напрями співпраці роботодавців професійно-технічних закладів освіти (ЗПТО) та закладів вищої освіти (ЗВО).

На базі узагальнення міжнародного та національного досвіду у системі регулювання ТРП, зниження ризиків відторгнення соціально вразливих груп робочої сили у сфері праці та прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах представлено оригінальні напрацювання щодо гармонізації ТРП та ринку освіти. Науково обґрунтовано доцільність функціонування механізму взаємодії ТРП та ринку освіти, що характеризується сукупністю взаємопов'язаних соціально-економічних відносин суб'єктів обох ринкових систем, які безпосередньо пов'язані з необхідністю вдосконалення національної системи кваліфікацій і спрямовані на оптимізацію професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів відповідно до вимог економіки.

Визначено способи активізації соціального діалогу у сфері узгодження попиту й пропозиції праці та розроблено механізм соціального діалогу в системі прогнозування кваліфікацій. Визначено етапи його реалізації та основні завдання соціальних партнерів у системі прогнозування кваліфікацій за трьома основними напрями: 1) формування інформаційного забезпечення прогнозування кваліфікацій; 2) прогнозування кваліфікацій; 3) імплементація його результатів, а також обґрунтовано очікувані позитивні ефекти його дії.

Розроблено технологію профілювання безробітного населення, яка передбачає процедуру виявлення проблемних категорій безробітних з високим

ризиком довготривалого безробіття на ранній стадії, залучення їх до спеціальних програм з урахуванням індивідуальних особливостей безробітних і фокусуванням зусиль на підвищенні їх конкурентоспроможності та сприянні поверненню на ТРП. Упровадження технології профілювання в економічну практику дозволить оптимізувати людські й фінансові ресурси у роботі з безробітними та сприятиме пришвидшенню транзиту від безробіття до зайнятості. Визначено пріоритетні завдання Державної служби України у реалізації технології профілювання безробітного населення.

Практичне значення отриманих результатів полягає в тому, що основні положення, викладені дисертантом, доведено до рівня методичних розробок та рекомендацій, які можуть бути використані для обґрунтування та внесення коректив у програми стратегічного соціально-економічного розвитку країни, а їх реалізація сприятиме мінімізації негативних проявів структурних зрушень на ТРП, його гармонізації з ринком освіти, поліпшенню системи вищої та професійної освіти, збалансуванню попиту та пропозиції праці. Теоретична та практична цінність роботи підтверджується довідками про впровадження основних результатів роботи у діяльність Міністерства соціальної політики України (довідка про впровадження Лист № 22693/0/217/27 від 22 листопада 2017 р.), Міністерства освіти та науки України (довідка про впровадження № 3-665 від 26 червня 2018 р.), Федерації роботодавців України (довідки про впровадження № 17-1-520/1 від 11 грудня 2017 р.; 17-1-587 від 28 грудня 2017 р.), Державної служби зайнятості України (Центрального апарату) (довідка про впровадження № 33/13/670017 від 27 листопада 2017 р.), Чернігівської ОДА (довідка про впровадження № 03-03/6151 від 22 листопада 2017 р.), Академічного співтовариства М. Балудянського (довідка про впровадження від 07 квітня 2016 р., м. Кошице, Республіка Словаччина), Економічного університету в Братиславі (довідка про впровадження від 05 червня 2016 р., Республіка Словаччина), Київського університету імені Бориса Грінченка (довідка про впровадження № 199-н від 22 грудня 2017 р.).

**Ключові слова:** транзит, ринок праці, робоча сила, пропозиція, попит, структурні зрушення, дисбаланс, невідповідність кваліфікацій, надлишкова (недостатня) освіченість, дефіцит кваліфікацій.

### **ABSTRACT**

*Ilich L.M.* Structural Shifts of the Transitional Labour Market: Theory and Methodology of Regulation. – Qualify scientific work as manuscript.

Thesis for the Scientific Degree of Doctor of Economic Sciences (DScEcon) on speciality 08.00.07. – Demography, Labour Economics, Social Economics and Policy. – Ptoukha Institute for Demography and Social Studies of the National Academy of Sciences of Ukraine, Kyiv, 2018.

Transformation of national economy has been reflected in all elements of transitional labour market, causing changes in content and character of labour, forms and types of employment, labour supply and demand. Lengthening the critical transitions of labour force from one status in employment to another one as well as risk increase in social exclusion at labour market have updated the need for studying structural shifts of transitional labour market and searching for innovative regulatory framework aimed at providing more flexible employment.

The objective of study is development of scientific and theoretical frameworks, methodological and practical recommendations concerning the regulation of structural shifts of transitional labour market.

This study presents vision of transitional labour market model which, unlike socio democratic and socio liberal models, is directed at overcoming the barriers of labour force mobility, rapid adaptation of population to critical transitions in employment and ability to confront social exclusion by reactivating social dialogue, organization and provision of institutional support to accelerate the transition process. The result of transitional labour market model efficiency is returning labour force to employment.

Transitional labour market is treated as institutional framework which supports inevitability of critical transitions within working life and change of employment status

or its combination in other spheres of economic activity, takes into account the capacity of labour force that can be implemented in individual life trajectories, requires integration of existing regulatory methods of social and labour relations and innovative ones, where the latter are directed at employment flexibility and minimization of social exclusion risks.

The core and stages of critical transitions from one state of economic activity to another one have been made more precise; factors affecting them have been studied. It was suggested that continuing labour market transitions should be considered in conjunction with both economical and psychological shocks which can be realized basing on the human life cycle. Respecting the specificity of critical transitions tied to life cycles in applied scientific developments enables to understand deeper the changes in motivating forces and employees' educational and professional trajectories caused by internal and external factors, incidental and occasional upheaval on each stage of working life, as well as nature of structural changes in employment.

Social risks connected with critical transitions are systematized, among them are the following: risk of eroding human capital; risk of earnings volatility caused by changes in demand for labour and altering employment status; risk of poverty among employees because of low salary; risk of limited income generation due to fulfilment social responsibilities; risk of income insecurity owing to unemployment status; risk of loss of revenue or getting minimum income as a consequence of disability, chronic diseases or ageing; risk of social exclusion at transitional labour market. Such approach to studying structural shifts at transitional labour market contributes to the practice of fundamentally new institutional support aiming at simplification transitions from one employment status to another and enables to specify the measures of social risks management.

A number of key concepts like 'structural shift', 'structural transformation', 'structural reorganizations', 'structural crisis' are improved on the basis of systematization the new methodological approaches to the study of structural shifts of transitional labour market. It promotes distinction of stages and levels of structural elements transformation within given economic system. The objective and subjective



factors determining structural shifts of transitional labour market and system of statistical indicators which are most appropriate for evaluation the intensity of such changes are classified. It is proved that structural shifts of transitional labour market will inevitably result in emergence of new employment status such as temporary employment, part-time employment, periods of continuing education and long-life education as well as periods of failure in working world for other reasons.

Structural shifts in economy and transitional labour market has been identified in four stages: the phase of direct transformation (1992 – 1999); the phase of unstable and uncertain state, existence between forms, or the phase of interformation (2000 – 2007); the phase of acquisition of new stability, new form, or the phase of introformation (2008 – 2013); the phase of post-transformational state (2014 – till now). It is proved that inconsistency of structural and institutional reforms in Ukraine led to disproportion in development of Ukrainian economy, unfavorable climate for business environment progress, maintenance of low-gain enterprises for a long time and functioning a substantial number of inefficient workplaces, forced part-time and informal employment, growing problem of mismatch between educational and qualification level of employees and jobs requirements.

The essence of employee's educational and qualification match to job is defined in the study as the presence of required educational and qualification level, professional training and skills for proper performance of functional duties defined by the job description. The typology of educational and qualification match by education, qualification, mastery, skills life cycle and changes in job requirements has been made. Scientific knowledge on main approaches to estimating overeducation (undereducation) as well as the ways of its determination has been increased. That enables to analyse imbalance of supply and demand at transitional labour market much broader.

The sociological monitoring of labour force's educational and qualification match to job requirements in Ukraine has been carried out. Justifiable judgments on the main sources of recruiting and challenges concerning their selection have been formulated. The discrepancies in subjective evaluation of labour force's educational level between employers and employees, the main reasons for unemployment by occupation, the

degree of skills match to job requirements, the balance between required and existing level of skills at transitional labour market have been revealed. The matrix of balanced transitional labour market by specific skills has been prepared. The subjective link between overeducation (undereducation) and labour efficiency has been established. The list of the most highly demanded skills of labour force by 2030 has been made; ways of bringing labour force's qualifications match to demands of transitional labour market as well as priority areas of cooperation between employers and vocational and higher educational establishments have been determined.

Based on summaries of international and national experience in the sphere of transitional labour market regulation, risk reduction of rejection socially vulnerable population groups and anticipating requirements for qualified staff, original research on harmonization of transitional labour market and education market has been introduced.

The scientific basis is provided for feasibility of mechanism for interaction between transitional labour market and education market which is specified by the set of interrelated socio-economic relations between subjects of both markets. These markets are directly linked to the need to improve the national system of qualifications and aimed at optimization of professional qualification structure of training in accordance with the requirements of economy.

The ways to enhance social dialogue concerning matching supply and demand for labour force have been identified; the mechanism for social dialogue on the system of skills forecasting harmonization has been developed. The stages of its realization and main tasks of social partners in the system of skills forecasting by three main directions have been determined. These directions are the following: framing of information system of skills forecasting; skills anticipating and its results implementation, justification for expected positive impacts of such forecasting.

The technology of the unemployed profiling has been developed. It includes proceeding of the unemployed problematic categories identification that are of high risk of long-term unemployment at early stage, their involvement in social programs considering individual peculiarities of the unemployed and concentrating efforts on their competitiveness growth as well as promoting them to return to transitional labour

market. The implementation of profiling technology into economic practice enables to optimize human and financial resources while working with the unemployed and will contribute to speeding up transition from unemployment to employment. The priority tasks of State Employment Service of Ukraine as for realization profiling technology of the unemployed have been determined.

Practical importance of the results gained lies in the following: the main provisions outlined by the doctoral candidate are brought up to the level of methodical developments and recommendations which can be used for justification and adjustment in the programs of socio-economic development of the country. Their realization promotes minimization of negative impacts of structural shifts at transitional labour market, its harmonization with education market, improvement in system of higher and vocational education, balance between labour supply and demand.

Theoretical and practical value of the study is confirmed with the statements on implementing the main results of the study into the activity of Ministry of Social Policy of Ukraine (statement on implementation, № 22693/0/217/27 of November, 22, 2017); Ministry of Education and Science of Ukraine (statement on implementation № 3-665 of June, 26, 2018); The Federation of Employers of Ukraine (statements on implementation № 17-1-520/1 of December, 11, 2017; № 17-1-587 of December, 28, 2017); State Employment Service of Ukraine (Central Office) (statement on implementation № 33/13/670017 of November, 27, 2017); Chernihiv Regional State Administration (statement on implementation № 03-03/6151 of November, 22, 2017); Academic Community of M. Baludyanskiy (statement on implementation of April, 07, 2016, Košice, Slovakia); University of Economics in Bratislava (statement on implementation of June, 05, 2016, Slovakia); Borys Hrinchenko Kyiv University (statement on implementation № 199-Н of December, 22, 2017).

**Key words:** transition, labour market, labour force, supply, demand, structural shifts, imbalance, skills mismatch, undereducation (overeducation), shortage of skills.

## СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ

### Монографії, розділи (параграфи) у колективних монографіях

1. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с. (35,2 друк. арк.)

2. Соціально-економічні парадигми сучасного гуманізму: кол. монографія / за ред. І. К. Бондар. Київ: Корпорація, 2007. 284 с. (17,4 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,9 друк. арк. Досліджено проблеми регулювання відтворення кадрового потенціалу та визначено шляхи удосконалення національної системи професійної підготовки. С. 246–262).

3. Інтелектуалізація людського капіталу: кол. монографія / за ред. І. К. Бондар. Київ: Корпорація, 2008. 264 с. (16,8 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,9 друк. арк. Досліджено трансформації системи вищої освіти України, визначено проблеми формування, розміщення та виконання держзамовлення на підготовку фахівців та шляхи їх розв'язання. С. 131–146).

4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / за ред. І. Л. Петрової. Київ: ІЕП НАНУ, 2009. 368 с. (20,5 друк. арк., з яких здобувачу належить 2,1 друк. арк. Досліджено умови формування та відтворення робочої сили, визначено основні напрями та заходи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. С. 174–217).

5. Маркетинг, менеджмент и організація производства в сфере образования и публикаций в условиях стран бывшего Советского Союза и Восточной Европы: кол. монографія / под ред. В. Стриелковського, И. Чабелковой. Прага: Карлов Университет в Праге, 2013. 235 с. (14,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,6 друк. арк. Визначено загальні та специфічні характеристики освітніх послуг, уточнено сутність категорій «ринок освіти» та освітня послуга» С.181–196).

6. Економічна конвергенція країн ЕС: досвід та перспективи для України: кол. монографія / за наук. ред. В. І. Покотилової. Херсон: ПП Вишимирський В. С., 2013. 326 с. (18,9 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,0 друк. арк.

*Досліджено ризики і можливості євроінтеграції України та економічної конвергенції у соціально-трудої сфері. С. 186–200).*

7. Сталій розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2015. 537 с. (32,0 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Проведено порівняльний аналіз конкурентоспроможності людського капіталу країн східного партнерства. С. 361–370).

8. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2016. 328 с. (23,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,8 друк. арк. Досліджено трансформації зайнятості, виконано типологізацію інноваційних видів зайнятості, визначено стратегічні пріоритети активізації інноваційного потенціалу України. С. 8–29; 29–51; 300–319).

9. Сталій розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2017. 546 с. (36,8 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,7 друк. арк. Розроблено рекомендації щодо вдосконалення порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів в Україні С. 401–409).

10. Socio-economic reforms of the national economy recovery: the experience of Ukraine: Collective monograph / [Edited by: O. Vlasjuk, O. Ilyash, M. Osinska, L. Smoliar, L. Frolova]. Vol. 4. Bydgoszcz, Poland: University of Economy in Bydgoszcz, Publishing House, 2018. 379 p. (20,7 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,0 друк. арк. Представлено результати моніторингового обстеження освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць в Україні. С. 306–333).

**Статті у наукових фахових виданнях**

11. Ільч Л. М. Модель формування державного замовлення на підготовку кадрів як передумова забезпечення потреб економіки // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Київ: КНЕУ, 2007. Т. 1. С. 326–335. (0,4 друк. арк.).

12. Ільч Л. М. Вплив демосоціальних чинників на розвиток мережі дошкільної та середньої освіти // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. пр. Київ: ДАСОА, 2008. Вип. 3. С. 220–232. (0,6 друк. арк.).

13. Ільч Л. М. Статистичний аналіз структурних зрушень у зайнятості населення України за 2000–2009 рр. // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2010. Вип. 7. С. 154–166. (0,8 друк. арк.).

14. Ільч Л. М. Структура зайнятості у неформальному секторі економіки України: основні зміни та тенденції за період 2000–2009 рр. // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2011. Вип. 8. С. 68–79. (0,6 друк. арк.).

15. Ільч Л. М. Специфіка європейського та вітчизняного безробіття у період світової рецесії 2008-2009 рр.: порівняльний аналіз // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2011. Вип. 9. С. 188–199. (0,6 друк. арк.).

16. Ільч Л. М. Основні причини українського безробіття та неучасті громадян у ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. Київ: НДЕІ Мінекономіки, 2012. №4(131) С. 204–211. (0,6 друк. арк.).

17. Ільч Л. М. Сучасні проблеми забезпечення моніторингу ринку освіти // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2012. Вип. 11. С. 145–151. (0,6 друк. арк.).

18. Ільч Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Харківського інституту управління. 2013. Вип. 34. Т. 1. С. 363–370. (0,4 друк. арк.).

19. Ільч Л. М. Профілізація навчання як передумова забезпечення якості професійної освіти // Вісник Донецького нац. університету. Серія В. Економіка і право. 2013. Вип. 2. С. 95–100. (0,8 друк. арк.).

20. Ільч Л. М., Кримова М. О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді // Вісник Донецького нац. університету. Серія В. Економіка і право. 2014. Вип. 2. С. 39–42. (1,0 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Досліджено передові практики реалізації політики зайнятості молоді та визначено шляхи зменшення ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці).

**Статті у вітчизняних та зарубіжних наукових фахових виданнях,  
внесених до міжнародних наукометричних баз**

21. Ільч Л. М. Проблеми та шляхи формування ефективного державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів // Демографія та соціальна економіка. 2007. Вип. 1. С. 131–142. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

22. Ільч Л. М. Забезпечення конкурентоспроможності системи вищої освіти: міжнародна практика // Вісник Хмельницького нац. університету. 2007. Т. 1, № 5 (95). С. 251–256. (*Index Copernicus та ін.*). (0,5 друк. арк.).

23. Ільч Л. М. Система професійно-технічної освіти: статистичний аналіз стану, динаміки та тенденцій розвитку // Статистика України. 2008. № 4. С. 36–41. (*RINC, Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

24. Ільч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи // Україна: аспекти праці. 2011. Вип. 8. С. 12–20. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

25. Ільч Л. М. Інституційні засади участі роботодавців у процесах взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Університету «КРОК». Вип. 32. Т. 1. 2012. С. 11–16. (*RINC, Google Scholar*). (0,4 друк. арк.).

26. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти як чинник забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку регіону // Науковий вісник

Чернівецького університету. 2012. Вип. 623–626: Економіка. С. 65–69. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

27. Ільїч Л. М. Функціонування ринків праці та освіти: характерні особливості та основні тенденції розвитку // Вісник СНУ імені В. Даля. 2012. № 7 (178). С. 113–117. (*Google Scholar*). (0,4 друк. арк.).

28. Ільїч Л. М. Сучасні форми взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти: досвід розвинених країн світу // Вісник Тернопільського нац. економічного університету. 2012. № 5-2. С. 114–122. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

29. Ільїч Л. М. Теоретичні аспекти дослідження структурних трансформацій ринку праці // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. праць. Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАНУ, 2013. С. 281–293. (*RINC, Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

30. Ільїч Л. М. Ендогенні та екзогенні детермінанти структурних трансформацій ринку праці на сучасному етапі його розвитку // Регіональна економіка. 2013. № 4 (70). С. 61–71. (*Index Copernicus та ін.*). (0,6 друк. арк.).

31. Plich L. Youth labor market in Ukraine: main trends, reasons of unemployment and possibilities to be employed // Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics. 2013. V. 2, Is. 2. P. 22–33. (*ERIH Plus, RINC та ін.*). (0,6 друк. арк.).

32. Ільїч Л. М. Людський капітал інноваційної діяльності: проблеми підготовки, залучення й утримання талантів // Регіональна економіка. 2014. № 4. С. 127–135. (*Index Copernicus та ін.*). (0,6 друк. арк.).

33. Ільїч Л. М. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці // Україна: аспекти праці. 2014. Вип. 8. С. 15–22. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

34. Ильич Л. Н. Структура занятости в контексте глобализации и экономической интеграции // Zeszyty naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie. 2014. № 3 (45). С. 69–77. (*Index Copernicus*). (0,3 друк. арк.).

35. Ільїч Л. М., Кримова М. О. Людський капітал України у координатах світового виміру // Вісник Національного університету водного господарства та



природокористування. Серія «Економічні науки». 2014. Вип. 3 (67). С. 112–121. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,3 друк. арк. Розкрито основні тенденції у процесах формування й відтворення людського капіталу та розвитку інноваційної активності України).

36. Ільч Л. М. Продуктивна зайнятість як передумова подолання бідності серед працюючого населення // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2015. № 1. С. 98–107. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

37. Ільч Л. М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні // Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 2. С. 13–17. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк.).

38. Ільч Л. М., Якімова Н. С. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні // Економіка та держава. 2015. № 8. С. 82–86. (*Scientific Indexing Services, Google Scholar*). (0,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,3 друк. арк. Розкрито основні підходи до профілювання безробітних та визначено заходи сприяння зайнятості залежно від ризику довготривалого безробіття).

39. Ільч Л. Н. Децентралізація як фактор підвищення якості системи професійного освіти // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2015. № 2. С. 178–184. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк.).

40. 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. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

41. Ільч Л. М. Напрями актуалізації соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій // Демографія та соціальна економіка. 2016. Вип. 2 (27). С. 115–129. (*Index Copernicus та ін.*). (0,9 друк. арк.).

42. Ільч Л. М. Трансформація професійно-технічної освіти в Україні: об'єктивні передумови та пошук шляхів підвищення якості освітніх послуг // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2016. № 1. С. 205–215. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

43. Ільч Л. М. Формування сукупного попиту на робочу силу в контексті структурних трансформацій національної економіки // Статистика України. 2016. № 1. С. 50–59. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

44. Ільч Л. М. Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України // Україна: аспекти праці. 2016. Вип. 5–6. С. 3–10. (*Google Scholar*). (0,8 друк. арк.).

45. Ільч Л. М. Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти // Економіка промисловості. 2017. Вип. 78. № 2. С. 97–115. (*Index Copernicus та ін.*). (1,0 друк. арк.).

46. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування // Економіка та держава. 2017. № 4. С. 69–74. (*Scientific Indexing Services, Google Scholar*). (0,8 друк. арк.).

47. Ilich L., Akilina O. Impact of ICT on labor market development: main trends and prospectives // Open educational e-environment of modern university. 2017. Vol. 3. P. 55–68. (*ERIH Plus, Google Scholar та ін.*). (1,1 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,6 друк. арк. Досліджено трансформації зайнятості у сфері ІКТ, запропоновано перелік перспективних професій галузі та основних компетенцій, що будуть затребувані у 2030 році).

48. Ільч Л. М., Акіліна О. В. Актуальні питання управління людськими ресурсами ІТ-сфери в контексті інноваційного розвитку // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. № 18, Ч. 1. С. 10–16. (*Index Copernicus та ін.*). (1,1 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Досліджено сучасні тенденції розвитку ІТ-сфери та їх вплив на конкурентоспроможність ІТ-фахівців в Україні).

49. Ilich L. Matching and non-matching skills: assessment and searching for ways to balance // *Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne*. Warszawa: Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, 2017. 20 (3). P. 5–15. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

**Статті у зарубіжних наукових виданнях**

*(у тому числі тих, що внесені до переліку фахових видань відповідних країн)*

50. Ильич Л. Н. Развитие человеческого капитала агропромышленного комплекса: основные тенденции, проблемы и перспективы повышения конкурентоспособности // Устойчивое развитие: междунар. научн. журнал. Варна: Изд-во ТУ. 2014. № 19. С. 109–114. (0,4 друк. арк.).

51. Ilich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. Kosice. 2015. № 3. P. 46–52. (0,7 друк. арк.).

52. Ильич Л. Европейская практика согласования компетенций рабочей силы с потребностями рынка труда // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2016: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2016. P. 365–376. (0,4 друк. арк.).

53. Ilich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs // International Relations 2016: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2016). Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. P. 475–481. (0,5 друк. арк.).

54. Ilich L. Labour market transformation: future jobs and new labour force requirements // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2017: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 174–181. (0,7 друк. арк.).

55. Ilich L. Drivers of global labor market development // International Relations 2017: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2017). Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 412–427. (1,4 друк. арк.).

56. Ilich L. Mismatching skills in the context of productive employment // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2018: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2018. P. 153–160. (0,6 друк. арк.).

### **Публікації у інших вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях**

57. Ільч Л. М. Державне регулювання професійної підготовки кадрів: світовий досвід / Л. М. Ільч // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст.; під ред. І. Л. Петрової. Київ: Таксон, 2007. С. 90–99. (0,5 друк. арк.).

58. Ільч Л. М. Моделі соціального партнерства у сфері професійної освіти: провідний досвід європейських країн // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія: Матеріали VI Міжнар. наук.–теор. конф. 8–9 червня, 2007 р.). Київ: Фенікс, 2007. Т. II. С. 141–146. (0,4 друк. арк.).

59. Ільч Л. М. Стратегічні напрями удосконалення системи підготовки кадрів на виробництві // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: зб. доп. міжнар. наук.–практ. конф.: в 2-х т. Київ: РВПС України НАН України, 2008. Т. 2. С. 257–265. (0,6 друк. арк.)

60. Ільч Л. М. Основні тенденції у формуванні мережі дошкільної та середньої освіти // Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи: зб. тез виступів на VI Міжнар. наук.–практ. конф. з нагоди Дня працівників статистики. Київ: ДАСОА, 2008. С. 69–71. (0,1 друк. арк.).

61. Ільч Л. М. Характерні ознаки глобального та національного безробіття у кризовий період // Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи: зб. тез виступів на IX Міжнар. наук.–практ. конф. з нагоди Дня працівників статистики. К.: НАСОА, 2011. С. 71–74 (0,1 друк. арк.).

62. Ільч Л. М. Взаємодія суб'єктів ринків праці та освіти в умовах реалізації стратегії інноваційного розвитку // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: зб. тез доп. VII Міжнар. наук.-практ. конф. Донецьк: ДонНУЕТ, 2012. С. 46–50. (0,2 друк. арк.).

63. Ільч Л. М. Інтеграція науки, освіти та бізнесу як передумова підвищення ефективності підготовки кадрів // Бізнес-аналітика в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю: зб. тез виступів на I Міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 листопада 2012 р. Київ: Формат, 2013. С. 83–87. (0,2 друк. арк.).

64. Ільч Л. М. Забезпечення рівного доступу молоді до ринку праці як передумова мінімізації ризиків її соціального відторгнення // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: зб. тез доп. VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. С. 55–59. (0,3 друк. арк.).

65. Ильич Л. Н. Социально-экономические проблемы занятости населения сельских территорий Украины // Модернизация аграрного образования: технологический аспект: сб. науч. трудов по материалам Международ. науч.-практ. конф., 29–30 октября 2013 г.; отв. ред.: А. Е. Чеглоков. Томск: РГ «Графика», 2013. С. 98–102. (0,3 друк. арк.).

66. Ильич Л. Н. Проблемы воспроизводства человеческого капитала в агропромышленном комплексе // Аграрная наука, образование, производство: актуальные вопросы: сборник трудов Всеросс. наук.-практ. конф. Новосибирск: Изд-во НГАУ, 2014. С. 405–410. (0,4 друк. арк.).

67. Ільч Л. М. Структурні трансформації зайнятості в умовах глобальних змін // Економічний та соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації: зб. тез доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С. 191–193. (0,3 друк. арк.).

68. Ільч Л. М. Відтік талантів з України: від усвідомлення причин та наслідків до шляхів приваблення // Соціально-економічні підсумки 2014 року: реалії та перспективи: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 26–27 грудня 2014 р. Львів: Львівська економічна фундація, 2014. С. 70–73. (0,2 друк. арк.).

69. Ільч Л. М. Невідповідність кваліфікацій суспільним запитам як результат неузгодженості ринків праці та освіти // Theory and practice of reforming economic systems [Теорія і практика реформування економічних систем]. Краків: Краківський економічний університет, 2015. С. 39–42. (0,3 друк. арк.).

70. Ільч Л. М. Перебудова ринку освіти та формування нової освітньої моделі // Крос-культурні та економічні спекти розвитку євроінтеграційних процесів. Кошице: Академічне співтовариство М. Балудянського, 2016. С. 81–83. (0,3 друк. арк.).

## ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ	24
ВСТУП.....	26
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СТРУКТУРНИХ ЗРУШЕНЬ.....	39
1.1. Транзитивний ринок праці: сутність, характерні ознаки та особливості функціонування.....	39
1.2. Імперативи регулювання транзитивного ринку праці .....	57
1.3. Теоретичні основи дослідження структурних зрушень транзитивного ринку праці.....	76
1.4. Методологія оцінювання структурних зрушень транзитивного ринку праці .....	98
Висновки до розділу 1.....	119
РОЗДІЛ 2. СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЇХ НАСЛІДКИ.....	122
2.1. Структурні зрушення транзитивного ринку праці у контексті реформування національної економіки .....	122
2.2. Трансформація зайнятості в умовах реалізації інноваційної парадигми соціально-економічного розвитку .....	146
2.3. Особливості структурних зрушень попиту та пропозиції на транзитивному ринку праці України .....	165
2.4. Сутність та методологічні аспекти наслідків структурних зрушень попиту та пропозиції на транзитивному ринку праці .....	188
2.5. Методичні підходи до оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів між попитом та пропозицією на транзитивному ринку праці.....	205
Висновки до розділу 2.....	229
РОЗДІЛ 3. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТИ... ..	233
3.1. Ринок освіти: сутність, функції та особливості функціонування..	233
3.2. Модернізація ринку освіти на основі нової освітньої парадигми..	254
3.3. Методичні засади побудови системи освіти та підготовки кваліфікованої робочої сили .....	272
3.4. Взаємодія транзитивного ринку праці та ринку освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування .....	291
3.5. Освітньо-кваліфікаційна відповідність робочої сили потребам робочих місць як індикатор взаємодії транзитивного ринку праці та ринку освіти .....	302
Висновки до розділу 3.....	313
РОЗДІЛ 4. РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ДІАГНОСТИКА ОСВІТНЬО- КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ВІДПОВІДНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ПОТРЕБАМ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ .....	316

4.1. Трансформація національної системи підготовки висококваліфікованої робочої сили.....	316
4.2. Розвиток системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів.....	347
4.3. Типологізація освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці .....	367
4.4. Методологія статистичного моделювання освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці.....	381
4.5. Діагностика освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці за суб'єктивним підходом.....	397
Висновки до розділу 4.....	415
<b>РОЗДІЛ 5. ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ.....</b>	<b>418</b>
5.1. Стратегії управління соціальними ризиками на транзитивному ринку праці .....	418
5.2. Соціально-економічний механізм взаємодії транзитивного ринку праці та ринку освіти .....	435
5.3. Удосконалення механізму соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій.....	456
5.4. Технологія профілювання безробітного населення в контексті забезпечення транзиту робочої сили від безробіття до зайнятості .....	476
Висновки до розділу 5.....	487
<b>ВИСНОВКИ.....</b>	<b>490</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....</b>	<b>500</b>
<b>ДОДАТКИ.....</b>	<b>533</b>

## ПЕРЕЛІК УМОВНИХ СКОРОЧЕНЬ

АПК	Агропромисловий комплекс
ВВП	Валовий внутрішній продукт
ВООЗ	Всесвітня організація охорони здоров'я
ВПК	Військово-промисловий комплекс
ВРУ	Верховна рада України
ГІК	Глобальний індекс конкурентоспроможності
ДСЗ	Державна служба зайнятості
ДССУ	Державна служба статистики України
ДСПТО	Державний стандарт професійно-технічної освіти
ІДСД	Інститут демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи
НАНУ	НАНУ
ЗВО	Заклади вищої освіти
ЗНО	Зовнішнє незалежне оцінювання
ЗПТО	Заклади професійно-технічної освіти
ІТ	Інформаційні технології
ІТ-сектор	Галузь інформаційних технологій
ІКТ	Інформаційно-комунікаційні технології
ЕРМ	Економічне робоче місце
ЄБРР	Європейський банк реконструкції та розвитку
ЄК	Європейська комісія
ЄРК	Європейська рамка кваліфікацій
ЄС	Європейський союз
КМУ	Кабінет Міністрів України
МОМ	Міжнародна організація з міграції
МОП	Міжнародна організація праці
МСГК	Міжнародна стандартна галузева класифікація всіх видів економічної діяльності
МСКО	Міжнародна стандартна класифікація освіти
МСКП	Міжнародна стандартна класифікація професій
НАНУ	Національна академія наук України
НДДКР	Науково-дослідні та дослідно-конструкторські роботи
НДР	Науково-дослідні роботи
НРК	Національна рамка кваліфікацій
ОБСЕ	Організація з безпеки та співробітництва в Європі
ОЕСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
ОЄСР	Організація економічного співробітництва та розвитку
ООН	Організація об'єднаних націй
ПАР	Південно-Африканська Республіка
ПГП	Програма гідної праці в Україні
ПРООН	Програма розвитку ООН
ПТО	Професійно технічна освіта
ПКС	Паритет купівельної спроможності



РК-ЄПВО	Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти
СНД	Співдружність незалежних держав
США	Сполучені Штати Америки
СРСР	Союз радянських соціалістичних республік
ТРП	Транзитивний ринок праці
ФРМ	Фізичне робоче місце
ФПУ	Федерація профспілок України
ФРУ	Федерація роботодавців України
ЦРТ	Цілі розвитку тисячоліття
CEDEFOP	The European Centre for the Development of Vocational Training – Європейський центр розвитку професійної освіти
ECTS	European Credit Transfer and Accumulation System – Європейська система переведення і накопичення балів
ESF	European Social Fund – Європейський соціальний фонд
ETF	European Training Foundation – Європейський фонд освіти
EURES	European job mobility portal – Європейський портал трудової мобільності
PESs	Public Employment Services of the EU – Державні служби зайнятості в ЄС
FAP	Фінська національна класифікація професій
ISCED-97	International Standard Classification of Education – Міжнародна стандартна класифікація освіти
ISCO	International Standard Classification of Occupations – Міжнародна стандартна класифікація професій
PCS	Professions et categories socioprofessionnelles – Національна класифікація професій (Франція)
SIC 2003	Standard Industrial Classification – Стандартна класифікація галузей промисловості
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization – Спеціалізована установа Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури

## ВСТУП

**Актуальність теми дослідження.** Розвиток економіки відбувається в умовах інформатизації, зростання цінності знань, прискорення науково-технологічного прогресу, глобалізації та зумовлених нею кризових потрясінь, що проявляються у перманентних зрушеннях структури виробництва й простежуються у співвідношеннях і характері взаємозв'язків між основними економічними підсистемами, однією з яких є ринок праці. Переважно структурні зрушення економіки характеризуються глибинними кількісними та якісними перетвореннями, які, з одного боку, відкривають нові можливості для становлення інноваційних видів зайнятості, прискорення процесів транзиту робочої сили, а з іншого – зумовлюють певні загрози й ризики у соціально-трудої сфері. Насамперед це стосується проблем невідповідності компетенцій працівників потребам робочих місць, освітньо-кваліфікаційного дисбалансу між попитом та пропозицією праці, недостатньої урегульованості питань забезпечення неперервної освіти, недосконалості системи соціальної підтримки вразливих верств населення, що є серйозним стримуючим чинником реалізації економічних та структурних реформ. Актуальність дослідження структурних зрушень транзитивного ринку праці (ТРП) зумовлена потребою вдосконалення його регуляторних механізмів, спрямованих на забезпечення гнучкості зайнятості.

Проблеми трансформації ринку праці почали активно обговорюватися наприкінці ХХ – на початку ХХІ століть. Важливість дослідження структурних зрушень у зайнятості обґрунтовували у своїх роботах Е. Хансен та Дж. Гелбрейт. Різномічні аспекти визначення інтенсивності структурних зрушень на ринку праці та практичні рекомендації щодо необхідності їх регулювання простежуються у роботах М. Бейлі, Л. Бенслі, Ж. Бриколла, М. Ван дер Венде, Г. Джонса, Г. Дрю, Г. Зайделя, М. Кастельса, Х. Келлена, Г. Макбурні, Б. Мільнера, Г. Мінза, Дж. Олдермена, Р. Проді, А. Урсула, Е. Тоффлера, Е. Форета ін. Теоретичними та практичними аспектами регулювання ринку праці у контексті забезпечення його гнучкості займалися Р. Буає, П. Даймонд, Д. Мортенсен, К. Піссарідес, Г. Стендінг та ін. Серед вітчизняних науковців, які активно займалися

дослідженням методологічних, методичних та прикладних аспектів структурних зрушень ринку праці, слід виділити С. Бандура, І. Бондар, О. Грішнову, Т. Заяць, А. Колота, І. Кравченко, Г. Купалову, Е. Лібанову, Л. Лісогор, О. Макарову, Ю. Маршавіна, В. Новікова, О. Новікову, В. Онікієнка, І. Петрову, С. Пирожкова, В. Саріогло, О. Цимбала, Л. Шаульську. В їхніх працях висвітлено основні концептуальні підходи до аналізу змісту, принципів організації та механізму функціонування ринку праці, визначено основні тенденції та перспективи його розвитку в умовах трансформації економіки, розроблено рекомендації щодо забезпечення його гнучкості тощо.

Віддаючи належне науковим розробкам вітчизняних і зарубіжних учених, слід зазначити, що важливі теоретико-методологічні та практичні питання, пов'язані з транзитом робочої сили й соціальними ризиками, ним зумовленими, а також регулюванням структурних зрушень ТРП й досі лишаються не вирішеними. Існує об'єктивна потреба удосконалення та розширення понятійно-категоріального апарату дослідження ТРП та динаміки його структурних зрушень. Подальшого дослідження потребують: фактори, що визначають сучасні зміни структури зайнятості; методи оцінювання структурних зрушень і дисбалансів між попитом та пропозицією праці; причини та наслідки критичних переходів на ТРП, практики узгодження кваліфікацій з потребами економіки, стратегії мінімізації соціальних ризиків у соціально-трудої сфері.

**Зв'язок роботи з науковими програмами, планами, темами.** Тема дисертаційної роботи пов'язана з науково-дослідними роботами, які виконувалися в Інституті демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, зокрема з науково-дослідними роботами відділу соціальних проблем ринку праці: «Модернізація освітніх функцій держави в контексті формування та реалізації економічної та соціальної активності населення» (номер державної реєстрації 0113U0045, 2013 р.), у межах якої здобувачем визначено й оцінено освітньо-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці України та розроблено пріоритетні напрями модернізації національної системи профільної освіти; «Соціальні інновації: потенціал та реалізація» (номер державної реєстрації 0114U004071,

2014 р.), у рамках якої здобувачем досліджено умови формування, відтворення та реалізації інноваційного людського капіталу України, визначено причини відтоку талантів та розроблено систему заходів щодо забезпечення стійкого розвитку інноваційного людського капіталу; «Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки» (номер державної реєстрації 0112U006751, 2013–2015 рр.), у межах якої здобувачем досліджено теоретико-методологічні підходи до вивчення структурних трансформацій ринку праці й удосконалено методологію їх дослідження; визначено регіональні та галузеві диспропорції попиту та пропозиції праці; розроблено механізм взаємодії ринків праці та освіти; визначено напрями реалізації інноваційних перспектив трансформації ринку праці; «Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку в Україні» (номер державної реєстрації 0116U007185, 2016 р.), у межах якої здобувачем узагальнено теоретичні підходи до вивчення проблем формування інноваційної зайнятості; визначено основні тенденції й закономірності структурних зрушень на ринку праці; досліджено освітньо-професійну складову процесу формування та розвитку інноваційної зайнятості; розроблено заходи щодо удосконалення технологій роботи Державної служби зайнятості України з різними категоріями зареєстрованих безробітних.

**Мета і завдання дослідження.** Метою дослідження є розроблення теоретико-методологічних засад вивчення структурних зрушень ТРП та практичних рекомендацій щодо його регулювання. Досягнення зазначеної мети зумовило необхідність постановки та розв'язання комплексу завдань:

- визначити характерні ознаки транзитивності та зміст категорії ТРП, виходячи з теоретичних та практичних знань про функціонування ринку праці;
- визначити сутність та зміст понять, які характеризують транзит робочої сили від одного стану ділової активності до іншого;
- розробити теоретико-методологічні засади дослідження структурних зрушень ТРП з урахуванням транзиту робочої сили;
- розкрити передумови забезпечення гнучкості ТРП та сформувати методичний інструментарій для її оцінювання;

- методологічно обґрунтувати доцільність розмежування елементів динаміки ТРП, уточнити їх сутність та класифікувати чинники, які зумовлюють зміни структурних елементів;
- систематизувати методичний інструментарій для вимірювання структурних зрушень ТРП;
- визначити сутність поняття «освітньо-кваліфікаційна відповідність робочої сили потребам робочих місць»;
- розробити класифікацію та типологізацію освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам робочих місць;
- узагальнити методичні підходи до дослідження освітньо-кваліфікаційних дисбалансів попиту і пропозиції праці;
- розробити методологічні засади оцінювання освітньо-кваліфікаційної невідповідності працівників робочим місцям і виконати її діагностику;
- розробити методичні засади оцінки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів з використанням методів статистичного моделювання;
- науково обґрунтувати зміст і характер взаємодії ТРП та ринку освіти; розробити соціально-економічний механізм такої взаємодії;
- розробити напрями активізації соціального діалогу в системі узгодження кваліфікацій з потребами ТРП;
- розробити практичні рекомендації з удосконалення роботи Державної служби зайнятості (ДСЗ) з безробітним населенням.

*Об'єктом дослідження є процеси структурних зрушень ТРП.*

*Предметом дослідження є сукупність теоретико-методологічних аспектів реалізації структурних зрушень на ТРП та прикладних засад його регулювання.*

**Методи дослідження.** При виконанні наукового дослідження використовувалася сукупність загальних та спеціальних методів наукового пізнання, що ґрунтуються на фундаментальних положеннях класичної та сучасної економічної теорії, діалектичному підході до аналізу ТРП, наукових здобутках учених світу щодо його функціонування та регулювання. Серед загальних методів наукового пізнання, які сприяли розв'язанню поставлених завдань, використано

такі: для визначення сутнісних характеристик структурних трансформацій ТРП в історичному аспекті його розвитку та способів вирішення наявних суперечностей – діалектичний метод; при вивченні теоретичних проблем структурних зрушень на ТРП – загальнонаукові методи (аналізу та синтезу, індукції, дедукції, історичний та логічний підходи); при узагальненні теоретичних засад формування попиту та пропозиції праці – системний, структурний та абстрактно-логічний методи аналізу. Серед спеціальних методів використано сучасні економіко-математичні методи наукових досліджень із застосуванням прикладних пакетів Excel та SPSS Statistics, зокрема: при дослідженні структурних зрушень на ТРП, процесів відтворення робочої сили – статистично-аналітичні методи (спостереження, порівняння і зведення даних, групування та рядів динаміки, абсолютних і відносних величин, індексний); при визначенні освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць – методи соціологічного опитування, багатовимірного статистичного аналізу (кореляційного аналізу, статистичного моделювання, а також графічний і табличний методи аналізу).

Нормативно-правову базу дисертації склали Конституція України, закони України, укази Президента України, постанови Верховної Ради України (ВРУ) і Кабінету Міністрів України (КМУ). Інформаційною базою дослідження стали положення, закладені в конвенціях Міжнародної організації праці (МОП), матеріали спеціальних видань в рамках програм ООН, Світового банку, ЮНЕСКО, ЄС, статистична інформація Державної служби статистики України, Державної служби зайнятості України, аналітичні матеріали міністерств та відомств України, матеріали наукових видань за тематикою дисертації, результати досліджень, проведених автором.

**Наукова новизна отриманих результатів.** Наукові результати, що отримані автором особисто і виносяться на захист, полягають у розвитку теоретико-методологічних, методичних і прикладних засад дослідження структурних трансформацій ТРП та розробці науково-практичних рекомендацій

щодо його регулювання. Основні результати, які мають наукову новизну, полягають у такому:

*уперше:*

– визначено сутність категорії «транзитивний ринок праці», що трактується як багаторівнева динамічна система соціально-трудових відносин, норм та інститутів, спрямована на декомодифікацію праці, модернізацію робочих місць, встановлення нових правил використання та реалізації людських ресурсів, активізацію критичних переходів упродовж трудового життя, забезпечення мобільності робочої сили, гнучкості зайнятості та мінімізацію соціальних ризиків;

– запропоновано новий напрям дослідження соціально-трудової сфери, який полягає у розробленні теоретико-методологічних засад аналізу структурних зрушень ТРП з урахуванням транзиту робочої сили та її життєвих циклів, що сприяє розробці ефективних стратегій управління соціальними ризиками;

– сформовано оригінальний авторський підхід до визначення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць, що ґрунтується на суб'єктивному оцінюванні, дає змогу виявити дисбаланс між наявними та необхідними рівнями компетенцій працівників, рівень невідповідності за освітою і кваліфікацією, вплив надлишкової та недостатньої освіченості працівників на продуктивність праці;

– розроблено класифікацію освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам робочих місць за ознаками освіченості, кваліфікації, майстерності, життєвого циклу навичок, мінливості вимог робочих місць, а також типологізацію в рамках кожної з ознак, що сприяє поглибленню аналізу взаємозв'язків відповідності в освіченості та кваліфікації робочої сили на мікро- й макрорівнях та дослідженню їх впливу на продуктивність зайнятості;

– розроблено механізм соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій, який спрямований на: реалізацію інтересів усіх соціальних партнерів з максимальним ступенем задоволення потреб кожного; підвищення якості моніторингу обох ринкових систем; створення достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо інвестицій у людський

капітал на всіх рівнях, і базується на системній взаємодії усіх зацікавлених сторін у подоланні освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ТРП;

*удосконалено та уточнено:*

– категоріальний апарат для дослідження елементів структури динаміки ТРП, зокрема дефініції: «структурне зрушення», «структурна трансформація», «структурна криза», «структурна перебудова», що сприяє розмежуванню етапів та рівнів трансформації структурних елементів у межах економічної системи та розширенню меж статистичного аналізу ТРП;

– класифікацію системи статистичних показників оцінювання структурних зрушень ТРП за цільовим призначенням виміру (розбіжностей, динаміки та варіації, нерівномірності та концентрації, інтенсивності) та критеріями нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості, що сприяє проведенню комплексної оцінки змін елементів ТРП за якісними та просторово-часовими характеристиками;

– систему показників для оцінювання різновидів гнучкості ТРП (внутрішня, зовнішня, кількісна, цінова, інституційна), що дає змогу глибше аналізувати структурні зрушення, пов'язані з його адаптацією до зовнішніх та внутрішніх макроекономічних процесів;

– сутність освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць, що трактується як наявність необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної підготовки та майстерності, для якісного виконання функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією;

– механізм взаємодії ТРП та ринку освіти, що, на відміну від наявного, базується на активізації соціального діалогу всіх зацікавлених сторін у збалансуванні попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу (шляхом удосконалення національної системи кваліфікацій) і спрямований на забезпечення випереджувального розвитку й оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку держави;



*набули подальшого розвитку:*

– наукові знання щодо транзиту робочої сили від одного стану ділової активності до іншого та їх залежності від множини демографічних, медичних, освітньо-професійних, соціально-економічних чинників, що дає змогу конкретизувати стратегічні напрями мінімізації соціальних ризиків, пов'язаних з кожним переходом, розширює межі залучення робочої сили до ТРП та сприяє запобіганню соціальної маргіналізації населення;

– основні методичні підходи до вимірювання освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць, що дає змогу значно глибше аналізувати дисбаланс попиту та пропозиції на ТРП за освітою і кваліфікацією;

– методичні засади оцінки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів з використанням методів статистичного моделювання, що дає змогу визначати рівень невідповідності освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили за освітою та зайнятістю у залежності від її основних характеристик – віку, статі, типу місцевості проживання, виду економічної діяльності, досліджувати стан, тенденції й закономірності у процесах збалансування попиту та пропозиції праці;

– технологія профілювання безробітного населення, що базується на сегментації зареєстрованих безробітних за ступенем ризику довготривалого безробіття та уможливорює оптимізацію роботи ДСЗ шляхом залучення вразливих категорій безробітних до ширшого спектру активних заходів, з урахуванням індивідуальних потреб.

**Практичне значення отриманих результатів** полягає в тому, що основні положення, викладені дисертантом, доведено до рівня методичних розробок і рекомендацій, які можуть бути використані для обґрунтування та внесення коректив у програми стратегічного соціально-економічного розвитку країни, а їх реалізація сприятиме мінімізації негативних проявів структурних зрушень на ТРП, його гармонізації з ринком освіти, поліпшенню якості системи вищої та професійної освіти, збалансуванню попиту та пропозиції праці.

Аналітичні матеріали, в яких представлено аналіз впливу структурних зрушень економіки на формування продуктивної зайнятості та доходи населення,

враховано Міністерством соціальної політики України під час реалізації Стратегії подолання бідності, зокрема її напряму, спрямованого на підвищення дієвості політики зайнятості. Інформаційно-аналітичні матеріали, в яких відображено національний досвід прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі, розкрито механізми взаємодії соціальних партнерів у сфері узгодження кваліфікацій використано Міністерством соціальної політики України при підготовці проектних документів, передбачених Планом заходів з упровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016–2020 рр. Наукові та практичні розробки щодо уточнення категорій «компетенція», «кваліфікація», «професійна кваліфікація», а також рекомендації щодо удосконалення порядку розробки, перегляду та зберігання професійних стандартів, зіставлення навчальних програм ЗВО з розробленими професійними стандартами використані при удосконаленні законодавства про зайнятість, підготовці проекту Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, а також проекту наказу Міністерства соціальної політики України про затвердження Методики розроблення професійних стандартів (довідка про впровадження № 22693/0/217/27 від 22 листопада 2017 р.).

Інформаційно-аналітичні матеріали, в яких відображено європейський досвід розроблення професійних стандартів, процедури визнання неформальної професійної освіти, а також практичні рекомендації щодо активізації соціального діалогу у сфері забезпечення узгодження кваліфікацій з потребами робочих місць використано Міністерством освіти та науки України при підготовці проекту Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (довідка про впровадження № 3–665 від 26 червня 2018 р.).

Аналітичні матеріали, в яких відображено динаміку структурних зрушень попиту та пропозиції праці за 2000–2014 рр., напрями мінімізації негативних наслідків структурних диспропорцій на ринку праці, рекомендації щодо вдосконалення порядку державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів в Україні враховано Федерацією роботодавців України (ФРУ) при підготовці стратегічного документу «План модернізації

України: від кризи до економічного зростання» (довідка про впровадження № 17–1–520/1 від 11 грудня 2017 р.). Інформаційно-аналітичні матеріали щодо розвитку національної системи освіти та умов забезпечення навчання впродовж життя, а також практичні рекомендації в напрямі збалансування компетенцій робочої сили з потребами робочих місць використано ФРУ при підготовці звіту «Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва» (довідка про впровадження № 17–1–587 від 28 грудня 2017 р.).

Інформаційно-аналітичні матеріали, в яких відображено передові практики ЄС з реалізації молодіжної політики зайнятості, та практичні рекомендації, націлені на запобігання соціальному відторгненню молоді України у сфері праці, використано при реалізації заходів щодо вирішення проблем молодіжного безробіття, розробці проекту Плану заходів з реалізації Програми державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017–2020 рр. Методичні розробки, спрямовані на мінімізацію ризику довготривалого безробіття, зокрема щодо визначення сутності поняття «профілювання безробітних», систематизації основних його методів та процедур, враховано Державною службою зайнятості (Центральним апаратом) при відпрацюванні відповідної технології надання послуг незайнятому населенню у центрах зайнятості (довідка про впровадження № 33/13/670017 від 27 листопада 2017 р.).

Інформаційно-аналітичні матеріали, у яких відображено результати оцінки структурних зрушень зайнятості населення України та її регіонів, визначено специфічні риси формування попиту та пропозиції праці у Чернігівській області, основі тенденції розвитку мережі професійної та вищої освіти, а також пріоритетні напрями щодо узгодження компетенцій робочої сили з потребами робочих місць, використано Чернігівською ОДА при розробці Стратегії сталого розвитку Чернігівської області до 2020 р. Практичні розробки здобувача щодо активізації підприємницької ініціативи та сприяння розвитку малого й середнього бізнесу в регіоні враховано при укладанні Плану заходів з реалізації Стратегії сталого розвитку Чернігівської області до 2020 р. (довідка про впровадження № 03–03/6151 від 22 листопада 2017 р.).

Методологічні розробки щодо визначення відповідності компетенцій потребам ТРП; практичні рекомендації щодо удосконалення молодіжної політики, спрямовані на мінімізацію ризиків соціального відторгнення у сфері праці; практичні рекомендації щодо вдосконалення механізмів залучення соціальних партнерів до прогнозування потреб у компетенціях; а також щодо визначення методів і форм роботи з безробітними використано при реалізації Програм стажування Академічного співтовариства М. Балудянського (довідка про впровадження від 7 квітня 2016 р., м. Кошице, Республіка Словаччина). Результати дисертаційного дослідження в частині суб'єктивної оцінки відповідності компетенцій працівників робочим місцям були використані у діяльності факультету міжнародних відносин Економічного університету в Братиславі (довідка про впровадження від 5 червня 2016 р., Республіка Словаччина).

Основні положення та висновки дисертації впроваджено в освітній процес факультету інформаційних технологій та управління Київського університету імені Бориса Грінченка, зокрема використано у робочій навчальній програмі та у процесі викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудова відносини» за спеціальністю 073 «Менеджмент» (довідка про впровадження №199–н від 22 грудня 2017 р.).

**Особистий внесок здобувача.** Дисертація є самостійно виконаним завершеним науковим дослідженням. Усі наукові результати, які представлені у дисертації і виносяться на захист, отримані автором особисто. З наукових праць, які опубліковані у співавторстві, використано лише ті ідеї та положення, що належать здобувачу, а конкретний авторський внесок у них зазначено у списку опублікованих праць.

**Апробація результатів дослідження.** Основні теоретичні й практичні положення проведеного дослідження обговорювались на міжнародних і вітчизняних науково-практичних конференціях, форумах і круглих столах, зокрема: XVI Міжнародній науковій конференції «Глобальні дисбаланси: світова та українська економіки» (18–25 вересня 2012 р., м. Анталія), VII Міжнародній

науково-практичній конференції «Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів» (15 листопада 2012 р., м. Донецьк), Міжнародній науковій конференції «Маркетинг, менеджмент і організація виробництва в галузі освіти та публікацій Центральної та Східної Європи» (2 березня 2013 р., м. Прага), Міжнародній науковій конференції «Освітні системи Європейського Союзу: перспективи співробітництва та розвитку» (25 травня 2013 р., м. Прага), Науково-практичній конференції «Економічна конвергенція країн ЕС: досвід та перспективи для України» (11–13 вересня 2013 р., м. Херсон), XI Міжнародній науково-практичній конференції «Економічний і соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації» (13–14 березня 2014 р., м. Тернопіль), VIII Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий розвиток – літо 2014» (23–25 вересня 2014 р., м. Варна), VI Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми і механізми відтворення ресурсного потенціалу України в контексті євроінтеграції» (16–17 жовтня 2014 р., м. Рівне), Міжнародній конференції «Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти й навчання відповідно до політики Європейського Союзу щодо навчання упродовж життя» (18 березня 2015 р., м. Київ), II Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі (наукові читання імені Ігоря Недіна)» (28–29 квітня 2015 р., м. Київ), Міжнародній науково-практичній конференції «Сталий економічний розвиток: теоретичні підходи та практичні рекомендації» (13–16 вересня 2015 р., м. Кошице); II Міжнародному науково-практичному форумі «Нова економіка», Генеральна тема Форуму – «Теорія та практика реформування економічних систем» (1–2 листопада 2015 р., м. Краків), Круглому столі «Практика застосування «Порядку розроблення, затвердження та перегляду професійних стандартів» (9 лютого 2016 р., м. Київ), XV Міжнародній науковій конференції «Економічні, політичні та юридичні проблеми міжнародних відносин 2016» (3–4 червня 2016 р., м. Братислава), Міжнародній науково-практичній конференції «Ризики зайнятості вразливих груп населення» (22 червня 2016 р., м. Київ), XVI Міжнародній конференції «Економічні, політичні та юридичні

проблеми міжнародних відносин 2017» (9–10 червня 2017 р., м. Вірт), Міжнародній науково-практичній конференції «Відкрите освітнє е–середовище сучасного університету» (9 вересня, 2017 р., м. Київ), IV Всеукраїнській науково-практичній конференції «Організаційно-управлінські та психологічні аспекти сучасного ринку праці України» (22 листопада 2017 р., м. Київ), XVIII Міжнародній науковій конференції «Міжнародні відносини 2017: актуальні питання світової економіки і політики» (30 листопада – 1 грудня 2017 р., м. Смоленіце), II Міжнародній науково-практичній конференції «Трансформаційні зміни національної економіки в умовах євроінтеграції» (30–31 травня 2018 р., м. Дубляни).

**Публікації.** Результати дисертаційної роботи опубліковані у 70 наукових працях обсягом 240,8 друк. арк., в яких автору належить 77,1 друк. арк., у тому числі в індивідуальній монографії (обсягом 35,2 друк. арк.), 9 колективних монографіях, 10 статтях у вітчизняних наукових фахових виданнях (з них одноосібних – 8), 29 статтях у вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях, внесених до міжнародних наукометричних баз (з них одноосібних – 24), 7 статтях у зарубіжних періодичних виданнях (у тому числі, внесених до переліку фахових видань відповідних країн – 3), 14 публікацій в інших вітчизняних та закордонних виданнях.

**Структура та обсяг дисертації.** Дисертаційна робота складається з вступу, п'яти розділів, висновків, списку використаних джерел і додатків. Обсяг основного тексту дисертації становить 474 сторінки. У дисертації міститься 24 таблиці, з яких 5 займають площу 6 сторінок, та 34 рисунки, з яких 3 займають площу 3 сторінок. На 52 сторінках розміщено 9 додатків. Список використаних джерел налічує 345 найменувань та викладений на 33 сторінках.

## РОЗДІЛ 1

### ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА ЙОГО СТРУКТУРНИХ ЗРУШЕНЬ

#### 1.1. Транзитивний ринок праці: сутність, характерні ознаки та особливості функціонування

Загострення протиріч на ринку праці, необхідність подолання кризи зайнятості населення в періоди найбільших соціальних та економічних потрясінь і обґрунтування перспективних інноваційних та інвестиційних стратегій сприяло появі теорії ТРП, яка базується на динамічному аналізі відповідного ринку й передбачає розуміння його функціонування не лише з погляду коригування попиту та пропозиції, а й з погляду мобільності робочої сили.

Теорія ТРП була розроблена Г. Шмідтом, К. Шуманом, Б. Газьє та Дж. Гаутье на початку 1990-х років і підтримана двома європейськими проектами – «Соціальна інтеграція транзитивних ринків» (1996–1998 рр.) та «Управління соціальними ризиками за допомогою транзитивних ринків праці» (2003–2007 рр.). Передумовою створення теорії стала зростаюча необхідність формування принципово нової стратегії зайнятості для Європи, яка мала об'єднати стратегії інноваційного та якісного зростання ринку праці з урахуванням зростаючої дестандартизації зайнятості й неможливості досягнення повної зайнятості в її традиційному розумінні.

Теорія ТРП спирається на сучасні наукові здобутки у поведінковій економіці, що пояснюють вплив психологічних чинників при прийнятті рішень суб'єктами економічної діяльності. Зокрема, *теорія перспектив* нобелівських лауреатів Д. Канемана й А. Тверскі, яка спирається на емпіричні спостереження та свідчення, описує, що індивіди при прийнятті рішень, пов'язаних з ризиками, обирають між альтернативами ті, в яких імовірності можливих результатів для них легко прогнозовані. Кожен можливий вибір має певну ймовірність виникнення і цінність, що визначається суб'єктивно. Зрозуміло, що цінності можуть бути як позитивними, так і негативними, залежно від чого вони

обертаються як зисками, так і втратами. Отже, теорія перспектив спирається на суб'єктивізм і проголошує, що індивіди здатні приймати рішення на основі потенційних зисків і втрат. Д. Канеман та А. Тверські врахували недосконалість теорії корисності Дж. фон Неймана й О. Моргенштерна та відійшли від положень раціональної поведінки у прийнятті рішень, зокрема абстрагування від уникнення ризиків, що, у свою чергу, є наслідком того, що люди обирають альтернативи з найменшими зисками і недооцінюють нові, які можуть принести більші доходи. Таким чином, науковці довели, що суб'єкти вище оцінюють уникнення втрат, ніж готові нести ризики, пов'язані з більшими зисками. Люди, як правило, недалекоглядні, оцінюючи вибір, пов'язаний з високими ризиками та низькою ймовірністю зисків, і навпаки, коли мова йде про низькі ризики, але високі можливості. Як наслідок, переважна більшість людей намагається обирати, скажімо, страхування можливого зриву подорожі за кордон замість оформлення довгострокового страхування на випадок професійної інвалідності. Практика переконливо свідчить, що здебільшого індивіди схильні заощаджувати гроші на покупку престижного автомобіля, ніж на отримання освіти або професійної підготовки, які можуть знадобитися в умовах мінливої кон'юнктури ринків. Тому логіка системи соціального захисту переважно є занадто простою, водночас вона не задовольняє потребу мінімізації ризиків упродовж життя.

Теорія ТРП є своєрідним концептуальним орієнтиром в напрямі управління соціальними ризиками, що пов'язані з зайнятістю та життєвим циклом людини. За задумом Г. Шмідта, К. Шумана, Б. Газьє, Дж. Гаутьє, ця теорія має сприяти виробленню інституційних норм і правил, які забезпечуватимуть соціальну захищеність у сфері праці й мотивуватимуть працівників та роботодавців.

У гносеологічному розумінні теорія ТРП зосереджується на двох поняттях: «перехід» (або транзит) та «ринок праці». Під «переходом» розуміють період часу, впродовж якого що-небудь змінюється, ланку, що зв'язує явища, які переходять одне в інше. Стосовно ТРП за опорну точку береться повний робочий день. Тому *переходом* вважається зміна тривалості робочого дня. За середню тривалість робочого тижня як для чоловіків, так і для жінок протягом всього

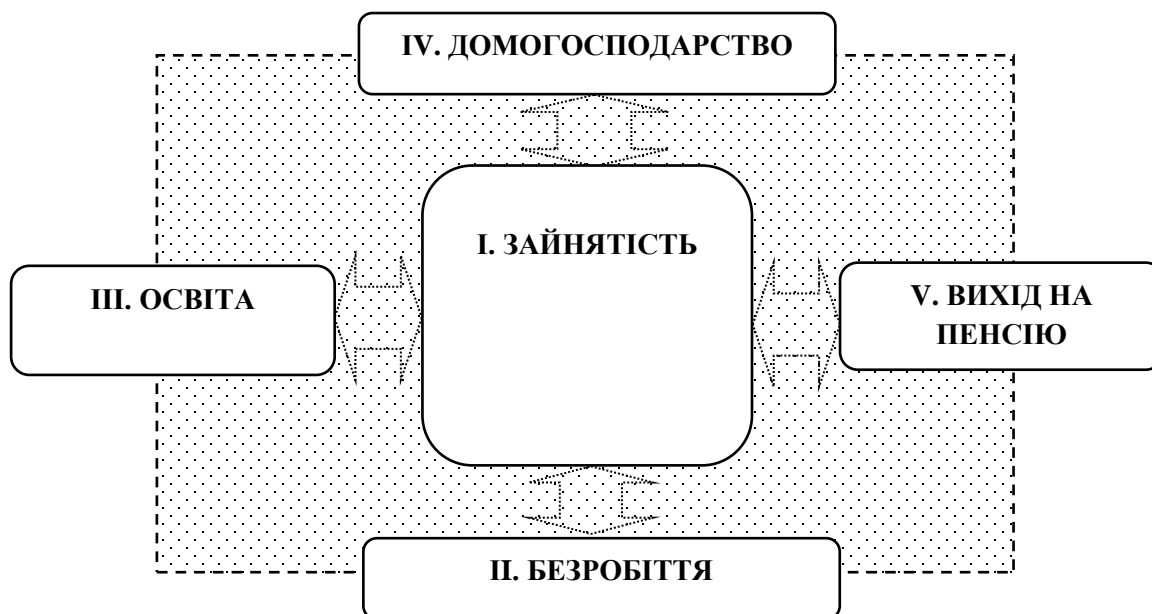


життєвого циклу прийнято 30 годин. Основоположники теорії виходять з того, що конкретна тривалість тижневого робочого часу коливатиметься навколо цього стандарту залежно від соціально-економічних умов та особистих устремлінь індивіда, а тому, повна зайнятість не досягатиметься [214]. У різні періоди життєвого шляху людини тривалість робочого часу може змінюватися і суттєво відрізнятися від 30-годинного стандарту, що характеризуватиме «перехідні стани у зайнятості». Саме ці стани і є однією з ознак ТРП. На практиці, ці стани виникають при переході від повної до часткової або тимчасової зайнятості, від зайнятості до професійної підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації тощо. Переходом також вважається будь-яка послідовність особистої або професійної кар'єри людини. Отже, перехід обов'язково визначається певним напрямом і розглядається як позитивне явище.

Наступним ключовим елементом теорії є «ринок праці», який розробниками асоціюється швидше з внутрішнім ринком праці, що найбільш наочно демонструє декомодифікацію праці (скорочення абсолютної влади роботодавця та збільшення можливостей індивіда забезпечити себе коштами для існування без опори на ринок (надання державою гарантованого доходу найманому робітнику за межами його робочого місця). На внутрішньому ринку праці умови праці (заробітна плата, тривалість робочого часу тощо) визначається не ринком, а переговорним процесом. Заробітна плата базується на класифікації посад (і їх постійності), а не на продуктивності конкретного робочого місця.

*Модель ТРП є інституціалізованим механізмом, який дозволяє підтримувати зміну статусу зайнятості або поєднувати її (особа може бути зайнятою в декількох сферах суспільно-корисної діяльності).*

Модель ТРП охоплює п'ять основних сфер життя та п'ять критичних переходів (рис. 1.1), під час яких люди є найбільш соціально вразливими та потребують підтримки відповідних інституційних структур. Модель ТРП ілюструє: можливі потоки робочої сили впродовж певного періоду залежно від зміни характеру зайнятості та тривалості робочого часу; вибуття з ТРП (у зв'язку



**Рис. 1.1. Взаємозв'язок між різними сферами життя  
в рамках моделі ТРП**

*Джерело:* [296, с. 12].

з втратою роботи; потребою у навчанні (перенавчанні) чи підвищенні кваліфікації; виходом на пенсію, народженням та вихованням дітей, доглядом за хворими тощо); а також повернення на ринок праці та здобуття статусу зайнятого.

*Результуючим показником ефективності моделі ТРП є вихід робочої сили на ринок праці.* Це пов'язано з тим, що в умовах обмеженості економічних ресурсів та існування дисбалансів на ТРП (насамперед за освітньо-кваліфікаційними та професійними ознаками) суспільство має активізуватись у напрямі якісного відтворення людського капіталу та створення всіх необхідних можливостей для його повноцінної реалізації.

До осіб, які завершили перехід на ринок праці, належать всі, кого класифіковано як зайнятих. Водночас, не всі особи, які здобувають цей статус, можуть бути повністю задоволені умовами й оплатою праці, а тому така *зайнятість не відповідає критеріям стабільності і задоволеності, а працівники розглядаються як особи, що перебувають «у процесі переходу».* До осіб, що знаходяться на цій стадії переходу, належать: безробітні, економічно неактивне населення, яке не має роботи, не шукає її активно, але готове приступити до

роботи; особи, які ніде не навчаються, не шукають роботу, але мають на меті вийти на ринок праці згодом.

До категорії осіб, які ще *«не розпочали перехід»*, належать: економічно неактивні, зокрема пенсіонери, учні та студенти; особи, які мають сезонний характер роботи; сподіваються повернутися на попередню роботу; не знають, де і як шукати роботу; вважають, що нема підходящої роботи; перебувають на утриманні, виконують домашні обов'язки, зневірені тощо.

Класифікація стадій переходу на ТРП є науковою і не може бути застосована як норматив для оцінювання якості зайнятості. Наприклад, особи, які *«завершили перехід»* на ТРП, оскільки були задоволені самозайнятістю чи тимчасовою зайнятістю, не можуть бути оцінені як такі, що досягли максимально якісної зайнятості [243]. Насправді, серед самозайнятих (зокрема, фізичних осіб – підприємців та членів сімей, які працюють безоплатно), а також працюючих у неформальному секторі економіки, є значна частка осіб, чию зайнятість можна вважати нестабільною або недостатньо захищеною. Те ж саме стосується найманих осіб, які працюють без оформлення трудових відносин, але задоволені своєю роботою. У цьому випадку мова також може йти про закінчення переходу, оскільки ці особи хочуть залишатися зайнятими ще певний проміжок свого трудового життя.

Класифікація стадій переходу спрямована на запровадження в дослідженнях ТРП концепції потоку. Це дозволяє розширити сучасні, переважно статичні, уявлення щодо економічної активності населення. Отже, перед науковцями відкриваються нові можливості для дослідження джерел і каналів перетоку людей із одного стану ділової активності до іншої, а також причин цих зрушень як цілісного процесу.

Концепція потоку фіксує, що людина перебуває у процесі переходу до того часу, поки вона не досягла стабільного становища на ТРП. Особи, які завершили перехід і отримали робоче місце, що їх влаштовує, намагатимуться затриматися у статусі зайнятих незалежно від того, відповідає воно їхнім суб'єктивним критеріям якості чи ні [243].

Критичними переходами, притаманними ТРП, є наступні:

**1. Перехід у сфері зайнятості (від повного робочого дня до неповного, і навпаки).** Цей тип переходу відбувається в рамках зайнятості і передбачає її зміну залежно від тривалості (повна або неповна). Традиційно повна зайнятість в розумінні індивіда визначається за нормою часу законодавчо, колективним або трудовим договором. Неповна зайнятість передбачає роботу упродовж меншого від законодавчо встановленого робочого часу, що закріплений за згодою сторін (роботодавця і найманого працівника) з оплатою праці пропорційно відпрацьованому часу або залежно від виробітку. Серед основних причин цього переходу – циклічні зміни в економіці, реструктуризація виробництва, сезонність, погодні умови або особисті мотиви найманих працівників.

У випадках циклічних коливань економіки переходи у сфері зайнятості мають різносторонній характер. Зокрема, під час спаду виробництва переважно спостерігається перехід працівників від повної до неповної зайнятості, оскільки скорочення тривалості робочого часу та переведення їх на скорочений робочий день (тиждень) є чи не єдиною можливістю уникнення масових звільнень та поширення безробіття. З метою ефективного розв'язання цієї проблеми, як правило, використовують короткострокові програми соціальної допомоги, що передбачають виплати компенсацій найманим працівникам, які працюють в умовах скороченого робочого дня з ініціативи адміністрації.

В умовах економічного пожвавлення, коли підприємства нарощують виробничу потужність і здатні збільшувати фонд оплати праці, можливості забезпечення повної зайнятості зростають і працівники поступово переходять до нормованої зайнятості, а в окремих випадках можуть бути також залучені до виконання понаднормової роботи.

Для окремих підприємств понаднормова зайнятість може бути ефективною внаслідок високої граничної продуктивності праці, що у кінцевому підсумку забезпечує їм значні конкурентні переваги на локальних ринках праці. Однак для суспільства в цілому збільшення обсягів понаднормової роботи неефективне, оскільки не стимулює роботодавців до створення додаткових робочих місць та не

сприяє дотриманню принципів соціальної справедливості. Тому з метою запобігання надмірному поширенню такого виду зайнятості державі варто вживати превентивних заходів, які насамперед стосуються підвищення оплати понаднормової роботи або обмеження понаднормового часу, що може бути відпрацьований однією особою. Ці заходи будуть більш результативними за умови їх поєднання зі стимулами скорочення середньорічного робочого часу на користь стимулювання додаткової зайнятості.

**2. Переходи між безробіттям та зайнятістю.** Цей тип переходу пов'язаний зі зміною трудової активності людини (переходами від зайнятості до безробіття і навпаки). У динамічній ринковій економіці безробіття неминуче. Серед безробітних можна виділити чотири категорії: особи, які втратили роботу внаслідок звільнення; особи, які залишили роботу за власним бажанням; особи, які вийшли на ринок праці після тривалої перерви у трудовій діяльності; особи, які вперше вийшли на ринок праці. Вихід на ринок праці, здобуття гідної зайнятості завжди є свідченням успішного завершення критичного переходу, тоді як переходи від зайнятості до незайнятості менш бажані.

Неминучим і певною мірою бажаним є фрикційне безробіття, за якого людина добровільно змінює роботу. Як правило, у цьому випадку працівники не затримуються надовго у статусі безробітних і змінюють роботу через прагнення: повнішої реалізації наявних професійних навичок; мінімізації ризиків, які обмежують розмір доходу (низький рівень організації праці, малопродуктивна праця, нестача інструментів / обладнання, недоступність профнавчання / інфраструктури; бажання працювати меншу кількість годин (на тій самій чи іншій роботі) з відповідним скороченням доходу). Такі переходи вважаються цілком нормальними, оскільки для працівника вони результують у прагнення здобуття якісної зайнятості, а для роботодавця є сигналом необхідності вдосконалення організації праці, покращання її умов і оплати.

Інша річ, коли безробіття пов'язане зі зміною структури виробництва внаслідок науково-технічних і технологічних рішень, що відображаються на структурі попиту на робочу силу. У цьому випадку компетенції вивільненої

робочої сили не можуть бути використані на нових робочих місцях і, відповідно, вихід на ТРП потребує від працівників додаткового навчання, підвищення кваліфікації або повної професійної перепідготовки працівників. Тому вихід на ТРП буде більш тривалим і супроводжуватиметься додатковими витратами на відтворення людського капіталу.

Для кожного індивіда безробіття є кризовою подією незалежно від того, який характер воно має. Вимушена незайнятість супроводжується не лише втратою доходу, зниженням життєвого рівня, а й психологічною травмою. Люди, які втрачають роботу не з власного бажання, нерідко відчують себе непотрібними суспільству. Крім того, втрата гідної роботи одним із членів сім'ї (насамперед, годувальником родини) може позначатися на всій родині, як морально, так і фінансово. Водночас суспільні втрати від безробіття набагато більші, оскільки замість того, щоб працювати і сплачувати податки, особи, які перебувають у стані безробіття, самі потребують соціальної допомоги. Запровадження системи соціального захисту безробітних, надання їм «щедрої» допомоги на відносно м'яких умовах протягом тривалого часу сприятиме тому, що певна кількість пошукувачів не погоджуватиметься на будь-яке місце роботи, а чекатиме такого, що максимально відповідатиме їх вимогам. Фактично високий рівень безробіття у цьому випадку є частиною тієї ціни, яку суспільство сплачуватиме за соціальну спрямованість економіки. Тому заходи, які вживаються щодо сприяння зайнятості населення, мають бути комплексними і спрямованими на оздоровлення економіки з, формування нормального інституційного середовища, посилення конкурентних переваг, подолання монополізму, створення сприятливого конкурентного середовища.

**3. Переходи від освіти (навчання) до зайнятості та навпаки.** Цей тип переходу переважно сприймається як перехід молоді від освіти (навчання) до стабільної чи задовільної роботи. Традиційно у переходах від навчання до роботи розрізняють: *плавний перехід*, який не супроводжується значними проблемами пошуку першого робочого місця; *рівномірний перехід*, який характеризується здобуттям робочого місця з перспективою гарантованого доходу та кар'єрного

зростання; *безуспішний перехід*, що не забезпечує гідних умов зайнятості та не гарантує можливостей її збереження.

Виходячи з досліджень МОП, присвячених транзиту молоді від освіти до ТРП, особами, які ще не розпочали перехід від освіти (навчання) до зайнятості вважають тих, хто навчається й класифікується як економічно неактивний, а також тих, хто не навчається та не має на меті шукати роботу.

У процесі переходу до ТРП перебувають особи, які: навчаються та є економічно активними (зайнятими чи безробітними); безробітні за визначенням МОП, а також зайняті на тимчасовій роботі, яка їх не задовольняє (особи, які працюють на підставі письмового договору строком дії менше за 12 місяців та хочуть змінити роботу; зайняті на підставі усної домовленості, що не впевнені у збереженні робочого місця впродовж наступних 12 місяців і хочуть змінити роботу; самозайняті, які не задоволені своєю зайнятістю (працюють у статусі самозайнятих та хочуть змінити роботу); економічно неактивні, що не навчаються, але мають намір шукати роботу пізніше.

Свідченням завершення переходу до ТРП є отримання особою, яка повністю завершила навчання, робочого місця, зокрема [249, с. 36]:

1) працевлаштування на стабільну роботу на підставі письмового договору строком дії не менше 12 місяців або на підставі усної домовленості та вірогідне продовження роботи на цьому місці впродовж наступних 12 місяців;

2) працевлаштування на тимчасову роботу, яка її задовольняє, на підставі письмового договору (або усної домовленості) строком дії менше 12 місяців; при цьому особа не хоче міняти роботу або не збирається це робити, проте не впевнена, що збереже її упродовж наступних 12 місяців;

3) робота в статусі самозайнятої особи, без бажання щось змінювати.

Отже, лише отримання стабільної або задовільної зайнятості можна вважати успішним завершенням переходу від освіти до зайнятості. Вивчення послідовності та тривалості переходів на шляху від завершення навчання (або першої роботи) до завершення переходу на ринок праці уможлиблює відстеження

вирішальних життєвих траєкторій молоді, визначення основних проблем її виходу на ринок праці та оцінювання провідних чинників впливу.

Водночас слід розуміти, що цей тип переходу властивий не тільки для молоді, а й для робочої сили старших вікових категорій. Це пов'язано з тим, що впродовж трудового життя населення старшого працездатного віку також неодноразово може переходити від зайнятості до освіти (навчання) і навпаки. Насамперед, такі переходи для робочої сили старших вікових категорій пояснюються старінням компетенцій, втратою майстерності, зникненням професій і пов'язаною з цим необхідністю підвищення кваліфікації або ж особистими мотивами (професійним виснаженням і бажанням кардинально змінити сферу трудової діяльності). Отже, працівник може повертатися до освіти (навчання), яка реалізується шляхом надання професійної підготовки (перепідготовки), спеціалізації і підвищення кваліфікації, стажування у професійно-технічних, вищих навчальних закладах та закладах післядипломної освіти, безпосередньо на робочих місцях на виробництві чи у сфері послуг з метою здобуття особою відповідної кваліфікації або приведення її рівня у відповідність із вимогами сучасного виробництва та сфери послуг.

**4. Переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної і навпаки.** Цей тип переходів на ТРП пов'язаний з такими подіями або обставинами у житті людини, як створення сім'ї, територіальна, професійна або освітня мобільність (чоловіка чи дружини), народження і виховання дітей, розлучення, «криза середнього віку», потреба реалізації культурних, професійних чи політичних амбіцій, затримка виплат заробітної плати та соціальних трансфертів (пенсій, допомог), недостатня кількість коштів для життя або повна втрата основного джерела формування доходів на існування, безперспективність працевлаштування, часткова втрата працездатності, старіння тощо.

Традиційно учасниками переходів, що пов'язані з проблемою узгодження сімейних обов'язків, виступають жінки, оскільки вони більше зорієнтовані на родину, нерідко дискриміновані на ТРП (переважно за оплатою праці), а тому легше відмовляються від зайнятості на користь виховання дітей та ведення



домашнього господарства. Проте варто розуміти, що в сучасних умовах чимало жінок (і не лише матерів-одиначок) несуть основну відповідальність за забезпечення родини, а тому недовго лишаяться незайнятими, погоджуючись заради заробітку на будь-яку роботу.

Слід також розуміти, що не лише критичні події у життєвому циклі людини можуть зумовлювати переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної і навпаки. Зокрема, це стосується тих випадків, коли людина, виснажена і добровільно прагне зробити «перерву» у професійній діяльності (наприклад, у випадку переходу до неоплачуваної зайнятості) або вирішує зробити свою зайнятість більш різноманітною та гнучкою (перехід до часткової чи повної оплачуваної зайнятості).

Загалом для суспільства перехід населення від оплачуваної роботи до неоплачуваної є менш бажаним, ніж у зворотному напрямі. Це пов'язано з тим, що особи, зайняті веденням домашнього господарства, доглядом за дітьми та хворими, не можуть бути класифіковані як зайняті або безробітні, а отже, не входять до складу робочої сили, не беруть участі у створенні суспільно-корисного продукту й потребують соціальної допомоги.

**5. Перехід від зайнятості до виходу на пенсію.** Найчастіше цей перехід асоціюють з припиненням трудової активності у пенсійному віці, тобто остаточним виходом з ТРП. Однак, якщо людина навіть після досягнення пенсійного віку має намір і бажання продовжувати свою активну трудову діяльність, то держава повинна: гарантувати їй гнучкий перехід на пенсію, виплату часткової або повної трудової пенсії, залежно від того, як це передбачено законодавством країни; сприяти дотриманню прав на рівний доступ до освітніх (навчальних) та професійних програм з метою підвищення кваліфікації (перекваліфікації); надавати інституційну підтримку у працевлаштуванні або соціальну підтримку для організації власної справи, яка приносить прибуток, а також гарантувати дотримання гідних умов праці, соціального забезпечення та соціальної допомоги. Отже, суспільство має зважати на прагнення осіб пенсійного віку продовжувати професійну діяльність і бути готовим до їх повернення на

ТРП. Враховуючи, що літні особи мають вибір або вийти на пенсію й більше не працювати, або залишатися зайнятими чи самозайнятими ще певний проміжок свого трудового життя, в обох цих випадках можна говорити про закінчення цього типу переходу на ТРП.

Приймаючи рішення продовжувати роботу за своєю професією чи змінити її, пенсіонери переважно керуються самооцінкою стану здоров'я та особистими мотивами (розміром заробітної плати, напруженістю роботи, тривалістю часу на дорогу від дому до місця роботи, можливістю отримувати пенсію і заробітну плату, працювати в умовах гнучкої зайнятості тощо). Цілком зрозуміло, що особисті мотиви літніх осіб щодо бачення майбутньої трудової діяльності не завжди збігаються з потребами ТРП. Проте варто зважати на той факт, що літні працівники мають великий досвід роботи, частіше демонструють відданість своїй роботі, рідше беруть лікарняні, більше часу проводять на робочому місці [215, с.74]. Тому беззаперечно суспільство має використовувати трудовий потенціал літніх осіб.

Виокремлення цих переходів робочої сили на ТРП дає можливість конкретизувати цілі соціальної стратегії стосовно окремих категорій робочої сили, розширює можливості залучення до ТРП та сприяє запобіганню соціальній маргіналізації населення. Важливими елементами моделі ТРП є поєднання зайнятості з навчанням упродовж життя, соціальна допомога та соціальний захист найбільш уразливих категорій робочої сили в окремі періоди переходу.

Критичні переходи формують у суб'єктів економічної поведінки здатність протистояти соціальному відторгненню на ТРП. Під соціальним відторгненням зазвичай розуміють ситуацію, за якої окремі люди, групи людей, або цілі співтовариства потерпають від низки взаємопов'язаних проблем, серед яких безробіття, низька кваліфікація, низькі рівні доходів, негідні умови життя, високий рівень злочинності, розпад сімей тощо. Проблема соціального відторгнення присвячено чимало наукових праць [189; 193; 242; 256], у більшості з яких його пов'язують з відторгненням за доходами, освітою, зайнятістю. Однак існують погляди на соціальне відторгнення як ізоляцію від інтелектуальних,

творчих та культурних багатств і ресурсів. Такий підхід цілком правомірний, оскільки доступ до культури сьогодні сприймається як соціально значуще явище, і культурне відторгнення може бути як специфічним (наприклад, у випадках етнічних груп, іммігрантів, мовних меншин), так і більш загальним, коли доступ до культури обмежений через поєднання соціальних та економічних проблем.

Серед специфічних причин нерівності у доступі до ТРП та перешкод продуктивній зайнятості в Україні слід виділити:

1) недосконалість національного трудового законодавства (зокрема, його гендерну розбалансованість, обмеження можливостей одержання офіційного статусу безробітних для сільських мешканців);

2) відсутність постійного моніторингу потреб ТРП, зокрема у професійному та компетентнісному розрізах;

3) слабку взаємодію основних суб'єктів ринків праці та освіти у питаннях професійної орієнтації молоді, розробки професійних стандартів, механізмів підготовки кадрів на виробництві та визнання неформальної освіти;

4) існування усталених суспільних стереотипів та упереджень щодо певних груп населення за гендерними, віковими, расовими, етнічними та іншими ознаками;

5) недостатню поінформованість і пасивність широких верств населення щодо своїх прав та свобод у сфері праці. Усе це посилює прояви нерівності у доступі до праці та збільшує ризики соціального відторгнення у сфері зайнятості для різних верств населення, особливо молоді [44, с. 18].

Найчастіше економісти пов'язують соціальне відторгнення у сфері праці з низькими можливостями працевлаштування або безробіттям. Водночас слід пам'ятати, що індивіди не завжди однаково сприймають безробіття і не завжди почуваються соціально відторгненими. Все вимірюється зисками, які можуть бути отримані ними у випадку тимчасової незайнятості. Хтось може розцінювати для себе таку незайнятість як можливість кардинально змінити життя і перекваліфікуватися, щоб у перспективі мати більш стабільну роботу чи вищий заробіток; хтось може сприймати це як можливість започаткування нової справи

або як вимушену паузу, що сприяє відновленню душевних та моральних сил для поновлення на роботі чи визначення принципово нових горизонтів у суспільно корисній діяльності. Більшість соціальних моніторингів та напрацювань у цьому напрямі доводять, що відчуття соціального відторгнення є досить суб'єктивним поняттям і залежить від психоемоційного стану особистості. Негативне сприйняття соціального відторгнення посилюється з тривалістю незайнятості.

У роботах К. Маркса можна знайти підтвердження тому, що, перебуваючи тривалий час у стані безробіття, люди нерідко почуваються пригніченими і у них зароджується відчуття непотрібності суспільству та неспроможності самостійно вирішити проблему, а це негативно позначається на самооцінці індивіда, його свідомості та самодостатності [64, с. 385]. Ситуація поглиблюється, якщо людина не має альтернативної можливості реалізуватися в соціумі або не досягла відповідного статусу (наприклад, займатися домогосподарством, доглядати за дітьми чи перебувати на пенсії). Саме тому соціальне відторгнення найбільш небезпечне для молоді, яка ще не мала достатньо шансів, щоб реалізуватися. Соціальне відторгнення в одних сферах життя нерідко веде до маргіналізації в інших сферах, наприклад у культурній, економічній чи суспільно-політичній.

Успішна адаптація до критичних подій залежить від того, як люди сприймають зміни, та від індивідуальних особливостей. З позиції сприйняття, невизначеність щодо очікуваної тривалості критичної події в житті людини відіграє вирішальну роль в мобілізації її індивідуальних ресурсів. Водночас, будь-яке відчуття, що критична подія ніколи не закінчиться, може перешкоджати адекватному сприйняттю цієї події в житті людини, паралізувати її здатність шукати раціональні шляхи виходу з кризи та пригнічувати активність, що призводитиме до втрати потенційних можливостей поліпшення умов життя.

Отже, у моделі ТРП виважена соціальна політика поєднується з його гнучкістю, що забезпечує ефективне вирішення проблем, пов'язаних з перехідними станами різних категорій населення в різні періоди економічного розвитку і реалізується як система флексик'юриті.

На думку Дж. Гаут'є модель ТРП є другим поколінням соціально-демократичної моделі та своєрідною альтернативою соціально-ліберальній моделі ринку праці, що передбачає субсидіарний тип соціально-трудоких відносин, а також свідчить про соціальну його спрямованість [210].

Соціально-ліберальна модель ринку праці (відома як «Третій шлях» або «Добробут на основі активів») центральне місце відводить людині. Вважається, що кожна людина володіє нематеріальними активами (інтелектуальним, творчим, соціальним потенціалами), які дозволяють їй бути повноцінним суб'єктом ринку праці. Такі активи у кожної людини різні. У випадку їхньої мобілізації та реалізації у життєво важливих проектах вони розглядаються як людський капітал. Держава має забезпечити базові умови формування таких активів шляхом створення необхідного інституційного середовища для здобуття освіти й навчання впродовж життя, сприяння зайнятості та соціального захисту населення.

Модель ТРП принципово відрізняється від соціально-ліберальної моделі ринку праці (Додаток А). Якщо остання ставить на меті об'єднання людей для ринку, то соціальна модель ТРП спрямована на пристосування ринків до людей. Вона також відводить людині центральне місце, але в ній людина не виступає незалежною від суспільної інституційної підтримки, а капітальні активи працівників, забезпечують їм дохід завдяки конкуренції. Провідне місце в моделі ТРП належить соціальному діалогу, що передбачає створення необхідних умов для соціальної відповідальності у сфері дотримання прав і свобод людини та її суспільно-корисній діяльності, а також збагачення цих прав і управління ними.

Модель ТРП базується на необхідності враховувати реальні можливості людей, які вони можуть реалізувати у своїх життєвих траєкторіях. Це стосується, зокрема, людей з обмеженими можливостями (інвалідністю), які не зможуть конкурувати на рівних на ТРП. Отже, модель ТРП враховує як індивідуальні траєкторії, так і колективні інтереси громадян і спрямована на їхню взаємодію і координацію.

Модель ТРП передбачає інституціалізацію нових статусів зайнятості / незайнятості, як-то: тимчасова, неповна, нестандартна (неформальна та

дистанційна), періоди продовження освіти і навчання впродовж життя, періоди неучасті в робочій силі з інших причин тощо. Ураховуючи те, що транзитивні періоди між різними статусами на ТРП стають усе частішими, виникає необхідність перегляду традиційно існуючих меж між ринком праці, освітою й навчанням, зайнятістю в домашньому господарстві. Тому теорія ТРП в прикладних наукових розробках забезпечує якісно нове формування інституціональної підтримки, спрямованої на спрощення переходу між різними статусами зайнятості, людський розвиток та соціальну згуртованість суспільства.

Дж. Шмідт, визначаючи транзитивні ринки праці як нову європейську стратегію зайнятості, наголошував на тому, що їх слід розглядати в єдності чотирьох аспектів [296]:

- 1) *організаційного*, пов'язаного з поєднанням оплачуваної роботи та інших корисних соціальних виплат, які не регулюються ринком;
- 2) *доходів*, які є поєднанням заробітної плати, трансфертних виплат та інших джерел доходу;
- 3) *соціальної політики*, пов'язаного з фінансовою підтримкою населення, що юридично гарантована як на колективному, так і на особистісному рівнях у випадку вибору транзитивної зайнятості;
- 4) *фіскального* - здійснення фінансування зайнятості або інших корисних заходів, пов'язаних із запобіганням довгостроковому безробіттю та підвищенням конкурентоспроможності робочої сили.

ТРП передбачає проведення соціальної політики з урахуванням цих чотирьох аспектів, які є невід'ємним елементом регулювання транзитивного ринку, сприяючи залученню всіх соціальних партнерів до пом'якшення негативних наслідків критичних переходів.

Ще одним важливим компонентом ТРП є реформування відносин зайнятості. Мова йде, насамперед, про випадки переходу працівників від неповної (часткової) зайнятості до повного робочого дня, і навпаки, коли працівники обирають між двома роботодавцями і шукають кращий варіант для самореалізації залежно від того, що є пріоритетом – збільшення дозвілля чи підвищення доходу

від зайнятості. Оцінка характеру переходу (*позитивний* чи *негативний*) є цілком суб'єктивною і залежить від індивіда, який може самостійно вирішувати, як йому вигідніше: бути зайнятим повністю, частково або зовсім не працювати. Розуміння природи ТРП допомагає систематизувати способи управління ризиками і можливостями у сфері зайнятості. Основним інструментом реалізації реформування відносин зайнятості є розширення переговорного процесу в соціально-трудовій сфері. Як правило, соціальні партнери узгоджують питання соціальної відповідальності у сфері забезпечення зайнятості та підтримки конкурентоспроможності й мобільності робочої сили, зокрема шляхом моніторингу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ТРП, розробки державних і галузевих стандартів освіти, кваліфікаційних характеристик, професійних стандартів, професійної орієнтації населення, професійної підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації працівників у періоди їх неповної зайнятості, а також тих, що перебувають під загрозою вивільнення, скорочення оплати праці, здійснення наставництва, розробки й удосконалення системи підтвердження результатів неформального професійного навчання за робітничими професіями тощо.

Отже, *транзитивність ринку праці* визначається як стан динамічного розвитку, зумовлений циклічністю економіки та перманентними зрушеннями структурних елементів (ринкового механізму, соціально-трудових відносин, ринкової інфраструктури), з наявністю меж початку і завершення змін та їх перспективністю. Характерними ознаками транзитивності ринку праці визначено: трансформацію змісту, форм та характеру праці; зміну регламентації робочого часу; модернізацію робочих місць; зростання частки новостворених робочих місць у високотехнологічних та інноваційних секторах економіки; старіння професій і появу нових; прискорення транзиту робочої сили та зростання нестійкості зайнятості; підвищення вимог до якості та мобільності робочої сили; відсутність нормативів найму робочої сили; спрощення процедур найму та звільнення працівників; гнучкість оплати праці; поширення нетрадиційних форм та інноваційних видів зайнятості; загострення соціальних ризиків; зниження

ступеня соціальної захищеності зайнятих; поєднання традиційних методів регулювання з інноваційними та посиленням варіативності заходів активної політики зайнятості.

*Транзитивний ринок праці є динамічною системою соціально-трудова відносин, норм та інститутів, спрямовану на декомодифікацію праці, модернізацію робочих місць, встановлення нових правил використання та реалізації людських ресурсів, активізацію критичних переходів упродовж трудового життя, забезпечення мобільності робочої сили, гнучкості зайнятості та мінімізацію соціальних ризиків.*

ТРП, як багаторівнева динамічна система соціально-трудова відносин, поєднує в собі більшу гнучкість індивіда до критичних переходів у суспільно-корисній діяльності та житті, з одного боку, та гнучкість зайнятості і соціальний захист населення в ці періоди – з іншого боку.

На думку автора характерними ознаками ТРП є:

1. *Вразливість.* ТРП як підсистема ринкової економіки вразливий внаслідок як внутрішніх, так і зовнішніх кризових впливів. Зовнішні кризи зумовлені нестійкістю фінансової системи, технологічними змінами та постійною трансформацією ефективного сукупного попиту. Внутрішні кризи можуть бути зумовлені демографічними (змінами показників народжуваності, смертності, тривалості життя населення, трансформацією статево-вікової структури населення), медичними (поширення смертельно небезпечних хвороб, збільшення кількості людей з обмеженими можливостями), соціальними та економічними чинниками. У кінці 1990-х англійський соціолог Е. Гідденс зазначав, що характерною рисою сучасного суспільства є не стільки зовнішні ризики, скільки внутрішні, так звані «спровоковані ризики», внаслідок втручання людини в навколишнє середовище та умови соціального життя [218]. Внутрішні ризики не справляють значного впливу на циклічний або сезонний характер зайнятості. Іншими словами, безробіття у сучасних умовах все частіше може бути добровільним вибором людини.



2. *Адаптивність.* Оскільки ТРП, на відміну від товарного ринку, є соціальним інститутом, то його стійкість до внутрішніх та зовнішніх економічних потрясінь, як і гнучкості заробітної плати обмежена. Чим більша потреба регулювання ТРП з метою адаптації його до нових умов, тим меншим є простір для маневрування шляхом підвищення гнучкості заробітної плати, що пов'язане з необхідністю дотримання принципу її справедливості.

3. *Формування нової поведінки споживача, яка виявляється в отриманні зиску від критичного переходу.* Вимушена або незапланована незайнятість, що супроводжується відповідним скороченням доходів, не обов'язково має сприйматися негативно. Вона може оцінюватися позитивно, якщо вільний час розглядається як можливість отримання додаткових знань. У випадку самозайнятості відкриваються можливості для нарощення конкурентоспроможності робочої сили та отримання додаткових доходів у найближчому майбутньому.

## **1.2. Імперативи регулювання транзитивного ринку праці**

Транзитивні ринки праці зумовлюють перехід працездатної частини населення від однієї сфери зайнятості до іншої, не лише в зв'язку з економічними, а й з психологічними потрясіннями. Останні значною мірою зумовлені фазами життєвого циклу людини. Відповідно до теорії життєвого циклу людини кожна фаза життя особистості віддзеркалює якісно новий рівень її розвитку, водночас ускладнюючись багатовимірністю життєвого шляху. Долаючи життєвий шлях, людина розвивається як особистість і суб'єкт суспільно корисної діяльності, а разом з тим – як індивідуальність (рис. 1.2).

Вивчаючи життєвий шлях людини, німецька дослідниця Ш. Бюлер, виявила тісний зв'язок між його фазами, встановила закономірності змін фаз життя, домінуючі тенденції у вимірі життєвої активності залежно від віку та сформулювала власну концепцію, відповідно до якої рушійною силою розвитку



Рис. 1.2. ТРП та ризики критичних переходів

Джерело: авторська розробка

особистості є її прагнення до «самоздійснення» – підсумку життєвого шляху, коли цінності та цілі, яких прагнула людина, отримали адекватну реалізацію.

Поняття «самоздійснення» близьке за змістом до «самоактуалізації» та «самореалізації», водночас воно значно ширше, оскільки є підсумком процесу кожної фази життя. Ш. Бюлер запропонувала вирізняти п'ять фаз життєвого циклу [178]:

I. *15–20 рр. – період до самовизначення.* Ця фаза характеризується відсутністю в індивіда власної сім'ї та залучення до професійної діяльності, тому виноситься за межі життєвого шляху.

II. *Від 21 до 25–30 рр. – період спроб.* Людина випробовує себе в різних видах соціальної та трудової діяльності, шукає супутника життя. Багато спроб і помилок у цій фазі життєвого циклу свідчать про прагнення людини до

самовизначення, яке спочатку має випереджувальний, дифузний характер, нерідко супроводжується життєвими потрясіннями, невдачами та розгубленістю. Однак випробування та поразки у цей життєвий період часто спонукають людину до нових прогресивних звершень.

III. *Від 31 до 45–50 pp.* – це *період зрілості*, що характеризується створенням сім'ї, усвідомленням власної життєвої місії як у професійній, так і в соціальній сферах. Періоду зрілості властиві: реальні погляди на життя; адекватна оцінка власних можливостей; суб'єктивне бачення власного віку як апогею життя. У цей період, як правило, людина чітко розуміє життєві цілі, має певні освітні та професійні здобутки, вибудовує кар'єру, здобуває додаткові знання, а нерідко може кардинально змінювати сферу професійних інтересів, упевнено просуваючись до власного самовизначення. До сорокарічного віку самооцінка особистості вже цілком сформована, людина підбиває підсумки пройденого етапу життя і оцінює власні досягнення.

IV. *Від 51 до 65–70 pp.* – *період старіння людини*. Як правило, на цій фазі завершується професійна діяльність, дорослі діти влаштовують власне життя і покидають літніх батьків. У літніх людей посилюється схильність до мрій, самотності, спогадів. Проаналізувавши попереднє життя, вони усвідомлюють, яких результатів досягли або не досягли. Ш. Бюлер зазначала, що ця фаза життєвого циклу супроводжується «тяжким» віком душевної кризи, втратою репродуктивної здатності, скороченням часу подальшого життя. Проте, на моє переконання, у сучасних умовах літні люди схильні витратити більше часу й сил на різноманітні форми дозвілля, вивчення мов, подорожі, а інколи й на здобуття нової освіти. Наприкінці періоду старіння завершується шлях до самоздійснення, відбувається коригування мети життя, життєвої перспективи.

V. *Від 71 pp. до смерті* – *період старості*. Здебільшого люди повністю закінчують професійну діяльність, яку замінюють на хобі. У цій фазі життєвого циклу послаблюються, а інколи і руйнуються соціальні зв'язки. Внутрішній світ людей похилого віку частіше пов'язаний з минулим, переважає тривога, передчуття близького кінця й бажання спокою.

Проте на сьогодні така вікова періодизація є дещо архаїчною. Насамперед це пов'язано з процесами зростання тривалості життя населення, що, природно, спричинює необхідність продовження працездатного віку. Так, ВООЗ пропонує принципово іншу вікову класифікацію для населення віком 25–90 рр., виходячи з тривалості біологічного віку. Відповідно до цієї періодизації, населення віком 25–44 рр. вважається молодим, 45–60 рр. – середнього віку, 61–75 рр. – похилого віку, 76–90 рр. – старим, а старше за 90 років – довгожителами. З огляду на трансформацію статево-вікової структури населення більшості країн світу на користь старших вікових груп, урахування в соціологічних дослідженнях специфіки поведінки та вмотивованості літніх людей є надзвичайно актуальним.

Теорія життєвого циклу людини переконливо доводить, що перехід до іншої фази життя неминучий, а кожна зміна фаз характеризується особистісною ідентичністю та зрілістю, відображається на економічній активності людини та рівні її участі у громадській діяльності. Ця теорія дає змогу якнайповніше усвідомити й урахувати у соціально-економічних дослідженнях зміни мотиваційних настанов та освітньо-професійних траєкторій, що перебувають не лише під впливом зовнішніх чинників, а й зумовлені внутрішніми епізодичними або випадковими потрясіннями в житті людей на кожній фазі їх життєвого циклу. Врахування специфіки поведінки та інтересів представників різних вікових груп, що працюють в однакових економічних умовах, відкриває можливості до побудови виваженої диференційованої соціально-економічної політики.

Методологічно теорія ТРП спирається на дві взаємопов'язані фундаментальні засади: теорію життєвого циклу людини та теорію зміни статусів її ділової активності. Це означає, що ТРП є інтегральним утворенням, соціально-організаційним інститутом, що пов'язаний з одного боку, з кризами в економіці та її циклічним розвитком, а з іншого – зі зміною статусів ділової активності, зумовленої віковими та психологічними особливостями людей. Звідси випливає, що функціонування ТРП базується на його гнучкості та системах соціального захисту населення.

Теорія ТРП враховує вплив процесів економічної, соціальної активності та кризові явища на ТРП, які переважно неминучі і накладають відбиток на життя людини, формуючи у неї відповідні перехідні стани на ТРП. Дослідження специфіки перехідних станів людини на транзитивному ринку корисне з позицій усвідомлення природи та характеру споживацької поведінки окремих когорт населення у кризових життєвих та економічних ситуаціях, формування універсальних характеристик особистісної ідентичності та економічної зрілості, розробки заходів соціальної політики, спрямованих на забезпечення більшої адаптивності робочої сили до мінливої кон'юнктури ТРП.

Якщо розглядати критичні переходи з урахуванням гендерного аспекту, то варто зважати на те, що переходи жінок від одного стану економічної активності до іншого переважно визначаються їхньою зорієнтованістю на створення родини, народження й виховання дітей, сімейні обов'язки та роботу вдома. Тоді як у чоловіків зміни статусів економічної активності, насамперед, пов'язані з необхідністю утримання родини.

Критичні переходи від одного стану ділової активності до іншого відбуваються під впливом дії багатьох факторів (демографічних, медичних, освітньо-професійних, соціально-економічних тощо). Зазвичай до таких переходів, крім втрати робочого місця, належать переходи: від освіти до зайнятості та навпаки; від одного роботодавця до іншого; переходи, що пов'язані з повною зміною кваліфікації; переходи до самозайнятості; переходи від повного робочого дня до неповного і навпаки; переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної, а також переходи, пов'язані з виходом на пенсію. Ці переходи, як правило, реалізуються, коли в житті людини відбуваються певні зміни, що впливають на її поведінку, стосунки, соціальні зв'язки, зумовлюють певну психологічну, фізичну й соціальну напруженість, оскільки стандартні методи розв'язання проблеми не завжди спрацьовують. Критичні переходи можуть бути як позитивними, так і негативними залежно від здатності людей їх пережити та врегулювати. За ідеальної ситуації критичні переходи сприяють накопиченню

індивідуального досвіду щодо формування більшої стійкості до розв'язання кризових соціально-економічних ситуацій.

Кожен з переходів на ТРП не лише характеризується зміною статусу зайнятості, а й пов'язаний з певними *специфічними ризиками*. По-перше, з ризиком розмивання людського капіталу та ризиком зниженням можливості отримувати мінімальний дохід від його використання впродовж трудового життя людини. По-друге, з ризиком волатильності трудових доходів у зв'язку з коливаннями попиту на працю та зміною статусу зайнятості або навіть з ризиком зростання бідності серед працюючих через низьку заробітну плату. По-третє, з ризиком обмеження доступу до соціального страхування, що значною мірою посилюється через значну частку тіньової економіки в нашій країні, поширення незареєстрованої трудової міграції та неврегульованістю соціально-трудова відносин зайнятих у неформальній економіці. По-четверте, з ризиком обмеження отримання доходу внаслідок необхідності виконання соціальних, домашніх, сімейних обов'язків, перебуваючи в статусі економічно неактивного населення. По-п'яте, з ризиком втрати роботи, що як наслідок тісно пов'язується з ризиком нестабільності доходів внаслідок перебування у статусі безробітного, а також ризиками втрати кваліфікації, зниження трудової мобільності та соціального відторгнення у сфері праці та доступі до інституційних систем. По-шосте, з ризиками втрати здоров'я та працездатності, що супроводжуються зниженням доходів або отриманням мінімального доходу внаслідок інвалідності, хронічної хвороби або старості.

Справедливою є думка англійського економіста Р. Ешбі, що чим вищі ризики, тим вищі вимоги постають перед суспільством у сфері соціального захисту населення [163]. Тому кожен з цих ризиків потребує системи заходів щодо їхньої мінімізації та розробки принципово нової системи соціального захисту. Стратегія управління соціальними ризиками повинна передбачати поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними і забезпечення на цій основі гнучкості зайнятості.

У цьому контексті модель ТРП є своєрідним додатковим елементом стратегії соціальних інвестицій та покращення ситуації у сфері зайнятості. Так, Б. Газьє наголошує, що модель ТРП, поєднуючи гнучкість та захищеність, відкриває нові можливості у сфері зайнятості та соціальної політики [214]. Ця модель є більш стійкою та охоплює множину альтернатив соціальної політики. Реалізація ефективної активної політики зайнятості, спрямованої на підвищення конкурентоспроможності робочої сили, розширення сфери прикладання праці, забезпечення необхідного інституційного середовища щодо сприяння зайнятості населення, покликана запобігати негативним проявам критичних переходів на ТРП [298]. Ця політика може бути реалізована, шляхом використання таких важелів, як державна та регіональні програми зайнятості, що охоплюють систему заходів, націлених на збалансування попиту й пропозиції на ТРП. Активна політика зайнятості уможлиблює мінімізацію ризиків соціального відторгнення, оскільки передбачає не лише фінансову, а й інституційну підтримку організації переходів на ТРП з залученням всіх зацікавлених сторін. Водночас справедливо зазначити, що раціональне використання ресурсів, які спрямовані на підтримку незайнятого населення, залежить від розгалуженості мережі центрів зайнятості та гнучкості системи організації навчання (перенавчання) незайнятого населення.

Отже, *ТРП вимагає поєднання існуючих методів регулювання зайнятості з інноваційними, і в епіцентр посиленої уваги ставить забезпечення гнучкості зайнятості.* Регулювання ТРП базується на механізмі забезпечення збалансованості, зайнятості та соціально-трудова відносин з одного боку, і гарантій у сфері використання робочої сили та соціального забезпечення - з іншого. Загалом регулювання ТРП передбачає як спрощення процедури найму-звільнення працівників, так і розширення законодавчих ініціатив щодо профілактики безробіття та сприяння зайнятості, тобто, вимагає поєднання гнучкості й соціальної захищеності у такий спосіб, щоб вони не вступали в протиріччя, а, навпаки взаємно підсилювали одна одну.

Практично, обирається такий варіант політики зайнятості, за якого інтереси найманих працівників, бізнесу та держави задовольняються в найкращий спосіб,

що, у свою чергу, сприяє забезпеченню стійкого соціально-економічного розвитку. Найважливішою метою Концепції є досягнення такого ступеня регулювання ТРП, за якого максимально поєднуюватимуться гнучкість підприємництва та соціальний захист для працівника. Під гнучкістю у цьому випадку розуміється така юридична ситуація, коли ініціативи підприємства щодо організації діяльності, найму працівників, зміни умов праці, реорганізації або припинення діяльності здійснюються вільно у рамках державно-правового порядку, що дозволяє успішно адаптуватися до розвитку ринку та конкуренції [335, с. 5]. Основними передумовами формування гнучкості ТРП є наступні:

I. *Економічні*, що проявляються у поступовому зростанні трансакційних витрат на ТРП, пов'язаних з ускладненням пошуку робочих місць та кваліфікованих кадрів, розширенням програм допомоги незайнятим, у тому числі й безробітним (програм освітньої підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації) тощо.

II. *Соціальні*, що характеризуються змінами соціально-демографічної структури суспільства (зростання середньої тривалості життя населення, збереження економічної активності населення, яке досягло пенсійного віку, поєднання зайнятості з виконанням репродуктивної функції жінок, масовість здобуття вищої освіти тощо).

III. *Технологічні*, що зумовлені переходом до нових технологічних укладів, які супроводжуються зміною структури економіки за видами економічної діяльності, розширенням використання інформаційно-комунікаційних технологій, зростанням значущості нематеріальних факторів виробництва та знань і розвитком економіки.

IV. *Організаційно-виробничі*, визначаються зміною форм організації виробництва, переходом від масового і крупносерійного виробництва до дрібносерійного, від поточної форми організації виробництва до поділу потоків, від моделей адміністративної організації А. Файоля та раціональної бюрократизації М. Вебера до адаптивної організації, яка базується на знаннях, появою нових типів організацій (інтелектуальних, віртуальних, мережевих).



V. *Інституційні* передумови, що проявляються у зростанні витрат на соціальні заходи та захист зайнятості (зниження жорсткості систем оплати праці, лібералізація у сфері організації власного бізнесу, висока мобільність робочої сили тощо).

Сутність та наслідки гнучкості ТРП доволі неоднозначні для його суб'єктів і різняться залежно від рівня структурної організації. Зокрема, *на нанорівні* (рівні індивіда) гнучкий ТРП пов'язаний з розширенням професійної мобільності, суміщенням зайнятості та збільшенням сукупного трудового доходу. Водночас він не несе такі загрози для працівника, як відсутність гарантій довгострокової зайнятості, соціального захисту та збільшення ризиків безробіття.

*На мікрорівні* гнучкість ТРП створює можливості для [6, с. 54]:

- оптимізації витрат на персонал за рахунок зменшення (збільшення) його чисельності, що підвищує адаптивність підприємств до кон'юнктури ринку та їхню конкурентоздатність, особливо у період реструктуризації;
- безболісного зменшення чисельності зайнятих за рахунок використання трудових угод, а у випадку необхідності додаткового найму - скорочення витрат на пошук і найм персоналу;
- підвищення мотивації персоналу до праці за рахунок диференціації винагороди, соціального пакета, умов зайнятості. Однак надмірне використання гнучких форм зайнятості та оплати праці підвищує ризики інвестицій у людський капітал, знижує віддачу від використання специфічного людського капіталу (накопиченого за тривалий період професійної діяльності у конкретній організації).

*На макрорівні* гнучкий ТРП дозволяє, з одного боку, знизити безробіття за рахунок залучення до відносин зайнятості ширшого кола працівників. З іншого боку, можлива ситуація, коли зниження безробіття в окремих сегментах ТРП у сукупності призводить до його загального зростання. Ще одним неоднозначним наслідком гнучкості ТРП є підвищення нестійкості зайнятості, зниження ступеня соціальної захищеності зайнятих та зростання неформальної економіки. Надмірно гнучкий ТРП пов'язаний з неформальною економікою та незареєстрованою

трудовою міграцією. Однак гнучкі форми зайнятості підвищують здатність економіки до відновлення у спадні періоди економічних циклів, допомагаючи підприємствам здійснювати реструктуризацію, а уряду – забезпечувати соціальний мир та злагоду.

На глобальному рівні гнучкий ТРП сприяє розширенню можливостей зайнятості, знімаючи межі переміщення робочої сили та робочих місць.

Поєднання гнучкості з безпекою на ТРП передбачає посилену увагу до окремих категорій працівників: тимчасово зайнятих; працюючих на умовах неповного робочого часу; працівників, що змінили місце проживання у зв'язку з транснаціональним переміщенням підприємства.

Базуючись на пластичності комбінацій гнучкості та безпеки розглянемо основні види гнучкості ТРП:

1) *Чисельну гнучкість*, яка характеризується зміною кількісних показників ТРП (чисельністю зайнятих та безробітних, співвідношенням кількості вакансій та чисельності безробітних, ступенем мобільності робочої сили, кількістю відпрацьованих годин). У рамках чисельної гнучкості слід розрізняти:

а) *внутрішню (функціональну) гнучкість*, яка передбачає зміну завдань і, відповідно, знань та індивідуальних навичок працівників, ротацію робочої сили в межах підприємства. Така гнучкість передбачає наявність у працівників двох та більше спеціальностей, підвищення кваліфікації, зміну моделей робочого часу у т.ч. введення вимушених відпусток, перехід до більш гнучкої системи розрядів, використання лізингу робочої сили, дистанційних стратегій найму;

б) *зовнішню (змістовну) гнучкість*, яка передбачає вільне переміщення найманих працівників у межах країни та поза ними, що у свою чергу вимагає територіальної, галузевої й міжгалузевої мобільності робочої сили, посилення зорієнтованості підприємств на кваліфікованих працівників та послаблення внутрішнього ринку праці;

2) *Цінова гнучкість* є реакцією цінових параметрів ТРП (заробітної плати, соціальної допомоги, витрат на персонал) на зовнішні та внутрішні чинники. Вона проявляється у співвідношенні між постійною та змінною частинами винагороди,

диференціації бонусів та соціального пакета. На макрорівні така гнучкість відображає загальну динаміку заробітної плати (або доходів зайнятого населення), витрат на персонал та соціальних виплат і їх кореляцію з рівнем інфляції та фазою економічного циклу. У випадку існування тісного зв'язку між цими макроекономічними показниками можна говорити про цінову жорсткість, а у протилежному випадку – про цінову гнучкість.

3) *Функціональна гнучкість* характеризується зміною якісних характеристик робочої сили та робочих місць залежно від зміни умов і форм суспільного виробництва. Об'єктивною передумовою забезпечення функціональної гнучкості робочих місць є зміни в організації виробництва, гнучка спеціалізація, технологічні потреби у перманентній реструктуризації, що зумовлені переходом від масового виробництва до дрібносерійного та необхідністю постійного оновлення асортименту. Цей тип гнучкості вимагає зміни конфігурації та організації виробництва та робочих місць, форм їхнього планування та організації, а також системи винагороди та контролю за ефективністю їхнього функціонування. У свою чергу *функціональна гнучкість робочої сили* характеризується більшою індивідуалізацією праці, тобто скороченням її стабільності та зниженням необхідності закріплюваності кадрів, новими формами зайнятості (телеробота, фріланс, інтернет-зайнятість) та відповідними зрушеннями у розподілі робочої сили (територіальна, галузева, професійна мобільність робочої сили, кадрова ротація; освітньо-професійна відповідність працівників потребам робочих місць, динаміка зайнятих, що працюють на умовах субконтрактів тощо).

4) *Інституційна гнучкість* характеризується здатністю інститутів ТРП забезпечити швидку адаптацію його основних елементів до змін навколишнього середовища. Вона проявляється у скороченні витрат на соціальні заходи та щодо захисту зайнятості, спрощення процедур започаткування бізнесу, більшій лібералізації законодавства у сфері соціально-трудових відносин та сприяння зайнятості, що сприяє підвищенню мобільності робочої сили.

Оскільки гнучкість ТРП є складним системним поняттям, яке охоплює гнучкість ресурсів праці, робочих місць, робочого часу, ціни, інституцій, то існує об'єктивна потреба формування методичного інструментарію для її мультивиміру. Індикаторами оцінки для виміру чисельної, цінової та функціональної гнучкості можуть бути статистичні показники, що характеризують економічну активність населення, мобільність робочої сили, коефіцієнти еластичності попиту та пропозиції праці, працевлаштування, заробітної плати тощо. Для виміру інституційної гнучкості найчастіше використовують методи еспертних оцінок та індексний. Основні підходи до вимірювання гнучкості ТРП та її індикатори наведено у Додатку Б.

Досягненню гармонійного поєднання гнучкості та соціальної захищеності на ТРП сприятиме підготовка (перепідготовка) кадрів, а також активна політика зайнятості та її складова підвищення кваліфікації кадрів. При цьому соціальне забезпечення зберігає комплементарну та субституційну функції, а надто страхування на випадок безробіття як інститут, що гарантує отримання компенсаційних виплат та допомоги по безробіттю у випадку припинення трудової діяльності (як тимчасової, так і остаточної) [253].

На мою думку, Державна служба зайнятості функціонально має отримати ширші повноваження і крім традиційних функцій, пов'язаних із контролем та моніторингом на ТРП, зосередитися на створенні необхідних механізмів соціального співробітництва, що сприятиме подоланню ризиків від критичних переходів та збалансуванню попиту і пропозиції праці. Зрештою концепція регулювання ТРП спрямована на формування необхідного інституційного забезпечення адаптації робочої сили до критичних переходів, мінімізації соціальних ризиків, що пов'язані з ними, створення гнучкої зайнятості, сприятливої до інтеграції найманих працівників у різні сфери суспільно корисної праці.

У зв'язку з забезпеченням концепції регулювання ТРП нормативна база, що регламентує відносини зайнятості, потребує удосконалення та визнання різноманіття гнучких форм зайнятості (першочергово тих, що стосуються нових

різновидів внутрішньої гнучкості – географічної мобільності, зміни робочого місця чи умов праці), закріплення нових зручних правил для працівників в умовах кризи чи реорганізації виробництва та адаптації до мінливої кон'юнктури ринку, гарантування більш сприятливих умов у сфері управління людськими ресурсами, попередження соціальних ризиків, розподілу та регламентації робочого часу тощо.

Регулювання ТРП базується на тому, що найкраща відповідність між потребами конкретного працівника та роботодавця досягається за умови зовнішньої та внутрішньої трудової мобільності, яка по суті реалізує механізм адаптації робочої сили до викликів на ТРП. Вкрай важливою гнучкість ТРП є для нових та провідних галузей економіки, в яких існують високі загрози невідповідності між попитом та пропозицією праці. Імперативи регулювання ТРП передбачають розробку і прийняття законодавства про гнучкість та гарантії на ТРП, що визначатиме механізм балансування між необхідністю посилення гнучкості соціально-трудоких відносин для роботодавців та забезпечення соціальних гарантій для тимчасової зайнятості.

Регулювання ТРП крім вирішення загальних завдань у сфері охорони праці, її оплати, соціальної підтримки вразливих категорій населення (інвалідів, довготривалих безробітних, молоді, осіб передпенсійного віку тощо) має бути спрямоване на заохочення продуктивної співпраці та ефективного соціального діалогу між працівниками та роботодавцями. У випадку тимчасово зайнятих регулювання ТРП має бути спрямоване на вирішення проблемних питань, зокрема умов, безпеки й оплати праці, соціальних гарантій та страхування тощо. Наприклад, у Нідерландах законодавчо передбачений порядок автоматичної зміни тимчасової трудової угоди на постійну зайнятість: після того, як роботодавець три рази поспіль укладає з найманим працівником угоду про тимчасову зайнятість, четверта угода автоматично стає угодою про постійну зайнятість. Крім того, якщо загальна тривалість другої або наступної угоди перевищує 36 місяців, то угода автоматично стає постійною за умови, якщо перерва між контрактами не перевищувала 3 місяці. Варто зазначити, що через агенції залучення працівників

для тимчасової зайнятості також регулюється законодавчими нормами і захищає таких працівників. Так якщо, підприємство, для якого працівник виконував певні види робіт, має бажання укласти з ним постійну угоду, то тривалість тимчасової зайнятості буде зарахована до випробувального терміну.

Роботодавці, керуючись порівняно м'яким законодавством про працю, можуть звільняти працівників і наймати більш конкурентоспроможних, забезпечуючи в такий спосіб гнучкість ТРП. У свою чергу, соціальні партнери укладають угоди про співпрацю у питаннях забезпечення більшої гнучкості зайнятості без політичного втручання держави. Поряд з цим існуючі моделі регулювання ТРП характеризуються досить високим ступенем соціального захисту безробітних, що в окремих випадках може сягати 90% заробітної плати упродовж двох років (досвід Данії).

Концепція регулювання ТРП передбачає активну допомогу у пошуку зайнятості, організації професійної підготовки (перепідготовки) і підвищення кваліфікації. Крім забезпечення традиційних соціальних прав (соціального забезпечення в широкому сенсі), ця концепція покликана забезпечувати право найманих працівників обирати і керувати власними переходами на ТРП впродовж усього життєвого циклу.

Зрозуміло, що не всі працівники на ТРП знаходяться в однакових умовах і не всі потребують однакового супроводу у критичних переходах, тому концепція регулювання ТРП має запобігати утворенню феномену нерівномірного розподілу переваг, за якого одна сторона продовжує накопичувати та примножувати соціальні блага, а інша, будучи соціально вразливою, виявляється ще більш обділеною, ніж була, відтак її шанси на успішне керування соціальними ризиками ще більше звужуються. Така ситуація в економіці описується як ефект Матвія (*Matthew effect*).

Поняття «ефект Матвія», вжито вперше у 1968 році Р. Мортонем [269] при розгляді проблеми нерівномірності розподілу в наукових товариствах при цитуванні притчі про таланти в Євангелії від Матвія «...ибо всякому имеющему дастся и приумножится, а у неимеющего отнимется и то, что имеет (Мф. 25:29)»).

Як зазначав Р. Мортон, цей ефект гальмує соціально-економічний розвиток, посилюючи розбіжності не лише у достатку, а й в інших сферах – у бізнесі, політиці, освіті, інноваціях та культурі. Майже 90% населення може бути позбавленими можливості участі у формуванні фонду інтелектуального та культурного капіталу. Прояв цього ефекту можна спостерігати в освіті, кар'єрному просуванні, в економіці. Наприклад, у потенційно талановитій молоді з непривілейованих прошарків населення, що розпочинає навчання в університеті, зацікавленість у самореалізації набагато вища, ніж у їхніх ровесників, які походять з сімей середнього або високого достатку. Якщо на початкових етапах студенти з менш забезпечених сімей не проявлять себе, не розкриють власні таланти, то вони можуть не отримати стипендії або інших матеріальних заохочень за здобутки у навчанні, втрачають бажання доводити свою унікальність та поступово позбавляються можливості реалізувати власний потенціал у освіті, мистецтві, науці тощо. У професійній сфері, якщо людина володіє порівняно кращими базовими якостями (талант, освіченість, доступ до ресурсів), то вона може отримати не лише більше можливостей для саморозвитку й самореалізації, а й претендувати на значно більшу матеріальну винагороду. Скажімо, у науці на публікації добре відомого науковця звертають більше уваги, ніж на наукові розвідки маловідомого вченого. В освіті наукові досягнення, здобуті поколіннями випускників навчальних закладів, забезпечують останнім більші конкурентні переваги та фінансові можливості, що стає підґрунтям «престижності» ЗВО і сприяє ще більшому залученню талановитої молоді. Точнісінько така ж сама ситуація – і з обдарованими учнями та підмайстрами, які можуть тривалий час лишатись у тіні своїх наставників.

Щодо розподілу доходів Р. Мортон наголошував, що дія феномену Матфея не завжди буде абсолютною. У періоди глибокого економічного спаду бідніють одночасно і бідні, і багаті люди, проте цілковито протилежна ситуація буде характерна для періоду економічного підйому. В економічному сенсі первинна фінансова перевага не завжди може бути абсолютною гарантією перспективного успіху, так само як і першопочаткова обмеженість не завжди визначатиме нестачу

фінансового ресурсу у майбутньому. Однак у випадку кризових потрясінь варто пам'ятати, зважаючи на цей ефект, що найбільш вразливі категорії робочої сили потребуватимуть гідної інституційної підтримки на ТРП, оскільки вони не готові матеріально вирішувати власні проблеми, пов'язані з втратою постійного доходу, нарощенням власної конкурентоспроможності та пошуком робочого місця. Таким чином, концепція регулювання ТРП є необхідною передумовою реалізації активної політики зайнятості з забезпеченням усіх необхідних соціальних ініціатив та перерозподілу робочої сили. Вона об'єднує всі напрями соціальної політики для підтримки робочої сили у процесі критичних переходів робочої сили. Унаслідок цього робоча сила має стати більш мобільною, вмотивованою та загартованою, готовою до висунання самостійних добровільних ініціатив, виходячи з широкого спектра прав та обов'язків, передбачених законодавчими нормами як на внутрішньому, так і на зовнішньому ринках праці.

Концепція регулювання ТРП гарантує більше прав найманим працівникам у соціально-трудовій сфері. По-перше, вона має на меті підтримку окремих ініціатив та відповідальності, в основному забезпечуючи прозорість інформації про потреби ТРП та відкритість доступу до нього. По-друге, вона заохочує соціальний діалог, оскільки вимагає контролю за функціонуванням ТРП.

Забезпечення широкого спектра соціальних прав полягає у стимулюванні індивідуального доступу до оплачуваної роботи, що сприятиме зміцненню фінансової автономії. Мається на увазі створення всіх умов для озброєння людей необхідною інформацією та знаннями, які забезпечать їхню мобільність і конкурентоспроможність на ТРП. Перш за все, мова йде про розвиток інституційної мережі, яка регулює соціально-трудові відносини, відкритість інформації про робочі місця, умови праці та її оплату, компетенції, яких наразі вимагає ТРП й у яких зростатиме потреба на майбутнє, організації, які субсидіюють професійну підготовку (перепідготовку) тощо. Будь-які бар'єри для трудової мобільності мають бути ліквідовані або знижені. Насамперед, це стосується законодавства про захист надлишкової зайнятості, медичного



страхування у сфері зайнятості, визнання дипломів, доступу до соціальної допомоги тощо.

Основними пріоритетами в підвищенні мобільності робочої сили є організація навчання впродовж життя та інвестиції у людський капітал. Однак реалізація цих пріоритетів нині спирається не лише на державну підтримку, інвестиції фізичних чи юридичних осіб, а й на інвестиції третіх осіб, що можуть виражатись у формі грантів для реалізації індивідуальних ініціатив. У країнах ОБСЄ одним із інструментів підвищення мобільності робочої сили є так званий «бонус нового працевлаштування» (*«re-employment bonus»*) [322, с 29]. У випадку, коли працівник знаходить нову роботу, яка передбачає отримання нижчого доходу, ніж його попередня, йому надається субсидія на отримання додаткової освіти, щоб отримати вищеплачувану роботу. У такий спосіб, скорочуються витрати фонду соціального страхування на випадок безробіття, оскільки працівник швидко повертається на ТРП, зменшується період перебування у стані безробіття, а працівник отримує можливість підвищити власну конкурентоспроможність.

Водночас забезпечення вільного доступу до ТРП не завжди гарантує наявність задовільних можливостей у сфері праці, оскільки наявність робочого місця не завжди супроводжується якістю зайнятості. Варто пам'ятати, що остання характеризується не лише гідними умовами та оплатою праці, а й можливостями вибудувувати кар'єру та переходити вгору на більш кращу роботу, що свідчить про позитивний перебіг критичних переходів робочої сили.

Отже, мають існувати додаткові гарантії не тільки забезпечення зайнятості, а і її захисту для соціально вразливих груп населення, що у рамках доступу до ТРП та сприятимуть реалізації у сфері праці. У періоди економічних спадів держава має розробляти програми створення робочих місць, а коли починається відновлення – більше звертати увагу на субсидіювання зайнятості, що сприятиме розширенню можливостей доступу до освіти впродовж життя та відновленню конкурентоспроможності робочої сили. У такий спосіб реалізується ефективна інституціоналізація програмної політики на ТРП, яка у кінцевому підсумку

працюватиме на забезпечення соціально-економічного розвитку країни. Вкрай важливо, сприяючи зайнятості, не лише намагатися скоротити частку незайнятих громадян та забезпечити соціальний захист уразливим категоріям робочої сили, а й скоротити при цьому неефективну та низькоякісну зайнятість для всіх громадян. Таким чином, можна буде говорити про відповідність ТРП суспільним потребам, а не лише про відповідність робочої сили для нього.

Відповідність ТРП потребам робочої сили забезпечується набором соціальних благ: правом доступу до розвинутої інфраструктури ТРП, соціальним захистом робочої сили у випадку реалізації її критичних переходів впродовж життя, гарантіями збереження доходу, гарантіями мінімізації ризиків соціального відторгнення у доступі до професійної та вищої освіти тощо.

У цьому контексті цікавою є практика Нідерландів, де працівникам не лише створюють належні умови, що характеризують високу якість зайнятості, а й висувають вимоги щодо їхнього пристосування до зростаючих потреб ТРП. На початку 2001 року, коли в країні очікувалося скорочення найманих працівників залізничного транспорту, соціальні партнери прийшли до консолідованого рішення: підвищувати заробітну плату найманим працівникам лише у випадку їхньої кваліфікаційної відповідності потребам галузі. На кожного найманого працівника службою управління людськими ресурсами складався індивідуальний баланс компетентностей, що оцінювався незалежними експертами та представниками профспілки підприємства. У випадку, коли рівень компетентності людини не відповідав потребам робочого місця, працівник не отримував підвищення заробітної плати (що було обов'язковим раз на три роки) і зобов'язувався пройти відповідну програму професійної підготовки або підвищення кваліфікації за рахунок підприємства. Тобто, у працівника був вибір: або пристосуватися до умов, що змінилися, або шукати іншу роботу.

Ще одним цікавим прикладом є практика Австрійського Союзу Сталеливарників. У Європі на початку 2000-х років досить поширеною була практика звільнення низькокваліфікованих працівників, чиї компетенції зазнавали морального зносу. Внаслідок старіння компетенцій низькокваліфікована робоча

сила наражалася на значні труднощі у пошуку нових робочих місць. Таким чином, виникла необхідність у розв'язанні низки проблем цієї категорії найманих працівників з використанням необхідних інституційних механізмів. Австрійським союзом сталеливарників було прийняте рішення щодо організації повторного працевлаштування шляхом забезпечення професійної підготовки (перепідготовки) і набуття у такий спосіб низькокваліфікованою робочою силою нових компетенцій [340, с. 22]. Це дозволило вчетверо скоротити обсяги вивільнень через старіння компетенцій. Для фінансування цієї ініціативи були залучені кошти підприємств, найманих працівників (як щомісячних солідарних внесків із заробітної плати) та громадських фондів. Переважна більшість працівників знайшла нову роботу. Зиск від функціонування такої підтримки для роботодавця – розвиток людського капіталу, для найманого працівника – наявність соціальної підтримки від підприємства внаслідок скорочення, для громадських фондів – запобігання поширенню безробіття та бідності серед працюючого населення.

Ще одним прикладом є державне управління критичними переходами. Урядом та соціальними партнерами Данії реалізується так званий «золотий трикутник» [254, с. 65]. Регулювання ТРП в Данії поєднує в собі високу соціальну допомогу по безробіттю (особливо у випадку отримання низької заробітної плати) з низьким рівнем захисту зайнятості. Політика на ТРП формується за ініціативою і під пильним контролем соціальних партнерів. Колективний вибір соціальних партнерів був зроблений на користь незначного захисту зайнятості, але він компенсується суттєвим державним впливом на ТРП. Так, для працівників, які отримували низьку оплату праці допомога по безробіттю становить 90% попередньої заробітної плати. Крім того, система соціального захисту в Данії спрямована на всеохоплюючу підтримку критичних переходів, намагається стимулювати людей вийти на ТРП, зацентрована на якості зайнятості, накопиченні компетенцій, розширенні доступу до навчання впродовж життя [254, с. 72]. Держава підтримує стійкий розвиток індивідуальної автономії, але не допускає поширення неповної зайнятості та зростання питомої ваги низькопродуктивних робочих місць, поширення бідності серед працюючого

населення й контролює процеси забезпечення якості зайнятості. По суті ринкові механізми заміщуються соціальною підтримкою та відповідною політикою.

Як бачимо, ТРП характеризується величезним різноманіттям соціально-трудових відносин, які трансформуються у відповідь на впровадження нових способів організації виробництва, нових технологій, нових форм організації праці й зумовлені зростанням конкуренції, міжнародним розподілом праці, а також новими соціальними ризиками, викликаними як соціально-економічними, так і демографічними змінами. Відповіддю на ці виклики має бути гнучка політика соціального захисту та безпеки на ТРП.

### **1.3. Теоретичні основи дослідження структурних зрушень транзитивного ринку праці**

ТРП є підсистемою ринкової економіки, що охоплює всі соціально-економічні відносини найму та зайнятості, у процесі яких забезпечується реалізація послуг праці відповідно до, конкретних економічних потреб. Фактично він є відображенням усіх соціально-економічних явищ та процесів, що відбуваються у суспільстві, та охоплює всі сфери продуктивного споживання праці і всі фази відтворювального процесу, фактором яких є праця. Від того, наскільки успішно функціонує економіка, в якій фазі циклу вона перебуває, якою є поведінка основних суб'єктів ринку – працівника та роботодавця, залежать попит на працю та її пропозиція, ціна, рівень безробіття та трудова мобільність. Рівень інфляції і ставка позикового відсотка визначають інвестиційну активність та рух системи робочих місць, що характеризується їх зростанням чи скороченням їх кількості, створенням високотехнологічних робочих місць або відтворенням на існуючому технічному рівні. Від рівня доходів населення залежить ступінь його трудової активності: чим нижчі доходи, тим відносно більша, за інших рівних умов, чисельність людей вимушена виходити на ТРП, тим сильніше зростає напруженість на ньому.

Наукове пізнання розвитку ТРП неможливе без теоретичного обґрунтування його динаміки і структури, виявлення чинників, що зумовлюють функціонування

всіх його елементів, визначення специфічних властивостей, зв'язків і відносин між ними та встановлення закономірностей функціонування. Структура ТРП відіграє найважливішу роль у його формуванні та розвитку. Саме через структуру ТРП реалізується взаємодія всіх його компонентів, що визначає порядок та спосіб їх включення у систему. Під структурою ТРП розуміємо сукупність взаємопов'язаних його елементів, характеризуються конкретними властивостями, виражають його сутність і забезпечують існування та ефективне функціонування. Залежно від мети аналізу структура ТРП може визначатися за різними ознаками. Якщо виходити з базових умов ТРП, необхідних для його виникнення та цивілізованого функціонування, то елементами цієї структури будуть: ринковий механізм (попит та пропозиція праці, ціна праці, конкуренція); соціально-трудова відносина; ринкова інфраструктура. Усі ці елементи у сукупності спрямовані на забезпечення збалансованості попиту та пропозиції праці, реалізацію права людини на гідну працю та вільний вибір зайнятості, соціальний захист тощо. У теоретичному аспекті наявність означених елементів є необхідною передумовою врахування інтересів усіх суб'єктів ТРП.

Характер, співвідношення та особливості еволюції базових елементів ТРП зумовлюють специфіку як виробничих, так і соціальних процесів економічної системи. Тому постійні структурні зрушення на ТРП перебувають в епіцентрі уваги багатьох вчених-економістів і свідчать про необхідність постійного дослідження їхньої специфіки та коригування методичних підходів до їх вивчення.

У загальному розумінні трансформація економічної системи (лат. *transformatio* – змінювати) – це процес перетворення її структури, що супроводжується зміною або відмиранням одних елементів, рис, властивостей і появою інших [24, с. 687]. У наукових розвідках учені характеризують трансформації з позицій еволюційного і революційного (радикального) підходів. Відповідно до першого підходу, трансформаційні процеси відбуваються за так званою спіраллю з поступовим переходом від однієї фази до іншої та набуттям нових якісних і кількісних характеристик, причому роль перших значно

перевищує роль других. Відповідно до другого підходу, трансформація виражає не просто зміну будь-якої речі, а її радикальне перетворення, що дає якісно нове життя цій системі [27, с. 4]. Таким чином, трансформації зазвичай пов'язані зі змінами, перетвореннями видів, форм і властивостей явищ та процесів будь-якої системи.

Відповідно до теорії циклу, трансформація розглядається як неминучість, оскільки рано чи пізно на зміну одній тенденції розвитку системи прийде інша. Точка, в якій відбудеться ця зміна, і є точкою трансформації, точкою стрибка якості, тобто трансформація передбачає перехід на новий якісний рівень. Водночас невідомо, коли цей перехід відбудеться і яким чином можна забезпечити його позитивний перебіг. Теорія циклу є фаталістичною, оскільки декларує, що за піднесенням неодмінно наступить спад і прогрес зміниться регресом. Звідси й неминучість трансформації, яку з позицій цієї теорії можна розглядати як почергову повторювальну зміну двох альтернативних якостей. Отже, трансформація є переламним моментом циклу, вона неочікувана та швидкоплинна.

Трансформаційні цикли мають чітко розрізнявальні етапи зі своїми характеристиками й особливостями. М. Бгашев пропонує розрізняти чотири етапи трансформацій [2, с. 33]:

- 1) *етап безпосередньої трансформації* – прориву форми, подолання адаптованості відтворювального процесу та його порогових значень;
- 2) *етап нестійкого та невизначеного стану* існування між формами або *етап інтерформації*;
- 3) *етап набуття нової стійкості, нової форми* або *етап інтоформації*;
- 4) *етап посттрансформаційного стану*, на якому проявляються результати переходу до нової цілісності в єдності відтворювального процесу, в стійкості самостійного руху відповідно до нової мети.

Подолання кожного з етапів трансформаційного циклу пов'язане з чітким уявленням про реальні масштаби деформації процесу відтворення. На мою думку, між трансформаційним та економічним циклами існує закономірний зв'язок, що

виявляється у динаміці елементів цих циклів. Трансформаційний цикл зумовлюється неминучістю змін та дії різних рушійних сил, під впливом яких варіює економічна система. На практиці можливі збіг трансформації та економічного циклу за складовою фази. Наприклад, якщо трансформації в економічній системі проходять по кризовій фазі, то вони впливають на процеси всередині системи, ламають стару систему та формують нову. У такий спосіб, відбувається деформація процесу відтворення, яка у випадку ТРП позначається на процесах формування, використання і розподілу та власне відтворенні робочої сили, зумовлюючи дисбаланси між попитом та пропозицією праці. Динаміку структури ТРП характеризують такі явища як: структурна перебудова, структурне зрушення, структурна трансформація та структурна криза (рис. 1.3).



Рис. 1.3. Структурні трансформації ТРП: рівні, чинники, наслідки

Джерело: авторська розробка

*Структурна перебудова ТРП* – це процес поєднання трансформації та розвитку, що виявляється у поступових, поетапних, послідовних інституційних і структурних перетвореннях, які призводять до формування якісно нового механізму його функціонування на базі використання інноваційних інструментів регулювання та сприяють забезпеченню прогресивного соціально-економічного розвитку. Основними завданнями структурної перебудови ТРП є: забезпечення нормативно-правового поля для його прогресивного розвитку; удосконалення системи регулювання соціально-трудова відносин; розширення інфраструктури ТРП; становлення раціональної структури зайнятості з метою досягнення його стабільного й ефективного функціонування; розширення умов для повноцінного відтворення робочої сили, посилення її конкурентних переваг та покращання якості трудового життя. Оскільки ТРП залежить від ступеня глобалізації економіки та макроекономічної ситуації в країні, його елементи перебувають у постійному протиріччі один з одним, яке з часом може обернутися структурною кризою – невідповідністю між попередніми (застарілими) елементами структури ТРП або механізмами його регулювання та новими, що з'являються у відповідь на постійно зростаючі вимоги економіки.

*Структурна криза ТРП* нерозривно пов'язана з кризовими процесами нециклічного характеру (енергетична, сировинна, екологічна тощо), зумовленими недосконалістю державного регулювання, що супроводжується занепадом певних видів економічної діяльності (або галузей) і порушенням загальноекономічних відтворювальних процесів, унаслідок чого зростає технологічне та структурне безробіття, знецінюється праця, загострюються диспропорції в освітньо-кваліфікаційній структурі попиту та пропозиції робочої сили, відбувається посилення темпів відтоку висококваліфікованих кадрів та деградація трудового потенціалу загалом [36, с. 286].

Структурна криза ТРП може проявлятися у загостренні дисбалансу між попитом та пропозицією праці у регіональному, професійному та галузевому розрізах, поширенні масштабів безробіття та вимушеної неповної зайнятості,



збільшенні обсягів неформальної зайнятості, стагнації процесу запровадження нових робочих місць тощо.

Основною характеристикою динаміки структури ТРП є структурна трансформація. Для того, щоб визначити її сутність, необхідно дати відповідь на запитання: що саме трансформується на ТРП?

У дослідженні В. Брича трансформація ринку праці визначається як «процес ринкових перетворень у сфері праці, що призводить до відмирання застарілих і формування більш сучасних соціально-трудових відносин на основі реформування адміністративно-командних підходів і структур у сфері зайнятості та впровадження ринкових механізмів реалізації трудового потенціалу особистості» [5, с. 13]. Таке визначення, на мій погляд, є дещо звуженим, оскільки структура ринку праці не визначається лише соціально-трудовами відносинами і зайнятістю, а її трансформація не обмежується лише переходом від планової економіки до ринкової. Важко погодитись і з тезою, «що в кінцевому результаті трансформація ринку праці має конструктивну спрямованість на поліпшення життєвого рівня населення та оптимізацію суспільних відносин у сфері праці» [5, с. 27], оскільки практика показує, що результатом трансформації ТРП можуть бути і деструктивні прояви, такі як структурне безробіття, загострення дисбалансу попиту і пропозиції праці, зменшення реальної заробітної плати, які жодним чином не сприяють покращанню життя населення, а навпаки, призводять до деградації трудового потенціалу.

Структурна трансформація ТРП на сучасному етапі його розвитку зумовлена необхідністю модернізації економіки та всієї структури ТРП з урахуванням глобальних тенденцій суспільного поділу праці. Водночас найважливішими об'єктом структурної трансформації ТРП є робоча сила у кількісному та якісному вираженні, умови її формування, розвитку, реалізації та відтворення.

Отже, на мій погляд, *структурна трансформація ТРП є складним процесом, що охоплює всі соціально-економічні передумови його функціонування, інтегрує множину різноспрямованих тенденцій, які визначають нові вектори*

його розвитку, й передбачає трансформацію всіх його елементів і взаємозв'язків у єдності. Кількісні та якісні наслідки трансформації структури ТРП, зокрема змісту та характеру праці, попиту та пропозиції, професійно-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам економіки, співіснування та інтеграції нових соціально-трудова відносин з попередніми, ефективності інституційного забезпечення можливо оцінити тільки після закінчення процесу їхнього видозмінення [36, с. 288].

*Структурним зрушенням на ТРП з позицій статистичного аналізу є різниця між відносними елементами структури, які визначаються у різні моменти часу за однією й тією самою сукупністю. Структурне зрушення може бути додатним, від'ємним та нульовим залежно від вектору зміни структури в досліджуваній період. Структурними вважатимуться зміни пропорцій внутрішньої будови об'єкта дослідження (наприклад, попиту та пропозиції робочої сили), що призводять до появи нової якості або нових характеристик множини. Структурними розбіжностями ТРП є відмінності у внутрішній будові однорідних чи однотипних об'єктів дослідження, які належать до різних територій та систем (наприклад, розбіжності у структурі зайнятих за віковими характеристиками в розрізі регіонів, розбіжності у структурах безробітних різних років за освітньо-професійними характеристиками). Однією з суттєвих проблем статистичного дослідження структурних змін є складність розрахунків кількісних характеристик та їхня кількісна інтерпретація.*

Основні напрями статистичного вивчення структур елементів ТРП включають: 1) характеристику структурних зрушень окремих частин сукупності за два і більше періоди; 2) узагальнюючу характеристику структурних зрушень в цілому по сукупності; 3) оцінку ступеня концентрації та централізації.

Виходячи з природи трансформацій, необхідно розрізняти еволюційні та революційні перетворення. *Еволюційна структурна трансформація ТРП* передбачає процес кількісно-якісних змін окремих елементів його структури. *Революційна структурна трансформація ТРП* відбувається за умови поступового накопичення попередніх еволюційних зрушень, які зумовлюють докорінну зміну

усіх його компонентів та перехід на новий якісний рівень, що відповідає новим умовам соціально-економічного розвитку. Революційні структурні трансформації ТРП, як правило, мають не лише об'єктивний, а й суб'єктивний характер (суб'єктом є держава), оскільки характеризуються необхідністю переходу до нової моделі його розвитку.

Структурна трансформація ТРП, як правило, розглядається у контексті структурних перетворень економіки загалом. Процеси перманентних перетворень ТРП відбуваються відповідно до логіки його розвитку під впливом дії чинників, здатних видозмінювати його структурні елементи. Якщо сприймати трансформацію ТРП як будь-яке перетворення його структури, то необхідно чітко розуміти, що є детермінантою цих змін, коли вона зароджується і який характер дії має. Усвідомлене розуміння характеру і дії детермінант трансформації ТРП дозволить спрогнозувати посттрансформаційні ефекти та розробити механізми пом'якшення можливих негативних проявів цих трансформацій. Розглянемо основні детермінанти, що зумовлюють прогресивний або регресивний розвиток ТРП видозмінюючи його структуру.

Сукупність детермінант структурних ТРП праці може бути класифікована за такими функціональними ознаками: за об'єктами та суб'єктами впливу; за характером та тривалістю впливу; за сферами та рівнями дії, за часом і напрямками.

*Залежно від об'єкта впливу* чинники поділяють на ті, що визначають пропозицію праці (демографічна та соціальна структура населення, умови й оплата праці, соціальне забезпечення тощо) та попит на працю (державна підтримка бізнесу, соціальна політика, економічна кон'юнктура, рівень заміщення праці капіталом, цінові чинники попиту на працю тощо). При цьому чинники впливу на ціну праці не виокремлюються в окрему групу, оскільки ціна формується під впливом попиту та пропозиції праці.

*Залежно від суб'єкта впливу* чинники поділяють на ті, що впливають на окремих суб'єктів ТРП (найманих працівників, роботодавців), їх представницькі організації та державу.

*За характером впливу* на ТРП та соціально-трудові відносини чинники впливу можуть поділятися на працеконструктивні та працедеструктивні. *За тривалістю впливу* виокремлюють: коротко-, середньо- та довгострокові чинники; *за часом дії* – постійні та змінні; *за напрямками дії* – одно- та багатовекторні. *За сферами дії* розрізняють чинники зовнішнього та внутрішнього середовища (так звані екзогенні та ендогенні).

*Залежно від рівня*, на якому діє той чи інший чинник впливу, їх можна поділити на чотири групи: чинники мікро-, мезо-, макро- та мегарівнів. На мікрорівні оцінюються чинники, що сприяють трансформаціям індивідуального попиту та пропозиції праці, ціннісних трудових орієнтацій окремої людини, умов та оплати праці, становленню соціально-трудових відносин локального рівня тощо.

На мезо- (регіональному) та макро- (національному) рівнях оцінюються чинники, що зумовлюють трансформації попиту та пропозиції праці за галузями економіки, у професійно-кваліфікаційному розрізі в межах регіонального або національного ТРП, а також впливають на формування інфраструктури ТРП та сприяють становленню й розвитку соціально-трудових відносин цих рівнів.

Мегарівень охоплює чинники впливу глобальні процеси, що зумовлюють структурні трансформації світового ТРП; це, зокрема, демографічна ситуація, інноваційні зрушення у світовій економіці, прискорення науково-технічного прогресу, зменшення частки матеріального виробництва, розвиток сфери послуг та інформації, поява нових типів ресурсів, міжнародний міграційний обмін, конкурентоздатність національних економік, транснаціоналізація господарської діяльності, зовнішньоторговельна лібералізація тощо.

Оскільки структурні трансформації ТРП тісно пов'язані з загальноцивілізаційними трансформаціями усієї сукупності суспільних відносин, то цілком природним є поділ чинників, що їх зумовлюють, на екзогенні (детермінанти впливу зовнішнього середовища) та ендогенні (детермінанти впливу внутрішнього середовища, які формуються й коригуються на локальному рівні). Зазначені детермінанти визначають характер та динаміку розвитку як

соціально-економічної системи в цілому, так і ТРП зокрема. Серед основних детермінант у цьому контексті варто зазначити екологічні, демографічні, соціально-економічні, науково-технологічні та політичні.

**Екологічні детермінанти** більшість науковців вважають чинниками прямої дії зі зростаючим негативним впливом на розвиток людських ресурсів, а отже, й на структурні трансформації ТРП. Вони визначаються природно-кліматичними умовами та станом навколишнього середовища, у тому числі забрудненістю територій, рівнем екологічної безпеки населення, екологічною культурою, активністю природоохоронної діяльності в регіоні тощо. Погіршення здоров'я населення, низька тривалість життя, несприятливі умови відтворення людських ресурсів на фоні прогресуючого старіння нації та відтоку кадрів за кордон гальмують розвиток людських ресурсів та стримують прогресивні трансформації зайнятості.

Сучасна екосистема є результатом нищівної експлуатації природних ресурсів. Зміна технологічних укладів та структурна трансформація ТРП відбувалася поряд з поступовим становленням економічних і соціальних систем природоспоживання. Світовий досвід переконливо свідчить, що розвинені країни намагаються винести шкідливі виробництва за свої межі, активно використовуючи при цьому природні та людські ресурси країн, які розвиваються. У свою чергу, відсутність економічного потенціалу для зростання останніх сприяє поглибленню експлуатації природних ресурсів цих територій, що зрештою обертається погіршенням екологічної ситуації та негативними проявами у відтворенні трудового потенціалу цих країн.

Кожен новий технологічний уклад істотно розширював межі виробничих можливостей суспільства. Одночасно відбувалися великі зміни в організації виробництва, що сприяли підвищенню ефективності використання його основних факторів – праці та капіталу. Сьогодні все помітнішими стають ознаки шостого і сьомого технологічних укладів, до галузей яких належать: біотехнології; аерокосмічна промисловість; нанотехнології; оптоелектроніка; системи штучного інтелекту; мікроелектроніка; фотоніка; мікросистемна механіка; інформаційні

супермагістралі; програмне забезпечення і засоби імітації; молекулярна електроніка; системи управління персоналом; створення нових технологій, зокрема «холодного термоядерного синтезу», що має докорінно змінити енергетичний потенціал земної цивілізації [26]. Серед головних наслідків такого переформатування економіки слід виділити посилення контролю та зменшення шкідливих впливів на навколишнє середовище, зміни природного матеріалу економічної діяльності та антропогенних параметрів середовища людського відтворення. Процес становлення нового технологічного укладу сприяє прискоренню розвитку економіки, впливає на її пропорції, стимулює поєднання розширення виробництва зі зростанням споживання, забезпечує розвиток промисловості відповідним розвитком інфраструктури та нових типів послуг.

Загалом зміна технологічного укладу формує новий комплекс умов, що визначають характер суспільних відносин, спосіб життя, а також форми взаємовідносин суб'єктів господарської діяльності у напрямі природокористування. Не в останню чергу процеси трансформації пов'язані з оновленням принципів продукування суспільних благ, оскільки з кожною стадією технологічного укладу підвищується запит до інтелектуальних і творчих потенцій людини, рівня її загального і професійного розвитку, багатосторонності знань, а також наявності адаптаційних здібностей [129, с. 93].

Урахування екологічних детермінант, які поступово сприяють зміні технологічних укладів, дозволить своєчасно виявити зумовлені ними трансформації ТРП, зокрема зміни соціальної структури суспільства, змісту, характеру та результативності праці тощо. Виділення та врахування екологічних чинників є необхідною передумовою обґрунтування основних пріоритетів розвитку ТРП та зайнятості населення, які спрямовані на підвищення безпеки життєдіяльності населення.

**Демографічні детермінанти** є важливою передумовою забезпечення розвитку ТРП. Серед основних показників демографічних детермінант структурних трансформацій ТРП виділяють показники народжуваності та смертності населення, природного й механічного приросту, коефіцієнт

відтворення населення, середню тривалість життя тощо. Ці показники справляють двоїстий вплив на структурні трансформації ТРП. Так, глобальний демографічний вибух<sup>1</sup> другої половини ХХ століття зумовив зростання людських ресурсів, сприяв нарощенню їх якісних характеристик, збільшенню попиту на кінцевий продукт та досягненню рекордних темпів приросту ВВП<sup>2</sup> за всю історію людства [7]. З іншого боку, він посилив соціальну напругу на глобальному ТРП, загострив проблеми зайнятості, міграції населення, міжнаціональні та соціальні протиріччя. Наступне стрімке скорочення приросту населення до кінця ХХ спричинило нові проблеми в зайнятості. Високі темпи зростання чисельності населення внаслідок зниження рівнів смертності, особливо дитячої, зазвичай сприяють вищим темпам зростання робочої сили, збільшенню частки молоді у робочій силі й навпаки.

Україна входить до п'ятірки країн світу з найвищими показниками природного скорочення населення [9, с. 44], а демографічна криза у країні вже тривалий час характеризується не лише депопуляцією, а й погіршенням якісних параметрів населення, зокрема здоров'я.

Рівень загальної захворюваності в Україні – один із найвищих серед країн не лише Західної Європи, а й усього пострадянського простору. На рівень захворюваності впливає множина соціально-економічних, гігієнічних та екологічних чинників, що, у свою чергу, залежать від сукупності природних умов та статусу території. За даними експертів Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ), здоров'я населення, або так зване популяційне здоров'я, у середньому на 50–52% залежить від економічної забезпеченості та способу життя людей, на 20–22% – від спадковості, на 7–12% – від рівня медичного обслуговування та на 18–20% – від стану навколишнього середовища. Є й інші експертні оцінки, за якими 40–50% причин захворюваності зумовлені станом навколишнього середовища [74, с. 3]. Таким чином, розв'язання проблеми лежить у площині не лише соціально-економічної політики уряду, а й екологічної безпеки в цілому.

---

<sup>1</sup> Чисельність населення планети за 50 років збільшилась у 2,4 раза (з 2528,0 млн осіб у 1950 р. до 6076,7 млн осіб у 2000 р. (у 2009 р. – 6764,1 млн осіб)

<sup>2</sup> У 1951–1973 рр. середньорічні темпи приросту ВВП становили 2,92% (середньорічне економічне зростання світової економіки в 1990–2008 р. склало 3,5%).

Через затяжну депопуляцію Україна зазнала як кількісних втрат населення, так і суттєвої деформації його соціально-демографічної структури. Рівень старіння населення характеризує нашу країну як одну з найбільш «старих», де частка населення віком 60 років і старше перевищує 20% (на 01.01.2013 р. – 21,3%). Одним із найнебезпечніших наслідків такої ситуації є поступове звуження відтворювальної бази людських ресурсів, що негативно позначиться у майбутньому на можливостях забезпечення сталого соціально-економічного розвитку.

За прогнозами експертів, вже у найближчі п'ятнадцять років абсолютна і відносна чисельність перспективних з позиції формування людських ресурсів контингентів населення (осіб допрацездатного і працездатного віку) значно скоротиться. Особливо цей процес прискориться у 2015–2020 рр. унаслідок виходу в цей період за межі працездатного віку найбільш численних поколінь [129, с. 158].

На сьогодні Україна є найбільшою країною – постачальником робочої сили в Європі. Наші громадяни працюють і у західноєвропейських країнах, і в країнах-членах Євросоюзу, і на теренах СНД, і навіть за океаном. Згідно з даними спеціального загальнонаціонального обстеження з питань трудових міграцій в Україні, впродовж 2005 – першої половини 2008 рр. за кордоном працювали 1,5 млн мешканців, або 5,1% працездатного населення України. Однак це обстеження не охопило окремі контингенти мігрантів, зокрема трудових мігрантів пенсійного віку, а також осіб, які виїхали працювати за кордон до 2005 р. і з того часу не поверталися в Україну, тому загальна кількість українських заробітчан експертами оцінюється у 2,1 млн осіб [94, с. 5].

**Соціально-економічні детермінанти.** На структурні трансформації ТРП найбільше впливає специфіка структурних диспропорцій економіки. Тому одним із підходів до аналізу перших є дослідження динаміки часток у загальному виробництві трьох її основних секторів (сільського господарства, промисловості та послуг) та динаміки частки зайнятих у них. Зі зростанням доходів населення попит на продукти харчування зменшується порівняно з попитом на продукцію



промислового виробництва, що пояснюється біологічною природою обмеженості потреби людей у харчуванні, тоді як потреби у промислових товарах ширші та не визначаються певними межами. Продуктивність праці у сільському господарстві підвищується значно більшими темпами, оскільки чисельність зайнятих у ньому постійно зменшується. Водночас зростає зайнятість населення у промисловості та збільшується частка промисловості у ВВП. Такі структурні зрушення характерні для періоду індустріалізації.

У майбутньому поступове зростання доходів населення стане причиною ще однієї кількісної зміни структури споживчого попиту: попит на послуги збільшується швидше за попит на промислові товари. Водночас продуктивність праці у сфері послуг зростає значно меншими темпами, ніж у промисловості або сільському господарстві, оскільки людські ресурси цього сектору економіки складніше замінити капіталом. Унаслідок цього відбувається зростання частки зайнятих у сфері послуг за рахунок скорочення частки зайнятих у промисловості та сільському господарстві. Відносно повільне підвищення продуктивності праці у сфері послуг зумовлює подорожчання послуг порівняно з товарами, виробленими у сільському господарстві чи промисловості. Збільшенням об'єму виробництва у сфері послуг та цін на них пояснюється швидке зростання частки послуг у ВВП. У кінцевому підсумку сфера послуг стає домінуючою в економіці, що характерно для постіндустріального розвитку економіки.

Процес постіндустріалізації розвинених країн світу вплинув на структуру глобальної економіки. Так, якщо у 1980-х роках послуги склали приблизно половину сукупного світового обсягу виробництва, то у 1996 році їхня частка становила дві третини світового ВВП. Постіндустріальна економіка супроводжується зростанням попиту на висококваліфіковану робочу силу, необхідністю збільшення інвестицій у освіту, накопиченням якісних характеристик людських ресурсів.

Економіка України наразі характеризується постіндустріалізаційним вектором розвитку суспільства. Упродовж останніх років спостерігалось суттєве збільшення зайнятості у сфері послуг – майже удвічі за період 1990–2012 рр. (без

урахування неформально зайнятих). Розвиток сфери послуг України, як і інших країн постсоціалістичного простору, відбувається швидко, незважаючи на економічні кризи та падіння доходів. Така ситуація частково пояснюється як реакцією ринкової економіки на штучне гальмування розвитку цієї сфери у період централізованого планування, так і природною необхідністю розвитку інфраструктурних галузей (торгівлі, фінансів, комунальної сфери, ділових послуг, транспорту та ін.).

Водночас певне занепокоєння викликають структурні зрушення в індустріальній зайнятості за технологічними підсекторами. Її скорочення відбувалося переважно за рахунок високотехнологічних видів діяльності. Суттєво зменшилася чисельність працівників на підприємствах, що виробляли машини та устаткування, електричне, електронне й оптичне устаткування. У низькотехнологічних видах промислової діяльності зниження зайнятості було неістотним, причому металургія залишається практично єдиною промисловою галуззю, в якій чисельність працівників збереглася практично незмінною [80, с. 182–183].

Структурні трансформації економіки супроводжуються інституційними перетвореннями у ході яких, перш за все, відбувається створення як державних, так і ринкових інститутів, здатних до генерації та поширення інновацій. Структурна політика тісно пов'язана з науково-технічною та інноваційною політикою, що дозволяє вчасно долати відставання у техніко-технологічній базі та організації виробництва.

У сучасній системі міжнародного поділу праці розвинені країни генерують нові знання, технології, виробляють матеріали, впроваджують нові форми організації та управління, а країни, що розвиваються, постачають їм усі необхідні ресурси, й людські у тому числі. Головними суб'єктами сучасних економік виступають транснаціональні корпорації та інші інтеграційні об'єднання, які отримують наддоходи з нееквівалентного обміну, стримуючи розвиток країн, що розвиваються. Глобалізація економіки сьогодні сягнула таких масштабів, що

негативні структурні трансформації економіки однієї країни можуть зумовити ланцюгову реакцію та обернутися глобальною економічною кризою.

Зовнішньоторговельна лібералізація також впливає на економічне зростання та структурні трансформації ТРП. Експортні галузі економіки мають певні переваги порівняно з іншими галузями, яким доводиться відстоювати свої позиції на внутрішньому ринку, конкуруючи з імпортними потоками благ. За оцінками експертів, переважна частина найманих працівників розвинених країн та великий сегмент зайнятих у країнах, що розвиваються, працюють у галузях, які не беруть участі у міжнародному поділі праці. Так, у зоні ОЕСР близько 70% робочих місць зосереджені у сфері послуг; переважна частина зайнятих у країнах, що розвиваються, працюють у сільському господарстві, яке також недостатньо інтегроване у світову економіку. Зовнішньоторговельна лібералізація є додатковим стимулом для розвитку імпортозаміщуючих підприємств. Водночас значних структурних трансформацій ТРП внаслідок дії цього чинника очікувати в найближчій перспективі не варто.

Лібералізація торгівлі та зміна обсягів імпортних потоків впливають на трансформації ТРП лише в короткостроковому періоді. У довгостроковому вони визначатимуться макроекономічними чинниками, такими як: демографічна структура робочої сили; ступінь гнучкості заробітної плати; конкуренція між окремими групами товарів або товарних ринків; щедрість системи соціального забезпечення. У випадку скорочення імпортних тарифів ціни цієї групи товарів на внутрішньому ринку знижуються. Якщо країна застосовує фіксований валютний курс, а система формування заробітної плати не гнучка, то відбувається збільшення притоку імпортних товарів при одночасному зменшенні експорту. Погіршення торгового балансу призводить до зниження доходу та скорочення зайнятості. У свою чергу зниження витрат на робочу силу збільшує прибутковість бізнесу, що дозволяє залучати нових працівників [7, с. 9].

Таким чином, стандартна економічна теорія припускає існування негативного ефекту лібералізації зовнішньої політики лише у короткостроковому періоді. Водночас з метою запобігання серйозному погіршенню ситуації на ТРП

вона визнає важливість гнучкості заробітної плати як одного з головних чинників уникнення негативних проявів структурних трансформацій у зайнятості.

**Науково-технологічні детермінанти.** Структурним трансформаціям як економіки, так і ТРП сприяє прискорення науково-технічного прогресу та інформатизація економіки. З появою нових штучних матеріалів, розвитком електронної промисловості й обчислювальної техніки змінюються технології видобутку, переробки та виробництва, зростає частка інформаційних ресурсів у загальній структурі зайнятості (людські ресурси вищої та найвищої кваліфікації), з'являються нові альтернативні форми зайнятості.

Досвід розвинених країн світу демонструє, що технологічні новації сприяють скороченню робочих місць у малопродуктивних та низькодохідних секторах економіки (наприклад, у сільському господарстві) та створенню нових робочих місць у сферах послуг і високих технологій. Упровадження інформаційних технологій дозволяє підвищити продуктивність праці, посилити інноваційну складову виробництва і, як наслідок, веде до покращання життя у країнах, що націлені на розвиток інформаційного сектору. Інформаційні технології здатні забезпечити компаніям конкурентні переваги за рахунок аутсорсингу, коли підприємство залучає висококваліфіковану робочу силу з інших країн світу, здійснюючи управління операційним процесом зі штаб-квартири.

Вищий технологічний та інформаційний рівень пов'язаний з нижчим рівнем безробіття. Відбувається перерозподіл людських ресурсів із малопродуктивних видів економічної діяльності у більш продуктивні, де створюються сприятливіші умови праці. Яскравим прикладом є зміни у сільськогосподарському виробництві розвинених країн світу, де чисельність зайнятих у сільському господарстві у 1990-х роках скоротилась у 2–3 рази при одночасному зростанні кількості робочих місць у технологічних секторах економіки. В умовах поживлення міжнародної конкуренції виграють країни, озброєні висококваліфікованою робочою силою. Так, розвиток інформаційних технологій у США у 1994–1996 рр. дозволив створити 8 млн нових робочих місць, коли більшість європейських країн

переживали безробіття. Нові інформаційні технології зрушили попит на робочу силу з промислового виробництва до сектору бізнес-послуг. Нові моделі виробництва засновані на висококваліфікованих вміннях і навичках, таких як дизайн, дослідження та розробки. Більшість послуг при цьому виконуються на умовах субконтракту на базі горизонтальної інтеграції.

Розвиток інформаційного сектору веде до збільшення кількості робочих місць у ньому за рахунок країн, що розвиваються. Це відбувається завдяки тому, що інформаційні технології дозволяють цим країнам долучитися до принципово нового міжнародного розподілу праці. Прикладом є Індія та Китай, найважливіші сьогодні експортерами продукції сектору інформаційних технологій на світовий ринок та основні отримувачі прямих іноземних інвестицій на підтримку цього сектору. У 2002 році обсяг ІТ-сектору Індії становив 12 млрд дол. США, у 2012 році ця галузь виросла до 100 млрд дол. США. Розвиток ІТ-сектору забезпечує Індії 25% експорту і 7% ВВП [136]. Інформаційні технології є домінуючими в економіках цих країн завдяки низькому рівню заробітних плат та знанню мов, насамперед англійської. Свідченням цього є оцінки експертів, за якими ІТ-індустрія у Китаї буде щорічно зростати на 8%, тоді як світовий показник вкладення інвестицій у розвиток інформаційних технологій збільшується всього на 3% за рік. Китайські компанії планують інвестувати 117,8 млрд дол. США у розвиток ІТ у 2013 році, збільшивши інвестиції до 172,4 млрд дол. США у 2016 році [33].

На жаль, наша країна практично не представлена на глобальному ринку високотехнологічної продукції, де її частка оцінюється на рівні 0,1%. Однак нова технологічна хвиля на основі нано- і біотехнологій, динамічний розвиток світового ринку високотехнологічних товарів і послуг відкривають перед нашою державою нові можливості для технологічного прориву, окреслюють нові виклики. Наприклад, розвиток національної ІТ-сектору може забезпечити стабільне зростання ІКТ галузі та забезпечить їй третє місце в експорті, після аграрного сектору та металургії. За експертними оцінками в період 2016-2020 рр. сукупні податкові надходження від ІТ-сектору становитимуть 36 млрд. грн., а

внесок цієї індустрії у ВВП у 2020 р. складатиме 5,7%. Водночас варто зазначити, що з метою розширення обсягів вітчизняної пропозиції товарів та послуг до 2020 року принаймні до 0,3–0,5% світового ринку високих технологій, український експорт відповідної продукції має щорічно зростати не менш ніж на 15–20% [129, с. 96].

**Політичні чинники.** Структурні трансформації ТРП тісно пов'язані з екологічними, демографічними та соціально-економічними процесами, а також суттєво залежать від політики держави у всіх напрямках суспільного життя. До політичних детермінант структурних трансформацій ТРП належать: глобальне регулювання ТРП; його інституційне забезпечення; нормотворча підтримка міжнародних інтеграційних процесів; взаємодія законодавчої і виконавчої гілок влади; фінансова, кредитна, податкова, антимонопольна, зовнішньоекономічна та соціальна політики держави тощо.

Незважаючи на опосередкований характер впливу перерахованих елементів на особливості економічної поведінки суб'єктів соціально-трудова відносин, від своєчасності та повноти їхнього застосування залежать структурні трансформації ТРП. Так, у роки економічної перебудови формальний підхід до визначення мінімального розміру оплати праці, який не кореспондував із прожитковим мінімумом, призвів до того, що значна частина населення опинилася за межею бідності.

Відомо, що як внутрішня, так і зовнішня політика будуються з урахуванням інтересів національної економіки. Їх зворотний вплив на економіку проявляється в тому, що, з одного боку, стабільність політичної ситуації безпосередньо впливає на соціально-економічний розвиток, роблячи країну привабливою для інвестицій, а з іншого – політична нестабільність призводить до відтоку капіталу, поширення негативних трансформацій на ТРП (зокрема, загострення протиріч у соціально-трудова відносинах, зростання безробіття, неповної та неформальної зайнятості тощо). Досі є дискусійним питання про те, наскільки політичний чинник має бути присутнім у економіці, оскільки прояви такого впливу мають як позитивний, так і негативний характер. Історично доведено, що директивна економіка призводить

до зростання тіньового сектору, дефіциту товарів, втрати економічної зацікавленості та зрештою – до кризи суспільної системи. Відповідно, об'єктивною необхідністю є регулювання економічних відносин з метою запобігання їх негативним проявам.

Базовими механізмами непрямого впливу на ТРП є формування і постійне вдосконалення законодавства у сфері регулювання зайнятості та соціально-трудова відносин, зокрема щодо визначення мінімальних соціальних гарантій і правових норм поведінки суб'єктів ТРП, регламентації діяльності державної служби зайнятості тощо.

Ураховуючи те, що трансформаційні перетворення у науковій літературі трактуються переважно за ієрархією (їх певні характеристики, імпульси та наслідки тісно пов'язані з предметом трансформації у соціально-економічному просторі), можна виділити *чотири рівні структурних трансформацій ТРП*: локальний (локальні трансформації соціально-трудова відносин, кількісно-якісних характеристик робочої сили, її попиту та пропозиції на рівні індивідів та найменших економічних одиниць тощо); регіональний (трансформації ТРП регіону); національний (трансформації ТРП країни) та глобальний (трансформації глобального ТРП).

Вивчення структурних трансформацій ТРП на всіх рівнях вимагає в першу чергу врахування його основного чинника - людини як активного учасника економічного відтворення, що зумовлює багатогранність аспектів трансформацій, які базуються на людській діяльності, протиріччях інтересів суб'єктів соціально-трудова відносин та процесах цілеспрямованої праці. На локальному рівні трансформації залежать від характеру відтворення суб'єкта економічної діяльності; тобто обмежуються тривалістю життя людини або функціонування підприємства, чим і пояснюється інерційність цього процесу, неможливість його зламу чи заміни [36, с. 289].

Структурні трансформації ТРП на регіональному та національному рівнях зумовлені викликами зовнішнього середовища (макроекономічною ситуацією, інституційним середовищем, кількісними та якісними характеристиками

людських ресурсів, мобільністю населення, ступенем відповідності освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили постійно змінюваним потребам ТРП, загостренням конкуренції на ньому тощо), а також передумовами відтворення робочої сили. Сигналами до структурних трансформацій ТРП цих рівнів можуть бути макроекономічна незбалансованість, спади в економіці, кризи. Ці трансформації регулюються шляхом розробки та впровадження в економічну практику відповідних норм соціально-економічної політики держави.

Структурні трансформації ТРП глобального рівня позначаються на національних транзитивних ринках праці та зумовлюють зміни в їхніх структурах. Так, динаміка споживання детермінує напрям і мету суспільного відтворення. Розуміючи характер потреб, притаманних суспільству в цілому (життєво необхідні, стабільно-фіксовані, постійно зростаючі та спрямовані на отримання нового), можна визначити принципи, за якими будуть відбуватися структурування глобального середовища, створення благ, зміна зайнятості населення і характеру соціально-трудова відносин.

Виходячи з цього виділимо чотири різноспрямовані типи суспільного відтворення:

- 1) відтворення заради виживання;
- 2) відтворення, що забезпечує стабільне існування;
- 3) відтворення, спрямоване на розвиток;
- 4) відтворення, спрямоване на створення нового.

Глобальні структурні трансформації ТРП пов'язані зі зміною завдань відтворення – виживання, стабільного існування, розвитку та перетворення. Ці завдання актуальні як для світової спільноти, так і для окремої людини, оскільки повністю відображають універсальність життєвого циклу потреб для оцінки людської діяльності. На мою думку, на сучасному етапі при дослідженні структурних трансформацій ТРП цього рівня необхідно враховувати повний цикл потреб суспільства, головні тенденції людського розвитку – розкриття здібностей людини через поступове нарощування та задоволення її потреб, збільшення частки осіб, що переходять до стабільного існування та розвитку.



Якісні перетворення в результаті структурних трансформацій класифікують за глибиною (збагачення природи економічної системи чи перехід до її нової якості); за інтенсивністю (швидкі, переважно якісні, чи повільні, переважно кількісні, зміни); за характером (еволюційні чи революційні зміни); за спрямованістю (прогресивні, регресивні, циклічні, інверсійні зміни); за охопленням елементів системи (часткові або загальносистемні зміни) [120, с. 20].

В. Брич запропонував типологізацію трансформацій ринку праці, під якою він розуміє систематизацію або виділення різних типів трансформації залежно від рівня їх організації, управлінської значущості, політичної спрямованості та практичного шляху реалізації відповідної політики. Кожен тип характеризується власними чинниками та передумовами виникнення, ознаками і властивостями, а також критеріями і тенденціями розвитку. Загалом В. Бричом, виокремлено такі *типи трансформації ринку праці*: ринкові та адміністративні; інтенсивні й екстенсивні; індустріальні та постіндустріальні; кризові та післякризові (в рамках останньої такі підтипи: санаційний, адаптаційний і стабілізаційний) [5, с. 5]. Усі вищезгадані типи трансформацій ринку праці властиві і транзитивній його моделі та характеризуються власними рисами і тенденціями. Однак провідними їх рисами лишаються традиційні: системність; динамічність; наскрізність; стабільність (сталість); упорядкованість та ін.

Таким чином, при визначенні характеру та вектору структурних змін на ТРП необхідно враховувати не тільки сутність і потенціал цих змін, а й можливості їхньої реалізації (з урахуванням структурних трансформацій національної економіки). Структурна трансформація ТРП є неперервним процесом, водночас найбільш відчутна вона в періоди структурної перебудови економіки, зокрема її переорієнтації на інноваційні зміни та розвиток.

#### **1.4. Методологія оцінювання структурних зрушень транзитивного ринку праці**

ТРП характеризується внутрішньою структурою, яка під впливом різних факторів постійно змінюється. Динаміка структури попиту та пропозиції праці супроводжується внутрішніми змінами їхніх елементів та зумовлює варіювання їх причинно-наслідкових зв'язків. Тому оцінка та аналіз структурних зрушень на ТРП розглядається як один з важливих інструментів його регулювання.

У широкому розумінні структура - це внутрішня організація множини первинних елементів (одиниць), які внаслідок певних закономірностей свого розвитку проявляють певні тенденції або спрямовуються до тих чи інших центрів групування, за яких зберігаються властивості множини як цілого. У вузькому розумінні структура є статистичною категорією, кількісною характеристикою множини, що показує вагу окремого елемента або групи елементів у статистичній сукупності за певний проміжок часу. За приклад можна навести структуру попиту на працю за видами економічної діяльності, професійними групами, регіонами, категоріями робочих місць тощо.

Класифікація структур ТРП перш за все передбачає їх розподіл на два основні види за часовим періодом – моментні та інтервальні. Моментні структури характеризують ТРП на початок або на кінець певного періоду. Інтервальні структури характеризують його за певні проміжки часу – дні, тижні, місяці, квартали, роки. Статистичний аналіз структурних зрушень на ТРП передбачає розгляд як фактичних, реально існуючих структур, так і структур перспективних, прогнозних, оптимальних і стандартизованих. Останні можуть бути умовними або фактичними структурами, прийнятими за еталонні для розрахунку і порівняння стандартизованих показників. Наприклад, для порівняння рівнів народжуваності, смертності, захворюваності тощо за двома та більше регіонами розраховують стандартизовані коефіцієнти на базі певної стандартизованої структури, за яку може бути використана вікова структура населення в цілому по країні.

Структура є найважливішим атрибутом ТРП та його елементів. Для оцінки кількісних змін у структурі використовують спеціальні показники, які характеризують відношення частини до цілого (відносна величина структури) та співвідношення між частинами цілого (відносна величина координації). Відносна величина окремого елемента структури ( $d_i$ ) визначається за формулою:

$$d_i = \frac{x_i}{\sum x_i}, \quad (1.1)$$

де  $d_i$  – частка (питома вага)  $i$ -го елемента у множині;

$x_i$  – абсолютне значення ознаки  $i$ -го елемента;

$\sum x_i$  – сума абсолютних значень ознаки всіх елементів множини;

$\sum d_i = 1$  або 100%.

Показником структурних зрушень на ТРП з позицій статистичного аналізу є різниця між відносними елементами структури, які визначаються у різні моменти часу, за однією й тією самою сукупністю. Структурне зрушення може бути додатним, від'ємним та нульовим залежно від вектору зміни елементів структури в досліджуваній період. Структурними вважатимуться зміни пропорцій внутрішньої будови об'єкта дослідження – попиту, пропозиції, зайнятості, робочої сили), що призводять до появи нової якості або нових характеристик ТРП.

Структурними зрушеннями на ТРП є відмінності у внутрішній будові його однорідних чи однотипних елементів, які належать до різних територій та систем (наприклад, відмінності у структурі зайнятих за віковими характеристиками в розрізі регіонів, відмінності у структурах безробітних різного віку за освітньо-професійними характеристиками тощо). Однією з суттєвих проблем статистичного дослідження структурних змін на ТРП є складність розрахунків кількісних характеристик та їхня інтерпретація.

Основні напрями статистичного вивчення структур елементів ТРП включають:

1) характеристику структурних зрушень окремих частин сукупності за два і більше періоди;

2) узагальнюючу характеристику структурних зрушень в цілому по сукупності;

3) оцінку ступеня концентрації та централізації.

Аналіз динаміки структури ТРП в цілому, та окремих його елементів за певний період базується на відносних показниках структури (частка або питома вага). При цьому як окремі, так і загальні показники структурних зрушень можуть відображувати або абсолютну зміну структури у відсоткових пунктах, або її відносну зміну у відсотках чи коефіцієнтах. Розглянемо показники динаміки структурних зрушень:

*Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння* (або абсолютний приріст питомої ваги,  $\Delta d_i$ ) показує, на скільки відсоткових пунктів зросла або зменшилася частка у сукупності порівняно з попереднім періодом:

$$\Delta d_i = d_{ij} - d_{ij-1}, \quad (1.2)$$

де  $d_{ij}$  – питома вага  $i$ -ої групи в  $j$ -ому періоді;

$d_{ij-1}$  – питома вага цієї групи в періоді  $ij-1$ .

Знак приросту показує напрям зміни питомої ваги («+» – збільшення, «-» – зменшення), а його значення – конкретну величину цієї зміни.

*Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння* ( $\Delta d_0$ ) показує на скільки відсоткових пунктів зросла або зменшилася частка у сукупності порівняно з базовим періодом:

$$\Delta d_i = d_{ij} - d_{i0}, \quad (1.3)$$

де  $d_{i0}$  – питома вага  $i$ -ої групи в базисному періоді.

Таким чином, кількісний показник індивідуальних структурних зрушень в сукупному попиті на працю (так звана маса структурного зрушення) визначається як різниця часток елементів структури в поточному періоді та періоді, прийнятому за базу порівняння.

Якщо характеристика внутрішньої будови структури може бути розглянута за відносними показниками, розрахованими з абсолютних, то маса структурного зрушення вимагає не тільки кількісного, а й якісного аналізу. Так, зрушення у

структурі робочої сили за галузями відображають секторальний поділ економіки, а зрушення у продуктивності праці, оплаті праці, доходах домогосподарств та витратах на робочу силу є індикаторами соціально-економічних відносин. Такі зрушення можуть бути різносторонніми, мати різні значення в часі, однак спільною ланкою між ними буде динаміка цін (темпер інфляції), яка по-різному впливає на напрям і швидкість зрушень у вартісній структурі та менш значуща для натуральної структури (у нашому випадку – чисельності робочої сили).

Іншими словами, при вивченні диференціації доходів населення збільшення або зменшення питомої ваги тієї чи іншої групи з точки зору статистики вважатиметься структурним зрушенням, а з позицій економіки така зміна вважатиметься *масою структурного зрушення*. У випадку структури населення за доходами – це зміна взаємозв'язків між елементами структурованої множини, що характеризуватиме розподіл доходів населення, тобто зміну питомої ваги тієї чи іншої групи, яка вказуватиме на зменшення можливостей або на появу нових у задоволенні конкретних потреб.

За необхідності розрахунку зміни структури попиту чи пропозиції праці, її умов, оплати тощо за більш ніж двома періодами, постає потреба у динамічному усередненні наведених показників, тобто розрахунку середніх показників структурних зрушень.

*Середній абсолютний приріст питомої ваги  $i$ -ї структурної частини ( $\Delta d_i$ )* показує, на скільки відсоткових пунктів у середньому за певний період (день, тиждень, місяць, рік тощо) вона змінюється:

$$\overline{\Delta d_i} = \frac{d_{in} - d_{i1}}{n - 1}, \quad (1.4)$$

де  $n$  – число усереднюваних періодів.

Знак приросту показує напрям зміни питомої ваги структурної частини («+» – збільшення, «-» - зменшення), а його значення – конкретну величину цієї зміни.

Сума середніх абсолютних приростів питомої ваги всіх структурних частин сукупності, як і сума їх приростів за один часовий інтервал має дорівнювати 0.

Середній темп зростання питомої ваги ( $\overline{Tp_{di}}$ ) характеризує середню відносну зміну питомої ваги  $i$ -ї структурної частини ТРП за  $n$  періодів і розраховується за формулою середньої геометричної [130]:

$$\overline{Tp_{di}} = \sqrt[n-1]{Tp_{di_1} \times Tp_{di_2} \times Tp_{di_3} \times \dots \times Tp_{di_{n-1}}}. \quad (1.5)$$

Підкореневий вираз у цій формулі є послідовним добутком ланцюгових темпів зростання питомої ваги за всі часові інтервали. Після виконання нескладних алгебраїчних перетворень ця формула матиме такий вигляд:

$$\overline{Tp_{di}} = \sqrt[n-1]{\frac{d_{i_n}}{d_{i_1}}} \times 100. \quad (1.6)$$

Темп зростання питомої ваги виражається у відсотках і завжди має позитивне значення. Однак, якщо у сукупності спостерігалися структурні зміни, частина темпів зростання буде більшою за 100%, а частина – меншою.

Індивідуальний показник відносних структурних зрушень з постійною базою порівняння ( $J_d^{const.base}$ ) – це відношення питомої ваги елемента сукупності у певний період до питомої ваги цього ж елемента у базисному періоді:

$$J_d^{const.base} = \frac{d_{ij}}{d_{i_0}}. \quad (1.7)$$

Індивідуальний показник відносних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (темп зростання питомої ваги,  $J_d^{var.base}$ ) – це відношення питомої ваги елемента сукупності у певний період до питомої ваги цього ж елемента у попередньому періоді:

$$J_d^{var.base} = \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}. \quad (1.8)$$

З метою узагальнюючого аналізу структурних зрушень на ТРП за певний період використовують лінійний та квадратичний коефіцієнти абсолютних значень показників.

Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння (базовий,  $L_{abs}^{const.base}$ ) визначається як взята за модулем сума приростів питомої ваги, поділена на кількість структурних частин:

$$L_{abs}^{const.base} = \frac{\sum_{i=1}^n |d_{ij} - d_{i0}|}{n}, \quad (1.9)$$

$d_{ij}$  і  $d_{i0}$  – питома вага окремих елементів у порівнюваних структурах за аналізований та базисний періоди відповідно.

$n$  – число градацій у структурі.

Цей показник відображає середню зміну питомої ваги (у відсоткових пунктах), яка характерна для аналізованого часового проміжку часу в цілому по всіх структурних частинах сукупності.

*Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння (ланцюговий,  $L_{abs}^{var.base}$ )* визначається за формулою:

$$L_{abs}^{var.base} = \frac{\sum_{i=1}^n |d_{ij} - d_{ij-1}|}{n}, \quad (1.10)$$

$d_{ij}$  і  $d_{ij-1}$  – питома вага окремих елементів у порівнюваних структурах в аналізованому та попередньому періодах відповідно;

$n$  – число градацій у сукупності.

Статистичний зміст цього коефіцієнта полягає в тому, що він є середньою арифметичною модулів абсолютних приростів часток порівнюваних градацій структури, тобто характеризує середню величину відхилень часток. Іншими словами, він показує, на скільки відсоткових пунктів у середньому відхиляється одна від іншої питома вага всіх частин структури за досліджуваний період.

Чим більша величина лінійного коефіцієнта структурних зрушень, тим більше в середньому відхиляються одна від одної частки окремих градацій за два порівнювані періоди, тим більші абсолютні структурні зрушення. Якщо структури за ці періоди збігаються, тобто сума часток структури поточного періоду та періоду, прийнятого за базу порівняння, дорівнює нулю, то цей коефіцієнт також дорівнюватиме 0. Якщо коефіцієнти лінійного структурного зрушення з постійною та змінною базою порівняння набувають значень менше 2%, то система характеризується малими структурним зрушеннями; від 2 до 10% – суттєвими структурними зрушеннями; більше 10% – великими структурними зрушеннями.

На базі формули середнього квадратичного відхилення Л. Казинець побудував інший показник абсолютних структурних зрушень, який отримав назву *середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень*, що, як і лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, визначається аналогічно зі змінною та постійною базою порівняння.

*Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння* ( $\sigma_{d_{ij}-d_{ij-1}}$ ) визначається за формулою [48]:

$$\sigma_{d_{ij}-d_{ij-1}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{n}}, \quad (1.11)$$

*Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння* ( $\sigma_{d_{ij}-d_{i0}}$ ):

$$\sigma_{d_{ij}-d_{i0}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{i0})^2}{n}}. \quad (1.12)$$

Обидва ці коефіцієнти змінюються в діапазоні від 0 до 100 ( $0 \leq \sigma \leq 100$ ). Якщо зрушення в сукупності не відбулися, то значення обох коефіцієнтів дорівнюють 0. Чим більші зрушення відбулися, тим вищим буде значення коефіцієнтів. Варто зазначити, що квадратичний коефіцієнт дозволяє більш точно визначити коливання структури для пріоритетних та малозначущих категорій.

Лінійний та квадратичний коефіцієнти абсолютних структурних зрушень дозволяють отримати зведену оцінку швидкості змін часток окремих елементів ТРП та порівняти загальну динаміку структурних зрушень. Ці коефіцієнти показують, на скільки відсоткових пунктів у середньому відхиляється одна від іншої питома вага усіх частин досліджуваного елемента ТРП за аналізований період.

Крім показників абсолютних структурних зрушень, використовують *узагальнюючі показники відносних структурних зрушень*, що характеризують середню відносну зміну часток (у відсоткових пунктах) і визначаються як з постійною, так і зі змінною базою порівняння.



*Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень з постійною базою*

*порівняння*  $\left( L_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} \right)$ :

$$L_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left| \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right|}{n}. \quad (1.13)$$

*Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною базою*

*порівняння*  $\left( L_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} \right)$ :

$$L_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} = \frac{\sum_{i=1}^n \left| \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right|}{n}. \quad (1.14)$$

*Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі*

*змінною базою порівняння*  $\left( \sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} \right)$ :

$$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left( \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2}{n}}. \quad (1.15)$$

*Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень з*

*постійною базою порівняння*  $\left( \sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} \right)$ :

$$\sigma_{\frac{d_{ij}}{d_{i0}}} = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n \left( \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right)^2}{n}}. \quad (1.16)$$

Відносні коефіцієнти при зіставленні структур з постійною базою порівняння дозволяють враховувати суттєві зміни величин часток базисного періоду та отримувати точніші результати оцінки структурних зрушень порівняно з абсолютними.

Базою обчислення узагальнюючих показників відносних структурних зрушень є темпи зростання часток від цілого, ступінь варіації яких є зведеною

узагальнюючою характеристикою. Лінійний показник відносних структурних зрушень, що базується на середньому зваженому лінійному відхиленні ( $L_{rel.deviation}^{var.base}$ ), обчислюється за формулою [89]:

$$L_{rel.deviation}^{var.base} = \sum \left| \frac{d_{ij}}{d_{i0}} - 1 \right| \times d_{i0}. \quad (1.17)$$

У результаті простих перетворень стає очевидним, що цей коефіцієнт у  $n$  разів перевищує коефіцієнт абсолютних структурних зрушень, а його верхні межа дорівнюватиме 2. Чим більшим буде кількісне значення лінійного коефіцієнта відносних структурних зрушень, тим більш різкими будуть зрушення і навпаки, менш різкі структурні зрушення характеризуються меншими значеннями лінійного коефіцієнта відносних структурних зрушень. У випадку тотожності структури порівнюваних сукупностей коефіцієнт дорівнюватиме 0.

Особливістю лінійного показника відносних структурних зрушень, який базується на середньому зваженому лінійному відхиленні, є те, що він характеризує не середню швидкість зміни питомої ваги окремих частин сукупності, а середню інтенсивність цих трансформацій. Іншими словами, цей коефіцієнт дозволяє встановити, на скільки відсотків порівняно з базисним періодом, питома вага якого приймається за одиницю (100%), в середньому змінюється питома вага всіх частин цілого, тобто яким буде середній відносний приріст питомої ваги часток цілого (взятих за абсолютним значенням).

*Узагальнюючий показник відносних структурних зрушень (квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень, ( $\sigma_{relative}$ ), що базується на середньому зваженому квадратичному відхиленні, обчислюється за формулою [48]:*

$$\sigma_{relative} = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{d_{ij-1}}} = \sqrt{\sum \left( \frac{d_{ij}}{d_{ij-1}} - 1 \right)^2 \times d_{ij-1}}, \quad (1.18)$$

Цей коефіцієнт показує, на скільки у середньому відхиляються коефіцієнти (темпи) зростання окремих частин сукупності від їхнього середнього значення, що дорівнює одиниці (100%); іншими словами – яка середня квадратична величина відносного відхилення питомої ваги.

На доповнення до цієї системи показників Н. Перстньова пропонує розраховувати модифіковані лінійний та квадратичний коефіцієнти структурних зрушень. На її думку, у знаменнику формул Л. Казинця доцільніше використовувати не питому вагу елемента структури базового періоду, а середню питому вагу за два аналізовані періоди [89, с. 481].

*Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований* ( $L_{relative}^{mod}$ ):

$$L_{relative}^{mod} = \sum \left| \frac{\frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1}{\frac{d_{ij} + d_{ij-1}}{2}} \right| \times d_{ij-1} \cdot \quad (1.19)$$

*Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований* ( $\sigma_{relative}^{mod}$ ):

$$\sigma_{relative}^{mod} = \sqrt{\sum \left( \frac{\frac{d_{ij}}{d_{ij} + d_{ij-1}} - 1}{\frac{d_{ij} + d_{ij-1}}{2}} \right)^2 \times d_{ij-1}} \cdot \quad (1.20)$$

Таким чином, у знаменнику зменшуваного було рекомендовано замінити частку базисного періоду на величину середньої питомої ваги, що розраховувалася як сума часток аналізованого та базисного періодів, поділена на 2. Обидва модифіковані коефіцієнти є нормованими, тобто їхні значення варіюються в межах від 0 (повна тотожність структур) до 1 (абсолютно різні структури).

*Індекс структурних зрушень на ТРП* ( $I_{str.shifts}$ ) характеризує масу структурного зрушення, що припадає на одиницю базового основного показника ТРП за певний проміжок часу, вираженого як частка від цілого або у відсотках:

$$I_{str.shifts} = \frac{d_{ij} - d_{ij-1}}{d_{ij-1}} = \frac{M}{d_{ij-1}}, \quad (1.21)$$

де  $M$  – маса структурного зрушення в досліджуваному періоді.

На думку О. Красильникова, під «масою структурного зрушення» слід розуміти якісну зміну взаємозв'язків між елементами економічної структури, що

зумовлена динамікою структури суспільних потреб та структурою розміщення ресурсів на певному проміжку часу [58, с. 22].

Формули (1.7; 1.8; 1.21) вказують на те, що індивідуальний показник відносних структурних зрушень ТРП є чистою відносною величиною структурного зрушення, а індекс структурних зрушень показує, наскільки збільшилася (зменшилася) питома вага групи (елемента структури) за певний період часу. Між цими показниками існує такий самий взаємозв'язок, як між темпом зростання та темпом приросту.

$$I_d = I_{str.shifts} + I \quad (1.22)$$

Значна варіація абсолютних та відносних індивідуальних показників структурних зрушень ТРП може бути наслідком зовнішньої дії на систему в цілому або внутрішніх змін в результаті зростання чи зниження впливу тих або інших системоутворюючих чинників.

Для характеристики варіації структурних зрушень окремих елементів ТРП та їхніх структурних частин використовуються інтегральні показники, які дають узагальнюючу кількісну характеристику структурних зрушень у часі або відмінностей структури між двома однорідними, одночасно існуючими у просторі структурами. Ці показники побудовані у вигляді середнього лінійного або середнього квадратичного відхилення між частками елементів у сукупності. Наприклад:

*Індекс відмінностей вимагає наявності верхньої та нижньої меж зміни:*

$$I^{div} = \frac{\sum |d_{ij} - d_{ij-1}|}{2} \quad (1.23)$$

де  $d_{ij}$ ,  $d_{ij-1}$  – питома вага в аналізованому та попередньому періодах.

Максимальна сума модулів зміни часток структур може дорівнювати 2. Такий результат можливий у гіпотетичній ситуації, якщо у певній структурі всі одиниці сукупності зосереджені в одній категорії, а у порівнюваній структурі – в іншій категорії. Тобто теоретично індекс відмінностей може мати верхню межу, яка дорівнюватиме 1, однак у реальності вона завжди буде менша за 1. Якщо

зміни в структурі не відбувалися, то індекс дорівнюватиме 0. Чим ближче значення індексу до 1, тим більш значущі зміни структури.

У методиці визначення структурних зрушень в економіці, розробленій О. Красильниковим, запропоновано обчислювати показники швидкості та інтенсивності структурних зрушень [58]. Швидкість структурного зрушення ( $V$ ) відображає зміну маси структурного зрушення за одиницю часу:

$$V = M_{ij} - \frac{M_{ij-1}}{T}, \quad (1.24)$$

де  $T$  – час реалізації структурного зрушення;

$M_{ij}$  та  $M_{ij-1}$  – маса структурного зрушення в досліджуваному та базовому періодах відповідно.

Цей показник дозволяє визначити асинхронність та інтенсивність структурного зрушення. Прискорення структурного зрушення є свідченням етапу економічного розвитку, а гальмування – періоду спаду чи депресії. На думку окремих фахівців, у періоди економічних криз темпи структурних перетворень збільшуються, причому вони можуть мати як прогресивний, так і регресивний характер [58].

З поняттями маси й швидкості структурних зрушень на ТРП тісно пов'язаний показник їхньої інтенсивності, що характеризує взаємозалежність сукупного попиту на робочу силу і швидкості його зміни в часі. У загальному вигляді *коефіцієнт структурної інтенсивності* розраховується за формулою [1, с. 5]:

$$K_{\text{int}} = \frac{1}{2} \sum (d_i(t) - d_i(t-1)), \quad (1.25)$$

де  $d_i(t)$ ,  $d_i(t-1)$  – частка зайнятих  $i$ -го регіону (або виду економічної діяльності) в загальній кількості зайнятих звітного та базового періодів відповідно.

При аналізі змін у структурі економіки регіону за тривалий проміжок часу доцільно визначати зрушення за кожний період окремо та розглянути їх щодо загальної тенденції, тобто оцінити їхній внесок у формування повного зрушення. Використання цієї формули дає можливість вирішувати подібні завдання. При

цьому чим ближчим до одиниці є співвідношення величини, що характеризує суму коефіцієнтів структурних зрушень за періодами, і коефіцієнта структурних зрушень, розрахованого за весь період, тим процес формування структури ближчий до лінійного, інерційного.

За інших рівних умов, чим вища інтенсивність зрушення в економічній структурі, тим важливішу структуроутворювальну роль воно відіграє. Поняття інтенсивності допомагає при вирішенні проблеми протиріч структурних зрушень: із двох суперечливих зрушень у структурі домінуючу роль відіграватиме більш інтенсивне, і в умовах відносно замкнутої економічної системи маса його буде зростати, тоді як маса протилежного йому зрушення – зменшуватися.

Загальним показником, що характеризує динаміку структурних змін, є *показник інтенсивності структурного зрушення (E)*, який визначається за формулою:

$$E = M \times V. \quad (1.26)$$

Чим вищий показник інтенсивності, тим сильніший вплив на структуру.

*Показник якості структурного зрушення* розраховується за формулою:

$$K = I \times N, \quad (1.27)$$

де  $I$  – індекс структурного зрушення певного напрямку,

$N$  – напрям структурного зрушення.

Напрямок визначається залежно від бажаних економічних досягнень. Зокрема, зрушення в напрямі зростання кількості зайнятих у наукоємних галузях можуть оцінюватись як позитивні, тобто  $N = 1$ , а зрушення в бік зростання зайнятих у сільському господарстві чи видобувній промисловості – як негативні,  $N = -1$  [113]. Прогресивні тенденції у перетворенні структури виникають у тому випадку, коли напрям структурного зрушення буде позитивним у рамках зростання структурних зрушень зайнятості у високотехнологічних галузях економіки.

Слід зазначити, що, оцінюючи швидкість структурних зрушень, необхідно брати до уваги фактор масштабності економічних процесів. Для цього використовується *коефіцієнт структурної мобільності ( $K_m$ )* [48, с. 6]:

$$K_m = K_{int} \times I_n, \quad (1.28)$$

де  $I_n$  – індекс зростання сумарної доданої вартості.

У наукових працях В. Рябцева та Г. Чудиліна в основу структурно-динамічного аналізу покладено розрахунок інтегральних показників структурних змін за допомогою *інтегрального коефіцієнта відносних відмінностей структур* ( $K_i$ ) [113, с. 32]:

$$K_i = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n d_{ij}^2 + \sum_{i=1}^n d_{ij-1}^2}}. \quad (1.29)$$

Інтегральний коефіцієнт відносних відмінностей структур змінюється від 0 до 1,00 або від 0 до 100%. Чим менша різниця між порівнюваними структурами, тим коефіцієнт буде ближчим до 0,01 або до 1,00, і навпаки, чим більші структурні зрушення, тим він буде ближчий до 1,00 або до 100%.

Перевага цього показника, на думку В. Рябцева і Г. Чудиліна, полягає в тому, що він має верхню та нижню межу значень, яка дорівнює відповідно, 1 та 0, а також може бути застосований для оцінки відмінностей структури за двома окремими обраними ознаками [29, с. 44].

На мою думку показники структурних змін у зайнятості та їхня інтенсивність залежать від соціально-економічного розвитку регіонів. Кількісні розрахунки взаємозв'язку між темпами економічного зростання та структурними змінами, які відбуваються на ТРП, досить складні. Однак можна дати якісну оцінку ефективності таких структурних зрушень. Така оцінка необхідна для побудови індикативно-аналітичної системи моніторингу розвитку ТРП, що дозволяє визначати доцільні напрями подальших структурних зрушень і може бути корисною при формуванні державної політики його регулювання.

Зміна станів економічної системи під час реформ супроводжується не тільки змінами її інтегральних показників, але й масштабною структурною перебудовою. Система зберігається як така, але її структура значно змінюється (змінилася територія й чисельність населення, в економіці відбувся спад в одних галузях і зростання в інших тощо), що суттєво ускладнює проведення кількісних зіставлень післякризової української економіки з докризовою, робить їх багато в чому умовними.

Для оцінки значущості структурних відмінностей у відносному вираженні в міжнародній аналітичній практиці широко застосовуються інтегральні індекси А. Салаї і К. Гатьєва, які враховують чисельність сукупності та кількість виділених груп в загальному обсязі досліджуваної ознаки. За допомогою цих показників оцінюється динаміка зміни структури. Ці показники мають більш досконалі аналітичні властивості порівняно з лінійним та середньоквадратичним коефіцієнтами, оскільки варіюють в межах від 0 до 1.

*Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень К. Гатьєва ( $K_G$ )* враховує інтенсивність зміни часток за окремими групами, питому вагу порівнюваної пари груп у структурах та загальну кількість груп [14]:

$$K_G = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum d_{ij}^2 - \sum d_{ij-1}^2}}. \quad (1.30)$$

Більш чутливим до структурних зрушень є запропонований угорським вченим А. Салаї *інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей ( $K_S$ )*, який враховує інтенсивність змін за окремими групами, питому вагу груп у порівнюваних структурах, а також число груп:

$$K_S = \sqrt{\frac{\sum (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\frac{\sum (d_{ij} + d_{ij-1})^2}{n}}}, \quad (1.31)$$

де  $n$  – число градацій (елементів або груп), %.

Мінімальне значення обох коефіцієнтів дорівнює 0. При цьому частки груп відповідних категорій однакові, тобто структурні відмінності відсутні. Максимальне значення обох коефіцієнтів не перевищує 1, якщо кількість категорій, виділених у двох порівнюваних структурах, однакова. Якщо кількість груп у порівнюваних структурах різна, то коефіцієнти набувають значень більших за 1, що вказує на вагомість структурних відмінностей. Якщо коефіцієнт Гатьєва або індекс Салаї більше 10, то мова йде про нестабільність структури, яка досліджується. Недоліком коефіцієнта Салаї є залежність його величини від кількості градацій структури та завищення структурних змін.



В. Рябцев модифікував формулу А. Салаї, виключивши з неї кількість градацій, і запропонував використовувати її в економічних дослідженнях територіальних відмінностей структур ТРП різних територій (регіонів) Критерій Рябцева ( $K_R$ ) – це відношення фактичної міри відмінностей значень компонентів двох структур до їх максимально можливого значення. Перевагою цього критерію є те, що він не залежить від числа градацій статистичної сукупності:

$$K_R = \sqrt{\frac{\sum_{i=1}^n (d_{ij} - d_{ij-1})^2}{\sum_{i=1}^n (d_{ij} + d_{ij-1})^2}}. \quad (1.32)$$

Інтерпретація структурних зрушень за критерієм  $K_R$  здійснюється за наведеною нижче шкалою (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

### Шкала оцінки міри відмінностей структур за критерієм $K_R$

Інтервали значень критерія $K_R$	Характеристика міри структурних відмінностей
0,000 – 0,030	Тотожність структур
0,031 – 0,070	Дуже низький рівень відмінностей
0,071 – 0,150	Низький рівень відмінностей
0,151 – 0,300	Суттєвий рівень відмінностей
0,301 – 0,500	Значний рівень відмінностей
0,501 – 0,700	Дуже значний рівень відмінностей
0,701 – 0,900	Протилежний тип структур
0,901 і вище	Повна протилежність структур

Джерело: [124, с. 46-47].

Цей критерій можна використати для порівняння регіональних відмінностей у структурах зайнятості за видами економічної діяльності, оплатою праці, безробітних за освітніми рівнями тощо.

З метою порівняльного аналізу кількох структур між собою використовується коефіцієнт нерівномірності розподілу. Для його побудови попередньо визначається число домінантних груп (частка від 60% до 80%).

Коефіцієнт нерівномірності розподілу ( $K_{irr.dis}$ ) визначається за формулою:

$$K_{irr.dis} = \left( \frac{k \times l}{k - l} \right) \times \sum (d - p)^2, \quad (1.33)$$

$k$  – число елементів у структурі;

$l$  – число домінантних груп;

$d$  – значення частки елемента в структурі;

$p$  – коефіцієнт фіксованої частки, обчисленої за умови рівномірного розподілу у структурі,  $p = \frac{1}{k}$ .

При проведенні порівняльного аналізу двох структур обчислюють коефіцієнт рангової кореляції Спірмена ( $\rho$ ):

$$\rho = \frac{3 \sum_{i=1}^n (R_{ij} - R_{ij-1})^2}{n^3 - n}, \quad (1.34)$$

де  $R_{ij-1}$  та  $R_{ij}$  – ранги елементів часток структури в поточному та базисному періодах відповідно;

$n$  – число елементів у структурі.

Ранжування – це процедура впорядкування об'єктів дослідження, яка виконується на базі переваги. Ранг – це порядковий номер значень ознаки, що розміщена у порядку зростання або спадання величин. Наприклад, ранг зі значенням 1 присвоюється елементу структури з найбільшою питомою вагою. Найбільше значення рангу дорівнює числу елементів структури і присвоюється елементу структури з найменшими значенням частки. Для елементів структури з рівними значеннями часток ранг дорівнюватиме середньоарифметичному значенню відповідних номерів місць.

Коефіцієнт Спірмена може набувати додатних та від'ємних значень ( $-1 \leq \rho \leq 1$ ). Чим ближче значення коефіцієнта рангової кореляції Спірмена до 0, тим суттєвіші зміни в порівнюваних структурах.

При здійсненні статистичного аналізу структури одним із головних завдань є визначення ступеня концентрації досліджуваної ознаки за одиницями сукупності або оцінка нерівномірності розподілу. Така нерівномірність може спостерігатись у розподілі доходів за групами населення.

*Коефіцієнт концентрації* дозволяє охарактеризувати ступінь концентрації розподілу і обчислюється за формулою:

$$K_{conc} = \frac{1}{2} \sum \left| d_i - \frac{1}{k} \right|. \quad (1.35)$$

Цей коефіцієнт змінюється в межах від 0 до 1. У випадку, коли він дорівнює 0 концентрація відсутня і спостерігається абсолютно рівномірний розподіл за елементами структури. Чим ближчим він буде до 1, тим вища концентрація одиниць у одній або кількох групах. Досліджуючи нерівномірність розподілу досліджуваної ознаки по території, поняття «концентрація» замінюють на поняття «локалізація».

Найчастіше оцінка ступеня концентрації здійснюється за *кривою концентрації (кривою Лоренца)* та розрахованими на її базі показниками. Для цього необхідно мати частотний розподіл одиниці досліджуваної сукупності та взаємопов'язаний з ним частотний розподіл досліджуваної ознаки. Для зручності обчислень і підвищення аналітичності даних одиниць сукупності, як правило її розділяють на 10 груп по 10% одиниць у кожній (децильний розподіл), або на 5 груп по 20% одиниць (квінтільний розподіл) тощо.

Найбільш відомим показником концентрації є *коефіцієнт Джині (G)*, що використовується як міра диференціації доходів або соціального розшарування:

$$G = 1 - 2 \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi}^H + \sum_{i=1}^k d_{xi} d_{yi}, \quad (1.36)$$

Де  $d_{xi}$  – частка  $i$ -ї групи у загальній сукупності;

$d_{yi}$  – частка  $i$ -ї групи у загальному об'ємі ознаки;

$d_{yi}^H$  – накопичена частка  $i$ -ї групи у загальному об'ємі ознаки.

Якщо частки виражені у відсотках, то формулу можна виразити так:

$$\text{для 10\% розподілу: } G = 110 - 0,2 \sum_{i=1}^k d_{yi}^H ;$$

$$\text{для 20\% розподілу: } G = 110 - 0,4 \sum_{i=1}^k d_{yi}^H .$$

Чим ближче до 1 (100%) значення ознаки, тим вищий рівень концентрації. При  $G=0$  ми матимемо рівномірний розподіл ознаки за всіма одиницями сукупності.

Оцінка ступеня концентрації також може бути отримана на базі *коефіцієнта Лоренца*:

$$L = \frac{\sum_{i=1}^k |d_{xi} - d_{yi}|}{2}. \quad (1.37)$$

При використанні цього коефіцієнта можна оперувати як частками одиниці, так і відсотками. Коефіцієнт Лоренца вимірюється у тих самих межах, що і коефіцієнт Джині. Якщо під концентрацією розуміють ступінь нерівномірності розподілу досліджуваної ознаки, не пов'язаного ні з величиною сукупності, ні з розміром окремих груп, то централізація означає зосередження об'єму ознаки в окремих групах.

Відібрані статистичні показники є найбільш прийнятними для використання для оцінки структурних зрушень на ТРП. Водночас з урахуванням їх кількості пропонуємо класифікувати їх за ознаками нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості (табл. 1.2).

Таблиця 1.2

### Класифікація індикаторів структурних зрушень на ТРП

Індикатори	Показники	Нормованість	Еластичність	Універсальність	Спрямованість
1	2	3	4	5	6
Динаміки та варіації структурних зрушень	Індивідуальний показник абсолютних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння			+	+
	Індивідуальний показник відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння		+	+	+
	Середній абсолютний приріст питомої ваги			+	+
	Середній темп зростання питомої ваги			+	
Нерівномірності та концентрації	Коефіцієнт концентрації	+		+	
	Коефіцієнт нерівномірності розподілу	+		+	
	Коефіцієнт Джині	+		+	
	Коефіцієнт Лоренца	+		+	
Структурних відмінностей	Лінійний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	

1	2	3	4	5	6
Структурних відмінностей	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень зі змінною базою порівняння	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень з постійною базою порівняння	+	+	+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень, що базується на середньозваженому відхиленні	+	+	+	
	Лінійний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень зі змінною (постійною) базою порівняння	+		+	
	Середній квадратичний коефіцієнт відносних структурних зрушень модифікований	+		+	
	Узагальнюючий показник відносних структурних зрушень, що базується на середньому зваженому квадратичному відхиленні	+		+	
	Інтегральний коефіцієнт структурних відмінностей Салаї	+	+	+	
	Інтегральний коефіцієнт структурних зрушень Гатьєва	+	+	+	
	Коефіцієнт рангової кореляції Спірмена				+
	Індекс відмінностей структур Рябцева	+	+	+	
	Інтегральний коефіцієнт відносних відмінностей структур	+		+	
Інтенсивності структурних зрушень	Індекс інтенсивності структурних зрушень			+	
	Індекс якості структурного зрушення			+	

*Джерело:* систематизовано автором за даними [1; 48; 58; 89; 113; 124; 130].

Така класифікація є досить умовною, однак вона дає змогу систематизувати накопичену наукову базу у цьому напрямі та виявити переваги й недоліки окремих індикаторів. Нормованість означає, що показник має інтервал можливих значень, як правило від 0 до 1. При цьому 0 означає ідентичність структур, а 1 – повну відмінність структур. Наявність крайніх значень дозволяє розробити шкалу, за якою визначають статус того чи іншого показника. Таким чином, нормованість та використання шкали значно полегшують аналіз та інтерпретацію отриманих результатів. До нормованих показників належать лінійні та квадратичні

коефіцієнти абсолютних і відносних змін, коефіцієнти нерівномірності розподілу і концентрації, Лоренца та Джині, індекси Гатьєва, Салаї, Рябцева.

Універсальність може розглядатись у двох аспектах: рівневому та просторово-часовому. У першому випадку мова йде про можливість застосування показника при дослідженні ТРП будь-якого рівня: мікро-, мезо-, макро-. У другому випадку мова йде про застосування показника для аналізу структурних зрушень у просторі та часі (наприклад, аналіз структури зайнятих за видами економічної діяльності за певний проміжок часу, структури незайнятих за причинами, структури економічно активних за освітньо-професійними характеристиками тощо).

Еластичність показника характеризує кількісні зміни значень індикатора при певних випадкових відхиленнях у структурі від середнього значення тобто його чутливість до змін питомої ваги досліджуваної сукупності. Найбільш чутливими є коефіцієнти структурних зрушень Казинця та Салаї. Зокрема, коефіцієнт структурних зрушень Казинця змінюється від 0 до 1000% і має важливу специфічну рису: якщо у базисному періоді питомі ваги окремих груп (двох або більше) будуть максимально близькі до 0 (менше 0,3), то його значення може перевищувати 1000. Щодо інтегрального коефіцієнта структурних розбіжностей Салаї, то його неможливо розрахувати, якщо частки обох періодів рівні або дорівнюють 0. У цьому випадку порушено елементарні математичні правила, оскільки в чисельнику під коренем необхідно буде ділити на 0. А якщо хоча б одна частка в одному з періодів дорівнює 0 за умови ідентичності всіх інших, значення коефіцієнта Салаї різко зростає і практично досягає 1.

Крім того, еластичність вказує на відмінності у кількісних змінах кількох показників за умови однакової зміни структури. З іншого боку, однакова кількісна зміна кількох індикаторів не обов'язково може свідчити про однакову зміну структури порівнюваних сукупностей.

Спрямованість визначає вектор розвитку, наближення або віддалення від еталонної структури, позитивні або негативні структурні зрушення. Наприклад, збільшення зайнятості у переробній промисловості свідчатиме про відхилення від

інноваційної моделі зайнятості, тобто про негативні структурні зрушення, і навпаки.

Таким чином, представлена модель аналізу структурних зрушень на ТРП базується на статистичній методології, адаптованій до розв'язання завдань вимірювання трансформацій структури, їхнього масштабу, маси, концентрації, ефективності, та дає змогу оцінити пропорції структурних змін, характер їхньої спрямованості, швидкість, інтенсивність та якість, здійснити порівняльний аналіз швидкості й інтенсивності структурних зрушень у сукупності за різні періоди часу, дослідити відмінності структур у просторі та часі. Загалом підібрана система показників дає змогу відтворити цілісну картину структурних зрушень на ТРП.

### **Висновки до розділу 1**

Розвинено наукові знання про транзитивність ринку праці, що тлумачиться як стан його динамічного розвитку, зумовлений циклічністю економіки та перманентними зрушеннями структурних елементів (ринкового механізму, соціально-трудова відносин, ринкової інфраструктури), з наявністю меж початку і завершення змін та їх перспективністю. Виділено характерні ознаки транзитивності ринку праці, що сприяє глибшому розумінню сутності цього поняття та розширенню наукових знань про функціонування ринкової системи.

На базі вивчення «теорій перспектив», «життєвих циклів людини» та «транзитивного ринку праці» уточнено сутність ТРП, що визначається як є багаторівнева динамічна система соціально-трудова відносин, норм та інститутів, спрямована на декомодифікацію праці, модернізацію робочих місць, встановлення нових правил використання та реалізації людських ресурсів, активізацію критичних переходів упродовж трудового життя, забезпечення мобільності робочої сили, гнучкості зайнятості та мінімізацію соціальних ризиків.

Розширено знання про потоки робочої сили залежно від зміни характеру зайнятості та тривалості робочого часу; вибуття з ТРП, а також повернення на ринок праці та здобуття статусу зайнятого. Класифіковано стадії переходу

робочої сили: «розпочали перехід», «у стадії переходу», «завершили перехід». Результуючим показником ефективності функціонування ТРП запропоновано вважати вихід (повернення) робочої сили до зайнятості.

Досліджено переваги та недоліки соціально-демократичної, соціально-ліберальної моделей ринку праці. Визначено, що на відміну від цих моделей модель ТРП спрямована на пристосування ринку до людей, які є носіями капітальних активів, що забезпечують нарощення конкурентоспроможності економіки. Відповідність ТРП потребам робочої сили забезпечується набором соціальних благ: правом доступу до розвинутої інфраструктури ТРП, соціальним захистом робочої сили у випадку реалізації її критичних переходів впродовж життя, гарантіями збереження доходу, гарантіями мінімізації ризиків соціального відторгнення у доступі до професійної та вищої освіти тощо.

Деталізовано зміст і умови критичних переходів робочої сили від одного статусу зайнятості до іншого: перехід у сфері зайнятості (від повного робочого дня до неповного і навпаки); переходи між безробіттям та зайнятістю; переходи від освіти (навчання) до зайнятості та навпаки; переходи від неоплачуваної роботи до оплачуваної і навпаки; перехід від працевлаштування до виходу на пенсію. Отримані результати сприяють створенню цілісної картини про кожен з переходів робочої сили на ТРП, дозволяють більш детально охарактеризувати мотиви поведінки носіїв робочої сили, проаналізувати соціальні ризики, які зумовлені критичними переходами та обґрунтувати напрями інституціональної підтримки, спрямованої на спрощення переходів між різними статусами зайнятості, людський розвиток та соціальну згуртованість.

Обґрунтовано, що ТРП як підсистема економіки знаходиться у стані безперервного розвитку, під час якого відбувається трансформація одних його елементів у інші з поступовою руйнацією складових, які не забезпечують ефективного функціонування системи, та формування нових інститутів, здатних підтримувати стійкість оновленої моделі ТРП. Визначено, що специфіка трансформації ТРП залежить від тенденцій змін окремих його компонентів, зокрема: пропозиції, попиту, інфраструктури та соціально-трудова відносин, які



формують основу соціального потенціалу реалізації інноваційних перспектив цієї трансформації.

Доведено, що трансформація ТРП є результатом дії множини чинників, сукупний вплив яких обумовлює прогресивний або регресивний характер розвитку структури економічної системи, формування нових інститутів, спроможних підтримувати стійкість оновленої моделі ТРП. Систематизовано чинники об'єктивного та суб'єктивного характеру, що визначають структурні трансформації ТРП: за об'єктами та суб'єктами впливу; за характером та тривалістю впливу; за сферами та рівнями дії. Досліджено взаємовплив чинників зовнішнього та внутрішнього порядку, які зумовлюють структурні трансформації ТРП. Узагальнено основні методичні підходи до оцінки структурних трансформацій та систематизовано статистичні показники, які є найбільш прийнятними для використання оцінки структурних зрушень на ТРП. Класифіковано показники за критеріями нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості, що дозволило виявити переваги й недоліки окремих індикаторів.

Основні результати дослідження, викладені у розділі 1, опубліковані у роботах: 1, 608 с.; 13, С. 154–166; 29, С. 281–293; 30, С. 61–71; 54, С. 174–181; 55, С. 412–427.

## РОЗДІЛ 2

# СТРУКТУРНІ ЗРУШЕННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ УКРАЇНИ ТА ЇХ НАСЛІДКИ

### 2.1. Структурні зрушення транзитивного ринку праці у контексті реформування національної економіки

Системний підхід як загальнонауковий метод пізнання трансформацій ТРП передбачає вивчення його як складного цілісного утворення, всі елементи якого (попит, пропозиція, ціна праці, зайнятість) перебувають у нерозривній єдності. Це означає, що властивості його як цілісності визначаються властивостями його елементів, які у свою чергу залежать від характеристик цілого. Проте істотні властивості ТРП визначаються властивостями його структури, тобто системоутворюючими зв'язками між елементами.

Водночас ТРП є підсистемою більш складної та більш високого рівня організації системи – соціально-економічної – і перебуває з нею у нерозривному зв'язку. Розвиток і структурні зрушення у соціально-економічній системі визначають напрямок і характер динаміки ТРП. Слід наголосити, що ТРП, зазнаючи впливу з боку соціально-економічної системи, сам активно впливає на її розвиток та перехід до якісно нового стану, оскільки суб'єктом цих процесів є людина, а системоутворюючим фактором та основою – цілеспрямована людська діяльність, зокрема праця.

Такий підхід зумовлює необхідність в дослідженнях трансформацій ТРП виходити з аналізу особливостей реформування економіки та соціально-трудових відносин в Україні, тенденцій науково-технічного прогресу, змін в характері й організації праці, переходу до ефективної продуктивної зайнятості.

Характерними ознаками економічних перетворень в Україні за роки незалежності були зміна форм власності та зміна структури виробництва, значний спад промислового виробництва, масова вимушена неповна зайнятість на великих підприємствах, поширення довготривалого безробіття та зростання сегмента

тіньової зайнятості. Найбільше падіння зайнятості було характерним для будівництва, металургії та хімічної промисловості. Деіндустріалізація виробництва призвела до збільшення частки нематеріального виробництва у ВВП та відповідного зростання зайнятих у сфері послуг.

Однак непослідовність структурних та інституційних реформ в Україні зумовила диспропорційність розвитку економіки, несприятливий інвестиційний клімат для розвитку бізнес-середовища, утримання впродовж тривалого періоду низькорентабельних виробництв та значної частки малопродуктивних робочих місць. Водночас не була сформована обґрунтована усталена концепція політики зайнятості. Здебільшого під час реформ процеси реструктуризації зайнятості характеризувалися пасивним пристосуванням підприємств до нових умов та невисокими темпами перерозподілу найманих працівників за зростаючого дефіциту кваліфікованих кадрів. Соціально-економічні трансформації супроводжувалися значними інституційними обмеженнями у розвитку національного ТРП та поширенням застосування на практиці нестандартних механізмів адаптації, зокрема маневрування тривалістю робочого часу та оплатою праці, замість докорінної ліквідації непродуктивної зайнятості. Таким чином, упродовж тривалого часу в Україні за рахунок збереження низької оплати праці та існування значної заборгованості з її виплати утримувалася надлишкова зайнятість, а у числі пріоритетів регулювання ТРП було запобігання довготривалому зареєстрованому безробіттю.

Дослідження показало, що зрушення структури економічної системи та ТРП України, які відбулися впродовж 1991-2018 рр. підпорядковуються єдиній логіці закономірностей реалізації у складі послідовних етапів трансформації.

**Перший етап – раптової трансформації** – тривав протягом 1991–1993 рр. і характеризувався розривом економічних зв'язків з країнами пострадянського простору, лібералізацією зовнішньої торгівлі, частковим збереженням планової економічної системи та спробами її модернізації без докорінного зламу колишньої структури шляхом імплементації нових господарських елементів і відносин у структуру національної економіки. Економічні реформи почалися з масової

приватизації державних підприємств. Земля була розпайована, а земельні паї розподілено серед жителів сільської місцевості. Приватизація підприємств та розпаювання землі суттєво вплинули на формування ТРП. Зокрема розпаювання землі привело до суттєвого дроблення земельної власності та появи множини дрібних фермерських господарств, що виробляли продукцію для власного споживання. Стрімкого розвитку в цей період набувають агрохолдинги, які поступово витісняють з ринку оренди землі значну кількість аграрних підприємств і дрібних фермерів. Застосування агрохолдингами ресурсо- та працезберігаючих технологій зумовило вивільнення робочої сили, зростання безробіття серед сільського населення, падіння рівня доходів сільських жителів.

ТРП ознаменувався появою безробітних та неформально зайнятих, різким зростанням диференціації в оплаті праці. Значна частина населення перейшла до статусу самозайнятих, існуючи практично на кошти, отримувані з підсобного господарювання. Повільні темпи структурної перебудови економіки України вимагали державного дотування нерентабельних та низько рентабельних галузей і виробництв. Результатом цього етапу стало різке скорочення показників валового виробництва, поширення тіньової зайнятості, значні обсяги структурного безробіття та збереження високої частки неефективних робочих місць з найманими працівниками, що працювали на умовах неповної зайнятості [36, с. 282].

**Другий етап – нестійкого та невизначеного стану трансформації (інтерформації) –** тривав упродовж 1994–1999 рр. У цей період відбулася тотальна відмова від системоутворюючої ролі планово-розподільних відносин у державній політиці та практиці, в результаті чого трансформації зазнали всі сфери виробництва. Практично закінчився перехід від державної форми власності до приватної. Економічний спад зумовив падіння економічної активності населення, поширення обсягів безробіття, зростання частки зневірених серед населення, безпрецедентне зниження реальної заробітної плати, що змушувало людей шукати альтернативні форми зайнятості у неформальному секторі економіки, сільському господарстві або емігрувати. Серед основних причин поширення

неформальної зайнятості в той період слід виділити наступні: скорочення зайнятості в офіційному секторі економіки, що було пов'язано з процесами приватизації та реструктуризації; проведення земельної реформи та зростання самозайнятих у сільському господарстві; надлишок робочої сили, що вивільнилася внаслідок закриття державних підприємств; падіння рівня життя населення.

На галузевому рівні спостерігалось не лише збереження, а навіть розширення трудомістких видів економічної діяльності з низькою доданою вартістю, що не потребували високого рівня кваліфікації. Реструктуризація зайнятості відбувалася переважно на міжгалузевому рівні, де йшло переміщення робочої сили з одного виду економічної діяльності до іншого, та між приватним і державним секторами економіки. Перетік робочої сили здебільшого відбувався між сільськогосподарським та несільськогосподарським секторами економіки і всередині останнього.

Результатом цього етапу стало становлення в Україні моделі змішаної економіки та функціонування ТРП в умовах її низької продуктивності. Однак шоківі наслідки активного переходу до системи ринкових відносин без належної регуляторної та захисної фінансової політики з боку держави, перекося у формуванні ринкових сегментів спричинили збереження кризової ситуації в більшості галузей господарства, посилили соціальну напруженість і зростання тіньової економіки. Структурні реформи проводилися під гаслом лібералізації економіки (зовнішньої торгівлі та цін). Держава більше значення приділяла заходам щодо забезпечення макроекономічної стабільності, ніж прямій підтримці приватного бізнесу та створенню нових робочих місць. Інституційні реформи були в рази скромнішими й не стали основою розвитку сприятливого середовища для ведення бізнесу та виведення частини зайнятості з тіні.

Усе це вимагало не тільки нагального перегляду сутності моделі трансформації економіки України, а й розробки нових підходів у дослідженні транзитивних економічних систем. У цей період увага дослідників була прикута як до питань загальної методології економічних трансформацій, так і до проблем

трансформації основних ринкових структур національної економіки [62, с. 15]. Ці дослідження послідовно розвивали теорію структурних трансформацій, модель якої передбачає використання системи способів і механізмів послідовного створення нової галузевої й територіальної структури економіки, що спричинює інституціональні зміни в політичній, правовій та економічній сферах [144, с. 20].

**Третій етап – набуття нової стійкості** (інформації) – охоплював 2000–2007 рр. і був пов'язаний з частковим відтворенням третього технологічного укладу, спрямованого на випереджувальний розвиток залізничного транспорту, галузей машинобудівного комплексу та чорної металургії, а також четвертого технологічного укладу, направлено на стрімкий розвиток органічної хімії, виробництва полімерних матеріалів, широке розповсюдження автоперевезень та стрімке споживання нафтопродуктів [25, с. 52]. Завдяки високому зовнішньому попиту на металургійну та хімічну продукцію створювалася ілюзія високої конкурентоспроможності національної економіки, що аж ніяк не стимулювало її реформування, насамперед структурну перебудову [270, с. 12]. У цей період поступово знижувалося безробіття. Підтримка зайнятості була сконцентрована на трьох напрямках. По-перше, вона була спрямована на забезпечення гнучкості ТРП, сприяння переміщенню робочої сили з менш продуктивних у більш продуктивні сектори економіки. По-друге, підтримка зайнятості передбачала систему активних заходів щодо подолання негативних наслідків безробіття. Поряд з цим державні витрати на заходи підтримки зайнятості в середньому складали всього 0,09% ВВП, що майже в 17 разів менше, ніж у середньому по країнах-членах ЄС. На активні заходи спрямовувалося лише 30% цих коштів. Заходи щодо створення робочих місць (громадські роботи та дотації роботодавцям на працевлаштування безробітних окремих категорій) були більш популярними і, переважали у загальній структурі витрат. Поряд з цим широко впроваджуються заходи щодо підвищення конкурентоспроможності безробітних на ТРП, зокрема шляхом здійснення професійного навчання та сприяння пошуку роботи. По-третє, політика зайнятості була спрямована на зміцнення інституціонального потенціалу ТРП. В Україні була створена розгалужена мережа Державної служби зайнятості

(ДСЗ), організовано і функціонує інтернет-портал «Труд», який надає послуги як особам, котрі шукають роботу, так і роботодавцям.

Загальна лібералізація ТРП на цьому етапі дала поштовх до процесу дерегуляції оплати праці, що спричинило збільшення нерівності в доходах. Водночас, починаючи з 2000-го року, економічне зростання забезпечило можливість зростання реальної заробітної плати, причому значно вищими темпами, ніж продуктивності праці. Незначне підвищення продуктивності праці за таких співвідношень не призвело до створення нових робочих місць. Таким чином, спостерігалася зворотна тенденція еволюції продуктивності праці.

Результатом цього етапу стала практично повна заміна інститутів планової економіки на ринкові та поступовий перехід до постіндустріальної зайнятості, характерними рисами якої є: перехід до нового технологічного способу виробництва та нового типу економічного зростання; гуманізація та соціалізація економіки; розвиток різних форм власності й економічних укладів; посилення інтеграційних процесів. Водночас основними проблемами створення високопродуктивних робочих місць лишилися недостатня реструктуризація державних інститутів, бюрократизація та корупція щодо процесів започаткування і ведення бізнесу.

**Четвертий, посттрансформаційний етап** розпочався з 2008 року (коли наочно проявилися результати переходу до нової цілісності, її здатність охопити всі елементи відтворювального процесу) і триває дотепер. Цей етап пов'язаний з формуванням адаптованої до світового ринку національної економіки, що самоорганізується, поступовим переходом до п'ятого технологічного укладу, спрямованого на розвиток мікроелектроніки, широке розповсюдження телекомунікацій, систем автоматизації, комп'ютеризації та роботизації виробництва, інтенсивне споживання природного газу [25, с. 52]. Водночас економіка України досі лишається сировинною, а отже, експортноорієнтованою і здебільшого залежною від зовнішньої кон'юнктури. Основними конкурентними перевагами України залишаються дешеві енергоресурси та високоосвічена робоча сила.

Незважаючи на позитивну динаміку в оплаті праці, на постреструктурному етапі спостерігалось погіршення співвідношення між мінімальною і середньою заробітною платою. Так, у 2008 році розмір мінімальної заробітної плати становив лише 27% від величини середньої заробітної плати, тоді як у розвинених країнах – більше 50%, зокрема у Франції і Великій Британії – 88%, Польщі – 68%, Угорщині – 54%. Такий розрив мав своїми наслідками надзвичайно низький рівень мінімальної заробітної плати, яка має виконувати роль соціального стандарту, але йому не відповідає і тому стимулює до трудової міграції (2,5–3,0 млн. осіб, за даними Міжнародної організації праці (МОП) та Міжнародної організації з міграції (МОМ), виїхали на роботу за кордон і переважна більшість з них не збираються повертатися [270, с. 12]).

Наслідки світової кризи 2008–2009 рр. для України були найтяжчими серед країн Східної Європи. В цей період відмічається стагнація середньої заробітної плати, а відновлюване зростання окремих параметрів зайнятості не стало ознакою досягнення рівня розвитку, бажаного для суспільства, що наочно проглядається зі структурних характеристик зайнятості та їх порівняння з цільовими та європейськими критеріями. Так, загальний рівень зайнятості в Україні залишається низьким (58,4% у 2017 р.) порівняно з країнами ЄС, де навіть у найбільш кризові роки цей показник не був нижчим за 64%, а у найрозвиненіших із них він перевищував 68%. Суттєвим залишається гендерний розрив у зайнятості (у жінок – 51,7%, чоловіків – 61,4%).

Сучасний ТРП України характеризується розбалансованістю попиту та пропозиції робочої сили як у кількісному, так і в якісному співвідношенні. Так, в середньому кожне друге робоче місце потребує кваліфікованого робітника або службовця, а кожне сьоме – взагалі не вимагає спеціальної підготовки. Професійно-кваліфікаційну розбалансованість ТРП відображає показник навантаження на одне вільне робоче місце у розрізі професій. Зокрема, критичною є ситуація з можливостями працевлаштування серед кваліфікованих робітників сільського та лісового господарства, технічних службовців, працівників сфери торгівлі та послуг. Зменшення потреби в працівниках для заміщення вакантних



робочих місць відбувається, в основному, за рахунок скорочення заявлених вакансій з боку фінансової сфери, торгівлі, операцій з нерухомим майном.

Пострансформаційний етап характеризувався низкою нововведень у соціальній політиці, зокрема об'єднанням чотирьох головних видів страхових внесків в єдиний соціальний; запровадженням загальнообов'язкового державного соціального страхування від нещасних випадків на виробництві та професійних захворювань; реформуванням пенсійної системи і т. ін. Однак, Україна все ще не досягла балансу між захищеністю зайнятості й доходів та гнучкістю ТРП, що забезпечило б більш ефективний розподіл людських ресурсів та скорочення обсягів неформальної зайнятості. Невирішеною проблемою лишається створення умов гідної праці на кожному робочому місці. Загалом політика сприяння зайнятості населення потребує вдосконалення за такими напрямками: досягнення оптимального балансу між заходами щодо створення робочих місць (включаючи покращення умов ведення бізнесу) та заходами з боку пропозиції праці; удосконалення інституційної бази за рахунок посилення потенціалу Міністерства соціальної політики України, активізації участі всіх соціальних партнерів з метою досягнення синергетичних ефектів та узгодження спільних дій; посилення ролі ДСЗ у здійсненні заходів на ТРП, зокрема щодо пошуку вакансій і узгодження кваліфікацій безробітних з вимогами робочих місць; розробка ефективних інструментів моніторингу ТРП та оцінки реалізації державної політики сприяння зайнятості населення [36, с. 284].

Сучасний розвиток ТРП відбувається практично за тими самими сценаріями, що й на початку переходу до ринкових відносин. Утримання надлишкової зайнятості забезпечується за рахунок низької заробітної плати, переведення персоналу в режим неповного робочого дня, затримки виплат заробітної плати тощо. Крім того, адаптивність ТРП до кризових явищ в економіці досягається за рахунок нехтування роботодавцями трудовим законодавством, яке до того ж є недосконалим.

Результативність структурних реформ та динаміку ефективності перехідної економіки, можна оцінити за низкою показників, запропонованих Європейським

банком реконструкції та розвитку (ЄБРР). На рис. 2.1 відображено динаміку шести індексів, обчислених за методикою ЄБРР, які характеризують структурні реформи 1989-2015 рр., зокрема велико- та маломасштабної приватизації, реструктуризації управління підприємствами, лібералізації цін, торгівлі та конкурентної політики.

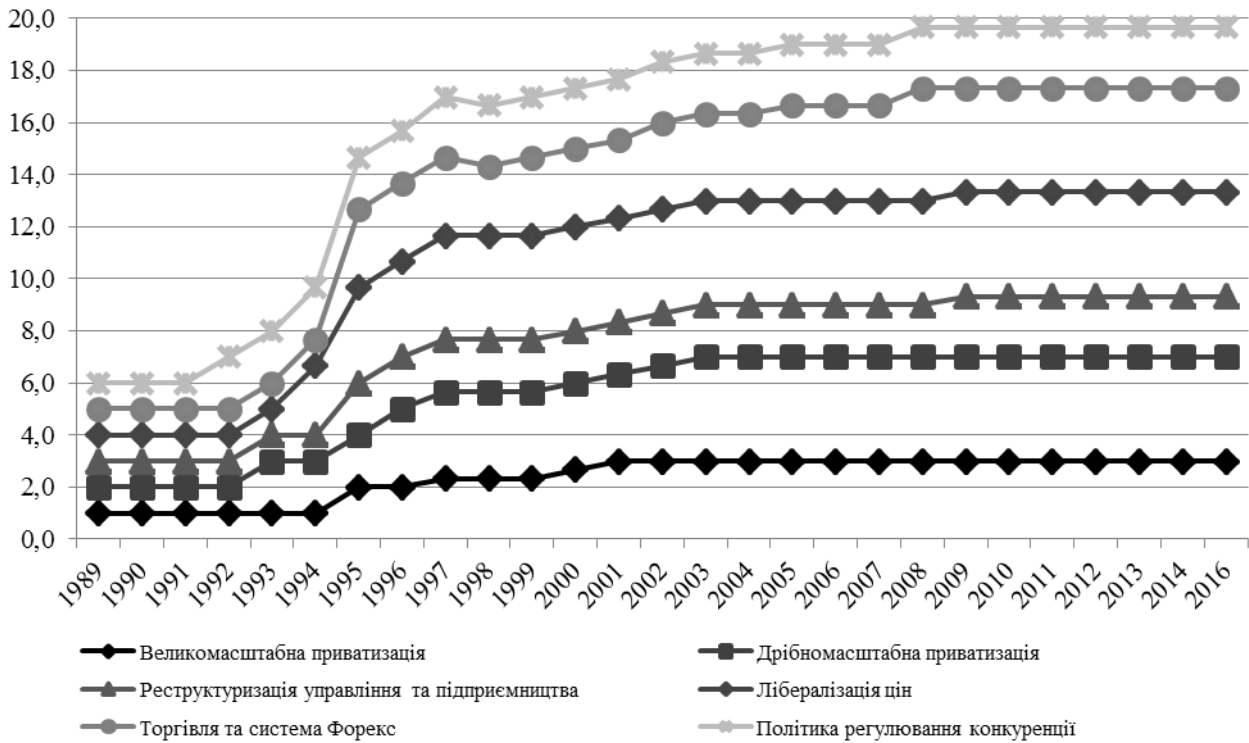


Рис. 2.1. Індеси структурних реформ в Україні  
(за методологією ЄБРР)

Джерело: побудовано за даними ЄБРР [88].

Більшість інститутів, що визначають структурні реформи були імplementовані Україною впродовж перших семи років незалежності. Як бачимо з рисунку за усіма шістьма напрямками вони мали подібну динаміку, однак різний вплив на розвиток економіки. Практично дзеркальною була динаміка маломасштабної приватизації та реструктуризації управління і підприємництва.

Характерною рисою періоду перебудови економіки стало домінування «захисної реструктуризації» у структурі зайнятості, що означало пасивне пристосування підприємств до нових умов господарювання та низькі темпи реалокції зайнятості.

Збереження надлишкової кількості зайнятих на підприємствах обумовило поширення практики зайнятості працівників у режимі неповного робочого часу, існування значних за тривалістю санкціонованих адміністрацією відпусток працівників за власний рахунок. Для України актуальними лишаються модернізація традиційних галузей промисловості, проведення соціально відповідальної реструктуризації виробництва та вирішення проблеми збалансування попиту і пропозиції праці у професійному розрізі.

На відміну від більш успішних трансформаційних країн, в Україні упродовж тривалого часу не було забезпечено ефективного розвитку інституційного та ринкового середовищ. Це призвело до значної фінансової дестабілізації, посилення податкового тиску, деформації розподілу доходів між інституційними секторами економіки, звуження ресурсної бази розвитку малого та середнього бізнесу та, відповідно, до формування деінвестиційної моделі розвитку. Усе це надовго затримало ринкове реформування та відтермінувало можливість масштабної модернізації економіки задля розвитку економічного середовища.

Посилення кризових явищ у глобальному економічному просторі спричинило погіршення стану експортоорієнтованої економіки України, вразливої до змін зовнішньоекономічної кон'юнктури. Недостатня послідовність структурних та інституційних реформ, що обумовила диспропорційність розвитку економіки України, нерозвиненість бізнес-середовища, збереження значної частки низькорентабельних виробництв, низьку інноваційну активність підприємств, а також недосконалість правових інститутів та високий рівень корупції суттєво ускладнили розроблення механізму мінімізації наслідків кризових явищ в економіці [47, с. 82].

Аналізуючи особливості реформування соціально-економічної системи України можна відстежити наступні процеси ТРП як її складової частини:

- 1) в умовах розвитку товарно-грошових відносин на базі становлення приватної власності виникли контрагенти ТРП: роботодавці (власники засобів виробництва) та наймані працівники (власники робочої сили); сформувались відповідні соціально-трудові відносини;

2) становлення соціально-трудових відносин базувалось на формуванні нормативно-правової бази, зокрема законодавчого закріплення прав громадян на добровільну зайнятість та державних гарантій щодо забезпечення економічних свобод, рівних можливостей у виборі професії й виду зайнятості, гідних умов праці, заборони використання примусової праці, а також системі законодавчих актів щодо регламентації підприємницької діяльності, поведінки суб'єктів ТРП та їхньої соціальної відповідальності;

3) формування і становлення розгалуженої інфраструктури ТРП, яка включає державні та недержавні заклади сприяння зайнятості, кадрові служби підприємств (організацій), громадські організації і фонди, нормативно-правове середовище, що забезпечує взаємодію між попитом і пропозицією праці.

Унаслідок асинхронності формування ТРП та інших ринкових структур має місце суперечливий та нерівномірний характер його розвитку, що виявляється в недосконалому окремих елементів ринкового механізму та зумовлює певні ризики як на регіональному, так і на державному рівнях, зокрема:

**I. Ризики трансформації зайнятості, пов'язані з демографічною ситуацією.** Україна стикається з особливо гострими викликами у сфері зайнятості, зумовленими старінням населення, погіршенням його вікової структури та скороченням загальної чисельності. Упродовж останніх 20 років Україна має одні з найвищих темпів старіння населення серед країн Європи, потерпає від значного скорочення чисельності населення та робочої сили. За розрахунками експертів Світового банку, при збереженні нинішнього рівня економічної активності населення до 2035 року робоча сила в Україні скоротиться більш ніж на 15% [339]. Щоб «компенсувати» скорочення робочої сили та покращувати рівень життя населення, необхідно буде забезпечити постійне зростання продуктивності праці.

**II. Існування вагомої частки неефективних робочих місць.** Повільні темпи структурної перебудови економіки в Україні, обмежені інвестиційні можливості та слабка мотивація роботодавців до створення нових робочих місць

негативно позначається на процесах трансформації такого елемента ТРП, як попит на робочу силу, що виражається кількістю робочих місць. Реальна вартість створення нового робочого місця значно перевищує виплати й податкові пільги, за допомогою яких держава намагається заохочувати роботодавців до його створення. Тому вагому частку складають неефективні робочі місця, які, в свою чергу, стимулюють пропозицію низькоякісної робочої сили та непродуктивну зайнятість.

**III. Обмежений і несправедливий доступ до продуктивних робочих місць.** Негативні тенденції в розвитку ТРП призводять до обмеження доступу до продуктивних робочих місць. Насамперед це стосується молоді та літніх людей, менш кваліфікованих працівників, осіб, які проживають у сільській місцевості та в регіонах з обмеженими можливостями зайнятості. Освіта, трудові навички та особистісні якості, що вважаються в розвинутих країнах активами з погляду працевлаштування, в Україні є менш важливими для працевлаштування і збереження робочого місця, ніж особисті зв'язки і соціальний статус. Оскільки під час реформування економіки створення робочих місць відбувалося переважно у неформальному секторі та в секторах з нижчою продуктивністю праці (послуги, які не потребують істотних знань, середньо- або низькотехнологічні сектори з високим рівнем забруднення довкілля), то такі робочі місця є переважно «робочими місцями задля виживання», і як наслідок не можуть сприяти довгостроковому розвитку економіки та підвищенню якості робочої сили в майбутньому.

**IV. Невідповідність між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили.** Збереження індустріальної структури зайнятості в Україні на противагу інноваційній, характерній для економічно розвинених економік, ускладнює можливості переходу до сталого економічного розвитку. У нашій країні низькою є частка професіоналів і фахівців (відповідно 32,7% та 20,0% у 2015 р.), яка тісно корелює з рівнями економічного і людського розвитку. Водночас значною залишається частка представників найпростіших професій (21,5%). Дисбаланс на

ТРП виявляється в освітньо-кваліфікаційній невідповідності робочої сили потребам робочих місць. Для України типовою є ситуація дефіциту робітничих кадрів, тоді як серед безробітних переважна більшість має вищу освіту. Водночас роботодавці наголошують на складності заповнення вакансій, що вимагають вищої освіти, оскільки претенденти на робочі місця не володіють повною мірою необхідними компетенціями.

Відсутність комплексного системного підходу до визначення та задоволення потреб кадрового забезпечення економіки як на загальнодержавному, так і на регіональному рівнях призвела до зростання невідповідності між потребою у кваліфікованих кадрах і фактичною професійно-кваліфікаційною структурою пропозиції робочої сили. Якщо сьогодні не адаптувати зміст і структуру професійної та вищої освіти до потреб ТРП з урахуванням інтересів усіх соціальних партнерів, то навіть за оптимістичних прогнозів економічне зростання не забезпечить розв'язання проблеми безробіття, насамперед серед молоді. У перспективі розрив між компетенціями працівників та вимогами робочих місць зростатиме, стаючи все більшою перешкодою залученню інвестиційних ресурсів в економіку, що, у свою чергу, гальмуватиме її інноваційний поступ.

**V. Наявність прихованого (тіньового) ТРП.** За час реформування економіки розвиток приватного сектору здебільшого відбувався не шляхом створення цивілізованої системи малого й середнього бізнесу, а за рахунок перерозподілу населення у неформальну зайнятість, остання особливо характерна для сільського господарства, будівництва, торгівлі, ремонту автомобілів, діяльності готелів і ресторанів. Відхід матеріальних інтересів значної частини населення (особливо молоді) в «тінь» спотворює трудову мотивацію, соціальні та професійні орієнтації, призводить до зміни системи особистих цінностей [97, с. 96]. Існування значних масштабів тіньової зайнятості негативно впливає на систему соціального захисту населення, послаблює результативність соціальних реформ і порушує принципи соціальної справедливості в розподілі соціальної допомоги, роблячи останню надміру обтяжливою для бюджету.

**VI. Поширення нестандартних форм зайнятості.** Характерними ознаками структурних зрушень ТРП в умовах реформування економіки стали використання запозиченої праці в межах схем лізингу персоналу, аутстафінгу та аутсорсингу, різні види посередницьких послуг, зокрема з підбору тимчасового персоналу тощо. З одного боку це дозволяє роботодавцям бути більш гнучкими, швидше реагувати на нові виклики зовнішнього середовища, а з іншого боку, подальший розвиток цих послуг без удосконалення нормативно-правової бази та обґрунтування методик їх надання призводить до поширення прихованих трудових відносин. Зокрема, умови тимчасової зайнятості (строкові трудові договори, контракти) доволі часто застосовуються щодо працівників, зайнятих на постійній основі, або тих, які виконують роботи, що не є тимчасовими, що послаблює соціальний захист працівників.

**VII. Існування ризику соціального відторгнення у сфері праці.** Негативним явищем в розвитку ТРП в процесі реформування економічної системи України стало соціальне відторгнення у сфері праці. Соціальне відторгнення у сфері праці полягає в тому, що окремі люди, групи або цілі спільноти потерпають від низки взаємопов'язаних проблем, таких як низька якість зайнятості, безробіття, низький рівень життя тощо. В нашій країні ризик соціального відторгнення у сфері праці значною мірою посилюється через велику частку безробітних, які не одержують допомогу по безробіттю. Кількість безробітних, зареєстрованих у Державній службі зайнятості, майже втричі менша, ніж фактичні обсяги безробіття, визначені згідно зі стандартами МОП, і тільки 75% зареєстрованих безробітних одержують допомогу. На жаль, офіційна статистика не відображає стан виплат по безробіттю у розрізі вікових груп. Однак, зважаючи на низький рівень охоплення фактичного контингенту безробітних допомогою по безробіттю (менше 25% в Україні, тоді як у розвинених країнах – 49% [85]) та на складнощі отримання статусу безробітного для молоді, можна припустити, що така допомога в рази менша від загальносвітових стандартів. Це ще більше поглиблює проблеми відторгнення

молоді у сфері праці, призводить до поширення бідності серед працездатного населення та збільшення випадків асоціальних проявів поведінки у суспільстві.

**VIII. Низька продуктивність праці.** Україна суттєво відстає за показниками продуктивності праці від розвинених країн і навіть від окремих країн пострадянського простору, що є наслідком як техніко-технологічного відставання, так і недосконалістю інституційних процесів, низьких темпів зростання оплати праці, неефективного менеджменту тощо. Розв'язання означеної проблеми можливе за рахунок стимулювання роботодавців до впровадження енергозберігаючих технологій та технічних нововведень, розширення виробництва у високотехнологічних галузях економіки, реструктуризації зайнятості у напрямі нарощення її інноваційної складової.

**IX. Негативні тенденції в оплаті праці.** У реформуванні економіки України недооцінка та ігнорування проблем оплати праці виявилися у надзвичайно низьких стандартах (прожитковий мінімум, мінімальна заробітна плата), що призвело до демотивації у сфері виробництва та підвищенні продуктивності праці. Для ТРП України характерними стали низький рівень оплати праці (так звана бідність серед працюючого населення), заборгованість з її виплати, поширення тіньових схем оплати праці, необґрунтована надмірна диференціація заробітної плати і доходів населення (галузева, професійна, регіональна), обмеженість ринкового стимулювання праці; наявність централізовано встановлених обмежень. зокрема низький рівень оплати праці за показниками мінімальної та середньої заробітної плати. Негативною тенденцією в оплаті праці є зниження реальної заробітної плати у зв'язку зі знеціненням національної грошової одиниці – гривні. До знецінення гривні у 2012 р. мінімальна зарплата українців була на рівні 150 дол. США, практично такий самий розмір оплати мають працівники окремих колишніх пострадянських держав – Туркменістану чи Азербайджану. Однак після різкого падіння гривні мінімальна зарплата в Україні становить 43 дол. США (подібні розміри мінімальної заробітної плати мають Ліберія, Ботсвана та Демократична Республіка Конго). Якщо у 2012 р. середня заробітна плата становила 339 дол.



США, у 2013 р. – 368 дол. США, то у 2016 р. вона впала до 175 дол. США, тобто відбулося її більше ніж двократне зменшення в доларовому еквіваленті. Зазначені тенденції в оплаті праці негативно вплинули на розвиток ТРП: поживавився відтік робочої сили за кордон, насамперед висококваліфікованої, загострилися протиріччя між попитом і пропозицією праці, у стані стагнації перебувають пріоритетні галузі економіки, дедалі посилюється соціальна напруга в суспільстві.

**Х. Низька частка заробітної плати у структурі доходів та значні вікові розриви за рівнем доходів.** Частка заробітної плати у структурі доходів населення все ще залишається критично низькою (42,2%), що негативно позначається на мотивації до високопродуктивної та якісної праці. Частка заробітної плати в собівартості продукції складає лише 4–12%, що як з економічної, так і з соціальної позиції означає неефективне використання трудового потенціалу. Водночас частка фіксованих за розміром соціальних трансфертів у доходах населення сягнула 40,2%. Зокрема, пенсії складають майже чверть усіх доходів (23%), соціальні трансферти у вигляді допомоги, пільг та субсидій – 4,3%. У домогосподарствах з дітьми частка доходів від оплати праці вища, проте для них більш вагомими є надходження від системи соціальної допомоги. Питома вага витрат на робочу силу в собівартості виробництва та оплати найманої праці працівників у ВВП є також низькою. Загалом частка оплати праці у ВВП в Україні становить 51%, тоді як у країнах Європейського Союзу – в середньому 65% [105].

Слід також зазначити, що в Україні спостерігаються значні вікові розриви за рівнем доходів. Зокрема, низькі стандарти оплати праці для молоді пов'язані з проблемою працевлаштування після вищого навчального закладу, оскільки роботодавці висувають високі вимоги до претендентів на робочі місця, що пов'язані не лише з освітнім рівнем, а і з досвідом роботи та сімейним статусом. Набуття високого статусу на ТРП, який гарантує вищі за середні по країні доходи, припадає на періоди зменшення дітородної активності. Таким чином, молоді люди, які народжують та виховують дітей, найчастіше не встигають набути статусу з гарантовано високим доходом, що спричиняє суттєве зростання ризиків

потрапляння до категорії бідних з народженням кожної наступної дитини. Крім того, проблема нестачі коштів посилюється інфраструктурним компонентом, насамперед ускладненими можливостями влаштувати дитину у дошкільний заклад, територіальною недоступністю медичних та освітніх закладів, які надають більш якісні послуги, закладів позашкільної освіти тощо [141, с. 47–48]. З огляду на це низькі стандарти оплати праці, особливо серед молоді, формують проблему надвисокої бідності дітей.

#### **XI. Низький рівень внутрішньої трудової мобільності робочої сили.**

Трудова мобільність, виконуючи функції розподілу, перерозподілу й оновлення робочої сили, виступає сполучною ланкою між її формуванням та використанням. У широкому розумінні вона і є передумовою економічних перетворень, і значущим чинником зміни соціально-трудових відносин та життя суспільства загалом.

Трансформаційні економічні перетворення в Україні створили можливості для появи нових умов та видів мобільності робочої сили. Проте Україна досі характеризується низькою внутрішньою мобільністю робочої сили, що є негативним чинником для підвищення продуктивності праці. Внутрішня трудова мобільність України вимірюється тим, яка частина населення переміщалася в останні роки. Порівняно з розвиненими країнами Європи Україна має вдвічі нижчі показники внутрішньої трудової мобільності. Безпосередньою причиною трудових переміщень у кожному окремому випадку є невідповідність інтересів і вимог працівника конкретному робочому місцю, а на макроекономічному рівні – невідповідність між існуючим розподілом робочих місць і потребами існуючої моделі соціально-економічного розвитку.

Сучасній економіці України бракує динамізму: показники створення та скорочення робочих місць значно нижчі, ніж у країнах ЄС. Це є одночасно, і причиною, і наслідком низького рівня мобільності населення. На думку міжнародних експертів, підвищення рівня внутрішньої мобільності в Україні сприятиме переходу України до сучасної економіки. Враховуючи те, що населення України старіє швидшими темпами, ніж у більшості країн ЄС,

підвищення мобільності людських ресурсів має відбуватись якомога скоріше, оскільки для старшого населення ймовірність міграції задля пошуку роботи є ще нижчою. Сприяння з боку уряду в подоланні існуючих бар'єрів для внутрішньої мобільності може допомогти людям одержати доступ до кращих робочих місць, а Україні – зробити крок уперед на шляху розвитку [339].

Закріплення багатокладності в економіці, принципу добровільності праці, поява нових форм взаємодії між суб'єктами ТРП супроводжувалися несприятливими зрушеннями у галузевій структурі, зниженням рівня життя та соціальним розшаруванням населення, посиленням негативних демографічних тенденцій, що зумовило появу низки проблем у сфері зайнятості, зокрема знецінення праці та значну диференціацію в її оплаті.

Визначальним чинником, який загострює ці проблеми, є знецінення праці, зумовлене насамперед кризовими явищами в економіці, та поширення бідності серед зайнятого населення (18,5% у 2015 р.). До того ж існує не виправдано висока диференціація в оплаті праці між різними професійно-кваліфікаційними групами працівників та зайнятими у різних видах економічної діяльності. Як високооплачувані виділяються такі галузі промисловості, як видобуток та переробка сировинних ресурсів (нафтодобувна, нафтопереробна, газова), а також кредитно-фінансова сфера.

Для підвищення ефективності та конкурентоспроможності економіки країни необхідно змінювати ставлення до праці та систему підготовки кадрів. Аналіз засвідчує, що структурні зрушення в економічній системі України за роки незалежності не призвели до позитивних трансформацій на ТРП за такими важливими його характеристиками, як продуктивна зайнятість та гідна праця. Забезпечення продуктивної зайнятості населення передбачає підвищення продуктивності праці, створення гідних умов для її реалізації досягнення високих стандартів оплати праці і на цій основі подолання бідності населення.

Продуктивну зайнятість традиційно пов'язують зі створенням конкретної продукції чи наданням послуги. Продуктивним працівником вважається той, хто створює суспільно корисний продукт з доданою вартістю. Чим вища його

продуктивна активність, тим більшим є його суспільно корисний результат, від якого безпосередньо залежить як індивідуальний, так і суспільний добробут. Продуктивна зайнятість, на думку В. Онікієнка, передбачає [82, с. 32]:

- 1) задоволення потреби економічно активного населення у суспільно корисній діяльності (повна зайнятість);
- 2) економічну доцільність кожної структурної ланки економіки та робочого місця;
- 3) оптимальний поділ суспільної праці та максимально можливий рівень її продуктивності;
- 4) раціональний регіонально-галузевий розподіл ресурсів праці;
- 5) отримання працівником економічно обґрунтованих доходів, необхідних для повноцінного відтворення робочої сили;
- 6) створення гідних умов праці, що забезпечують гармонійний розвиток людського капіталу;
- 7) узгодження професійно-кваліфікаційної структури робочої сили із системою робочих місць, тобто досягнення кількісної та якісної відповідності пропозиції робочої сили та попиту на неї.

Виходячи з цього вважаю, що продуктивна зайнятість властива ефективній економіці, яка характеризується зниженням енерговитрат та матеріаломісткості продукції, зростанням капіталовіддачі, високими темпами поширення інноваційної діяльності в суспільстві, висококонкурентною робочою силою, збільшенням інвестицій у людський капітал тощо. Отже, продуктивна зайнятість відображає широкий спектр суспільних відносин, зокрема систему правових і соціально-економічних відносин, між економічно активним населенням, суб'єктами господарювання та державою щодо організації і функціонування суспільного виробництва.

Можна виділити кілька обставин, які суттєво впливають на продуктивну зайнятість населення. По-перше, продуктивна зайнятість населення безпосередньо залежить від стану економіки країни. По-друге, вона вимагає раціональної роботи органів виконавчої влади всіх рівнів щодо розробки та

реалізації програм політики зайнятості, здатних вирішувати проблеми бідності на базі створення високопродуктивних робочих місць, збільшення доходів громадян від трудової діяльності, підвищення рівня соціального захисту населення тощо. По-третє, продуктивна зайнятість населення залежить від ефективної роботи служб зайнятості, що полягає у працевлаштуванні безробітних, заохоченні підприємницької активності, проведенні професійного навчання громадян під конкретне замовлення роботодавців. По-четверте, продуктивна зайнятість населення залежить від суб'єктів ТРП - роботодавців та найманих працівників. Перші мають створювати гідні умови праці та її оплати, а другі в повному обсязі та у зазначені терміни виконувати роботу, виявляти ініціативу та бажання самовдосконалення і професійного розвитку.

Необхідною передумовою продуктивної зайнятості населення є гідна праця. За визначенням МОП, гідна праця – це продуктивна праця чоловіків і жінок в умовах свободи, рівності, безпеки та поваги до людської гідності. Вона забезпечує справедливий зарібок, безпеку на робочому місці, соціальний захист працівників і членів їхніх сімей, сприяє особистому зростанню працюючих та їхній соціальній інтеграції, дає людям свободу висловлювати свої погляди, об'єднуватися для того, щоб впливати на рішення, які стосуються їхнього життя, гарантує рівне ставлення та рівні можливості для всіх і кожного.

Перша програма гідної праці в Україні (ПГП) 2000–2007 рр. стала ключовим елементом державної соціальної політики й об'єднала чотири передумови, здатні забезпечити соціально-економічний розвиток: зайнятість, права, захист та діалог. У програмі було задекларовано, що зайнятість передбачає: отримання справедливої винагороди за працю, яка забезпечує гідне життя; рівні можливості для всіх; гідні умови праці; здоров'я та безпеку на робочому місці; доступ до продуктивної зайнятості; перспективи особистого розвитку. Дотримання принципів гідної праці в Україні забезпечувалось тристороннім соціальним діалогом і було спрямоване на поєднання економічного зростання та продуктивної зайнятості з соціальним розвитком та поліпшенням стандартів життя працівників. Сьогодні в Україні реалізується третя Програма гідної праці,

спрямована на досягнення Цілей розвитку тисячоліття (ЦРТ) та реалізацію національних пріоритетів країни у сфері праці, яка тісно пов'язана з міжнародними програмами розвитку, такими як ЦРТ, Рамкова програма партнерства Уряду України – ООН на 2012–2016 рр., Національна програма «Україна для людей» та Національні цілі розвитку тисячоліття.

У ЦРТ продуктивна зайнятість визначається як зайнятість, що гарантує отримання такого доходу від праці, який забезпечує рівень споживання, вищий від межі бідності. Такий підхід до тлумачення категорії продуктивної зайнятості є дещо звуженим, оскільки за своєю природою остання має бути спрямована на досягнення максимально можливого рівня економічної та інноваційної активності й забезпечення зростання добробуту населення в напрямку наближення його до рівня європейських стандартів. Рівень доходу від праці, який лише перевищуватиме межу малозабезпеченості, не сприятиме зменшенню бідності серед економічно активного населення, а тільки дозволить йому балансувати на межі бідності.

Продуктивна зайнятість має визначати такий рівень зайнятості населення та її структуру, за яких одночасно задовольняються кількісно-якісні потреби економіки в людських ресурсах та потреби економічно активного населення у високопродуктивних робочих місцях з гідною оплатою праці. Збалансованість між потребою населення у робочих місцях та їх наявністю має досягатися в розрізі професій, кваліфікацій, умов і режимів праці, інших якісних характеристик, що зумовлені як запитамі людей, так і об'єктивними вимогами часу.

Ураховуючи вищесказане, доцільно розрізняти продуктивну зайнятість на мікро- та макрорівнях. На мікрорівні продуктивну зайнятість можна трактувати як економічно доцільну діяльність індивіда або групи (організації) зі створення конкурентоздатної продукції (послуги), що забезпечує отримання прибутку як джерела накопичення капіталу та розширення обсягів виробництва, стимулювання ефективності праці та гармонійного розвитку працівника.

На макрорівні продуктивна зайнятість населення – це суспільно корисна діяльність людей зі створення матеріальних благ та послуг, що характеризується раціональним розподілом ресурсів праці (за сферами і видами економічної діяльності, технологічними укладами) та ефективним їх використанням, забезпечує стійку динаміку економічного зростання на інноваційних засадах та підвищення рівня життя населення відповідно до прогресивних соціальних стандартів.

На продуктивну зайнятість впливає низка чинників, серед яких найбільш вагомими є:

1. *Демографічні чинники: статеві-вікова структура населення та демографічна ситуація у країні*, що визначають можливості суспільства забезпечити економіку людськими ресурсами.

2. *Соціальні чинники*, пов'язані з удосконаленням розвитку людського капіталу, можливостями та умовами забезпечення здоров'я населення, отримання професійної та вищої освіти, організації підвищення кваліфікації та перепідготовки кадрів на рівні сучасних вимог виробництва.

3. *Економічні чинники*, що проявляються через передумови та можливості залучення економічно активного населення до суспільно корисної праці та забезпечення ефективного використання капіталу. Економічні чинники характеризуються показниками структури економіки, темпами поширення і впровадження інновацій, рівнями зайнятості (формальної та неформальної) і безробіття, умовами й оплатою праці, можливостями працевлаштування за фахом, ступенем задоволеності працею, якістю життя тощо.

4. *Суспільно-політичні чинники*, які впливають на *продуктивну зайнятість* через систему нормативно-правового забезпечення, що визначає гарантії держави щодо захисту права громадян на працю та реалізацію їхніх прав на соціальний захист від безробіття, державну політику у сфері зайнятості, регламентує функціонування ДСЗ, а також громадських та політичних організацій, суб'єктів господарювання, діяльність яких спрямована на послаблення нерівності в

розподілі доходів і майна, на захист населення від безробіття, підвищення цін, знецінення трудових заощаджень тощо.

5. *Інституціональні чинники*, пов'язані з діяльністю інституцій щодо регулювання підприємницької діяльності та функціонування ТРП, забезпечення продуктивної зайнятості (Антимонопольний комітет, Центр управління продуктивністю, ДСЗ, антикризовий центр).

Рушійними силами зростання продуктивної зайнятості та оплати праці в Україні мають стати модернізація економіки та розвиток її інноваційних (локомотивних) галузей, здатних вивести країну на принципово новий якісний рівень. У цьому контексті нарощення обсягів виробництва високотехнологічної продукції, що забезпечує основну частину доходів від експорту, є ключовим пріоритетом розвитку країни. Вирішальну роль у забезпеченні продуктивної зайнятості в цих країнах також має відігравати ефективна система професійної підготовки та підвищення кваліфікації зайнятих. При цьому освіта у поєднанні з професійно-технічним навчанням забезпечує вихід кваліфікованої робочої сили на ТРП, а подальша підготовка на робочих місцях та неперервне навчання забезпечують підвищення продуктивності праці і зростання рівня доходів зайнятих відкриває нові можливості для створення якісних робочих місць.

Сьогодні в Україні спостерігається значний професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ТРП, за якого рівень кваліфікації та компетентності незайнятого населення не відповідає вимогам робочих місць, на які воно претендує.

Існування дефіциту спеціалістів за професіями, що мають особливий попит на ТРП, призводить у кінцевому результаті до неможливості укомплектування робочих місць кваліфікованими кадрами, а надалі – до втрати їх конкурентоспроможних позицій та зниження продуктивності праці. Проблема відсутності кваліфікованих кадрів за конкурентоспроможними робітничими професіями поглиблюється ще й тим, що навчальна база за такими професіями функціонує не на належному рівні. Водночас існує перенасичення спеціалістів з вищою освітою за певними спеціальностями. Низький рівень заповнення вакансій зумовлюється ще й тим, що роботодавці пропонують вакансії з низькою оплатою



праці (особливо це стосується малих підприємств), а вимоги до претендентів ставляться високі. Всі ці процеси відбуваються на фоні збільшення масштабів старіння зайнятих працівників: вік кожної шостої економічно активної людини перевищує 50 років. Їх масове вибуття зі складу ресурсів праці в кінці поточного – на початку наступного десятиліття потребуватиме відповідного заміщення молоддю. Однак з різних причин, перш за все – через недоліки у трудовому вихованні, частина молоді не налаштована на чесну і наполегливу працю, здобуття професії, активний пошук роботи і мобілізацію власних сил.

Суспільні ефекти від забезпечення продуктивної зайнятості будуть проявлятися у зростанні обсягів залучення населення до суспільно корисної діяльності, переміщенні робочих місць із секторів з низькою продуктивністю до секторів з високою, нарощенні конкурентоспроможності економіки та зростання доходів працівників. Водночас стратегії соціально-економічного розвитку, які базуються на підвищенні якості освіти й професійної підготовки, поширенні нових знань і технологій, сприяють прискоренню інноваційного розвитку, диверсифікації виробництва та забезпеченню всіх умов для продуктивної зайнятості. Головними цілями такої стратегії можна вважати:

1. *Задоволення попиту на знання професійні навички відповідно до сучасних вимог економічного розвитку.* З метою узгодження попиту на кваліфіковану робочу силу та її пропозиції слід розвивати професійні навички, які відповідають вимогам сучасності, сприяти розвитку неперервної освіти, забезпечувати високий рівень знань та економічно доцільну кількість кваліфікованої робочої сили. Держава має забезпечити рівні можливості доступу населення до освіти та робочих місць для задоволення потреб у професійній підготовці та реалізації у сфері праці представників усіх прошарків населення.

2. *Оптимізація витрат, пов'язаних з регулюванням зайнятості населення.* Реорганізація зайнятості відповідно до нових вимог розвитку економіки зумовлює вимивання певних професій і спеціальностей та появу нових. Своєчасне реагування системи освіти на ці зрушення і можливостей та доступності оволодіння новими спеціальностями і професійними навичками гарантуватиме

захист молоді від довготривалого безробіття та неповної зайнятості, сприятиме швидшому працевлаштуванню та виступатиме гарантією підтримки ділової активності підприємств.

3. *Підтримка динамічного соціально-економічного розвитку.* Державна політика у сфері професійної підготовки та підвищення кваліфікації має створювати потенціал і систему знань, які ініціюють та підтримують стійкий соціально-економічний розвиток.

Якщо перші дві цілі ставлять за мету нарощення професійних навичок у відповідь на технологічні та економічні зміни і можуть бути досягнені в коротко- та середньостроковому періодах, то третя ціль на противагу їм стосується стратегічної політики у сфері освіти й професійної підготовки і полягає в ініціюванні та безперервному стимулюванні технологічних змін, залученні внутрішніх та іноземних інвестицій, диверсифікації і зростанні конкурентоспроможності.

## **2.2. Трансформація зайнятості в умовах реалізації інноваційної парадигми соціально-економічного розвитку**

Проблеми зайнятості населення в умовах сьогодення займають ключові позиції як у соціально-економічних дослідженнях, так і в стратегії економічного розвитку, оскільки зайнятість не тільки характеризує систему економічних відносин щодо забезпечення громадян робочими місцями, а і є важливою передумовою соціально-економічного розвитку та макроекономічної стабільності держави.

Одним із найважливіших завдань сьогодення, що постає перед вітчизняними науковцями, є усвідомлення характеру структурних трансформацій та пошук механізмів підвищення конкурентоздатності економіки за рахунок переорієнтації на виробництво високотехнологічних товарів і послуг, що сприятиме трансформації зайнятості в напрямі становленню її інноваційної моделі, підвищенню продуктивності праці та зростанню добробуту населення.

Науково-технічний прогрес постійно видозмінює структуру суспільного виробництва, значно розширюючи межі нематеріального виробництва, до якого у сучасних умовах належать не лише освіта, культура, охорона здоров'я, торгівля, транспорт, зв'язок, обслуговування тощо, а й виробництво високотехнологічних та інформаційних послуг. Впровадження нових технологій суттєво видозмінює як структуру економіки, так і ТРП. Останній, перебуваючи під впливом зовнішніх та внутрішніх чинників, знаходиться у стані постійних трансформаційних зрушень, що проявляються у зміні попиту та пропозиції праці, характеру соціально-трудова відносин, форм зайнятості населення, інфраструктури тощо.

Сьогодні увага науковців прикута до пошуку швидких шляхів виходу з рецесії. Останні дослідження в цьому напрямі переконливо доводять, що найбільш дієвою стратегією подолання кризи є модернізація економіки, її структурна перебудова, яка базується на розробках та швидкому впровадженні інновацій. У цьому контексті виникає потреба перегляду існуючих наукових здобутків щодо визначення характеру інноваційної праці, відповідної зайнятості та усвідомлення компетентнісних потреб у структурі робочої сили, здатної задовольнити потреби інноваційного розвитку економіки.

Необхідність забезпечення інноваційного розвитку економіки в Україні як передумови подолання кризових явищ в економіці зумовлює потребу формування інноваційної моделі зайнятості, що характеризується зростанням інтелектуалізації праці, збільшенням її творчої складової, нарощуванням багатопрофільності найманої праці, а також збільшенням кількості праці, витраченої на створення та обробку інформації й виникненням нового виду праці – інформаційного. Результати праці стають все більш невідчужуваними від її власника. І саме ця риса, з точки зору суспільних відносин, є ключовою відмінністю соціально-трудова відносин інноваційного суспільства від усіх попередніх.

Інноваційний розвиток економіки нерозривно пов'язаний з інформатизацією економіки. Сьогодні в Україні відбувається інтенсивна інформатизація більшості сфер суспільного життя та діяльності, що проявляється у: подоланні кордонів для обміну інформацією у глобальному просторі; зростанні можливостей збирання,

обробки, зберігання, передачі інформації та доступу до неї; розширенні доступу до інформації для різних сфер людської діяльності; загостренні проблеми інформаційної нерівності й бідності як на внутрішньому, так і на зовнішньому рівнях; появі нових форм зайнятості населення та збільшенні попиту на людські ресурси, що володіють компетенціями виконувати інформаційні та інтелектуальноємні види робіт. До таких видів робіт належать робота в сфері управління, фінансів, юриспруденції, маркетингу, наукової та освітньої діяльності, ЗМІ, охороні здоров'я, культури тощо. Саме масштаби інтелектуальної діяльності у розвинутих країнах говорять про формування інноваційної економіки та відповідної моделі зайнятості. У цьому контексті зростає значення інтелектуальної праці як невід'ємної частини інноваційної економіки.

Варто зазначити, що виділення інноваційної праці як різновиду трудової діяльності у наукових дослідженнях було зумовлене необхідністю розмежувань понять «робочої сили» та «людський капітал». Традиційно серед основних характеристик робочої сили виділяли фізичну та розумову здатність до праці, які вимагали різного функціонального напруження певних функціональних систем організму, чим зумовилося врахування важкості та напруженості праці. Функціонально робоча сила у науці та на практиці частіше ототожнюється з виконанням виробничих завдань, спрямованих на досягнення суспільно-корисного результату. Більш емним порівняно з нею стало поняття «людський капітал», яке увібрало в себе, крім базових якісних характеристик, ще й потенційні та дозволило розмежувати такі потенціали: психофізіологічний, освітньо-професійний (інколи ототожнюється з інтелектуальним), трудовий, креативний, мотиваційний та соціальний. Таким чином, прийнято вважати, що людський капітал, на відміну від робочої сили, за умови накопичення необхідних знань, навичок та вмінь може виступати рушієм прогресивного розвитку інноваційної економіки, а його носії – отримувати вищу оплату праці, яка складатиметься з оплати праці робочої сили та відсотка на використання людського капіталу [60, с. 186]. Неодмінними передумовами реалізації праці носіїв людського капіталу з урахуванням їх освітньо-професійних та творчих

складових є інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація, гуманізація та креативність.

Інформатизація та інтелектуалізація праці є закономірностями сучасного соціально-економічного розвитку. Інформатизація праці передбачає широке використання інформаційних технологій у виробничих процесах і вимагає якісно нової підготовки кадрів, які володіють не лише аналітично-діагностичними та дослідницькими компетенціями, пов'язаними із збиранням, обробкою, передачею та зберіганням інформації, а й комунікаційними навичками. Останні більше не ототожнюються виключно з володінням культурою мовлення та навичками міжособистісного спілкування, а й передбачають мультимовність, мультикультурність, володіння навичками використання сучасних інформаційних технологій та віртуального спілкування.

Інтелектуалізацію праці тісно пов'язують зі зростанням значущості розумової праці у структурі суспільно корисної праці. Фактично інтелектуалізація праці зумовлена механізацією та модернізацією виробництва з поступовим витісненням видів економічної діяльності та професій, що базуються на фізичній праці. Таким чином, процеси інтелектуалізації праці нерозривно пов'язані з процесами формування, розвитку та використання інтелектуальної складової людського капіталу, що, у свою чергу, вимагає наявності у працівника необхідної освітньо-професійної підготовки, вміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні й нестандартні рішення, сукупності природних та набутих здатностей і навичок до творчої діяльності, бази корисних знань щодо обміну інформацією з іншими людьми та необхідних у створенні інтелектуального продукту.

Інновації та інтелектуалізацію праці зазвичай розглядають у тісному взаємозв'язку. Це насамперед пов'язано з тим, що основним ресурсом фізичної праці виступають фізичні здібності людей, тоді як розумової – знання та інтелектуальні здібності. Отже, інноваційну працю пропонують розглядати як цілеспрямовану діяльність людини, пов'язану з психофізіологічними та емоційними витратами енергії, що певною мірою зумовлена прагненням до

пізнання на фоні емоційного підкріплення (переважання розумової праці порівняно з іншими видами діяльності, коли при розв'язанні певного завдання є потреба вирішувати й інші, що виникають у процесі реалізації мети). Таким чином, інноваційну працю трактують як можливість реалізації завдань на базі розширення сфери експериментальної ситуації, її виходу за рамки нестимулюючого пошуку і відкриття нових закономірностей. О. Стремоусова справедливо підкреслює, що не варто ототожнювати інтелектуальну працю та інтелектуальну роботу. Це пов'язано з тим, що інтелектуальна праця властива як розумовій, так і фізичній діяльності працівника. Однак, щоб інтелектуальна праця стала інноваційною, вона має бути творча та креативна, яка передбачає створення нових продуктів, рішень та підходів [132].

Гуманізація праці є формою трансформації умов процесу традиційної праці у такий спосіб, щоб вони якнайповніше задовольняли потреби творчої людини, забезпечували всебічний розвиток її фізичних, розумових та організаторських здібностей і сприяли повноцінній їх реалізації. Гуманізація праці має забезпечувати:

- а) високу змістовність праці відповідно до кваліфікації, структури, ієрархії потреб і мотивів працівників;
- б) оптимальне пристосування матеріально-технічної бази виробництва до ергономічних вимог працівника;
- в) справедливість, що передбачає відповідність частки доходу кожного працівника частці його внеску в загальний результат;
- г) забезпечення гідних умов праці, які сприятимуть найповнішій реалізації професійних та творчих здібностей особистості;
- д) широку та активну участь працівників у виконанні виробничих завдань.

Програма гуманізації праці у сучасному її розумінні охоплює: збагачення змісту праці; розвиток колективних форм організації праці; створення більш досконалих умов праці; демократизацію соціально-трудових відносин; оптимізацію режимів праці і відпочинку; використання нетрадиційних форм зайнятості; підвищення рівня якості трудового життя.

Креативність праці пов'язують з необхідністю використання у процесах розв'язання виробничих завдань творчого потенціалу працівників, що характеризується відмовою від стереотипних способів мислення, готовністю до створення принципово нових ідей, здатністю знаходити нетрадиційні шляхи розв'язання проблем, які виникають усередині статичних систем. Креативна праця є найвищим проявом інтелектуальних здібностей особистості чи колективу.

Якщо розглядати креативність на індивідуальному рівні, то вона має проявлятися у наявності інтуїтивного мислення, вмінні створювати асоціації, імпровізувати, шукати та знаходити розв'язок проблеми на основі висування гіпотез та їхньої перевірки, здатності прогнозувати та досягати суспільно-корисного результату, використовуючи існуючий суспільний досвід. Креативність як продуктивну характеристику особистості пов'язують з наявністю високого рівня інтелекту. Водночас слід пам'ятати, що наявність високого рівня інтелекту нерідко може бути і стримуючим чинником щодо реалізації креативності особистості.

Інформатизація, інтелектуалізація та креативність праці сприяли появі нового класу у суспільно-трудовій системі, так званого креативного класу. Фундатором теорії появи креативного класу вважають Р. Флориду, який відстоює позицію, що визначальним чинником економічного розвитку є творча еліта, чим і зумовлене формування цього класу в суспільстві. Р. Флорида у своїй книзі «Креативний клас: люди, які змінюють майбутнє» підкреслює, що близько 30% всіх працюючих американців належать до креативного класу і вони сконцентровані у творчих галузях економіки [139].

За даними доповіді ООН «Культура та розвиток», частка творчих галузей економіки складає більше 3,4% у структурі ВВП, або приблизно 1,6 трлн. дол. США, що майже удвічі перевищує розрахунковий обсяг надходжень від міжнародного туризму. Креативна економіка є одним із секторів глобальної економіки, що найдинамічніше розвиваються. Світові темпи його зростання складають 4,3–17,6% (у країнах Близького Сходу – 17,6%, Африки – 13,9%, Південної Америки – 11,9%, Азії – 9,7%, Океанії – 6,9%, Північної і Центральної

Америци – 4,3%). Річні темпи зростання креативної економіки вдвічі перевищують темпи зростання сфери послуг і в чотири рази – сфери виробництва [125].

Креативний клас складається з двох підкласів: суперкреативного ядра та креативних професіоналів. Суперкреативне ядро утворюють професіонали, які зайняті у науковій та технічній сферах, програмуванні та інформатиці, архітектурі та інженерії, природничих та соціальних науках, дизайні, спорті, освіті, мистецтві, музиці, засобах масової інформації, індустрії розваг. До їхніх економічних функцій належить створення нових ідей та технологій принципово нового, креативного змісту. До креативних професіоналів належать управлінці та фахівці, які працюють у бізнесі і фінансах, праві, охороні здоров'я та суміжних сферах економічної діяльності, а також особи, що займаються менеджментом продажів. На переконання Р. Флориди, для всіх, хто належить до креативного класу, всі аспекти та всі прояви креативності – технологічні, культурні й економічні – взаємопов'язані та нероздільні. Відмінною рисою креативного класу від інших є специфічний продукт праці – проекти, та принципово нові ідеї, програми, технології, інноваційні продукти, які вимагають обов'язкового поєднання інформаційної, інтелектуальної та креативної складових праці.

В Україні перша спроба оцінити креативний клас була реалізована у 2012 році шляхом проведення міжнародним кадровим порталом hh.ua. соціологічного опитування 1145 респондентів. Отримані суб'єктивні оцінки, на наш погляд, доволі завищені, оскільки 61% респондентів зазначили, що вважають свою роботу креативною. Критеріями креативної роботи було названо креативну професію (необхідність постійно генерувати нові ідеї), необхідність використовувати творчий підхід та нестандартні інструменти при розв'язанні завдань [3].

Кожен третій з опитаних вважає свою роботу такою, що вимагає постійної генерації нових ідей, 40,7% виконують роботу, пов'язану з розв'язанням нестандартних завдань або вирішенням звичайних завдань нестандартними методами, майже п'ята частина респондентів пов'язують свою роботу з виконанням творчих проектів. Незважаючи на те, що більшість опитаних



найманих працівників вважають свою роботу креативною, лише незначна їх частка (14%) знаходить можливість повністю розкрити власний творчий потенціал. Переважна більшість опитаних (64%) не можуть повністю розкрити креативні здібності, а кожний п'ятий респондент нарікає на відсутність можливостей реалізуватися [3].

Дослідження показало, що наймані працівники сприймають постановку креативних завдань позитивно (47%) або нейтрально (30%). Лише незначна частка опитаних (6%) зазначили, що нові креативні завдання їх лякають.

Варто зазначити, що теорія креативного класу в Україні маловідома серед найманих працівників, що яскраво продемонстрували й результати опитування, проведеного порталом hh.ua. Переважна більшість опитаних (69%) нарікають, що не знають такого терміна, кожен п'ятий знає, що таке креативний клас, і вважає, що належить до нього, а кожен восьмий знає, але себе не відносить до цього класу. Дослідження показує, що в Україні, на відміну від розвинених країн світу, представники креативного класу не отримують достатнього матеріального стимулювання до інноваційної праці. Найпопулярнішими видами заохочення керівництвом працівника до креативної праці є словесна похвала (43%), премія (12%), у окремих випадках підвищення заробітної платні (7%), а ще рідше – підвищення по службі (4%).

Респонденти зазначили, що невід'ємними властивостями креативного працівника є гнучкість та незалежність мислення (56,2%), винахідливість (44,2%), талант (34,8%), внутрішня мотивація (32,1%), високий рівень компетенцій та освіта (23,5%), наполегливість (16%).

Традиційні визначення креативного класу, як правило, підкреслюють, що до нього належать працівники нематеріального виробництва, які досягають індивідуального успіху завдяки власній освіті та творчим здібностям. Але перш за все для них характерний набір цінностей, серед яких головними є: особистісна самореалізація; індивідуальні свободи; преференції нематеріальних благ щодо фінансового успіху; відкритість, тобто відмова від наслідування традиційним моделям життя і кар'єри; асоціювання себе з певною державою або нацією і

прагнення вільно самоідентифікуватися та шукати власне місце у креативному світі. Саме на креативний клас покладається відповідальність за створення інновацій.

Виходячи з вищесказаного, інноваційна праця є поєднанням інтелектуальної, інформаційної та креативної праці.

Як справедливо вважає Санкова Л.В., системними передумовами інноваційної праці є [125]:

1) трансформація предметів, засобів і результатів праці у більш інтелектуальноємні та інформаційноємні, що забезпечують: зростання продуктивності праці та можливість генерування новацій у процесі праці;

2) еволюція суб'єктів праці та перетворення творчої діяльності і новаторства у головний чинник прогресу;

3) соціалізація власності та капіталу, що стимулює інноваційну поведінку;

4) зміщення акцентів на відтворення інтелектуального потенціалу;

5) формування нового типу суспільного споживання, способу життя;

6) динамічність економічного середовища, яке зумовлює появу нових трудових практик;

7) формування нового суспільного класу, так званого «креативного класу».

Враховуючи вищезазначене, основними ознаками інноваційної праці пропоную вважати такі:

1. Індивідуалізований характер праці, який базується на високому рівні інтелектуального розвитку, досконалому володінні сучасними інформаційними технологіями та здатності працівника до креативності, що не вичерпуються з часом та розглядаються як передумови створення інноваційного продукту й об'єкти здійснення інвестицій на індивідуальному, мікро- та макрорівні. У свою чергу суб'єкт інноваційної праці має володіти системними знаннями у галузі, де створюються інновації; аналітично-діагностичними, дослідницькими,

комунікативними, мультикультурними, креативними навичками; здатністю постійно саморозвиватися та самовдосконалюватися.

2. Здатність найманих працівників до інноваційної активності, що проявляється в узагальненні та примноженні наукових знань попередніх поколінь, конструюванні, створенні й освоєнні якісно нових видів техніки, предметів праці, технологій і методів оптимізації та покращення суспільного життя.

3. Інновація як продукт інноваційної праці (новий товар чи послуга, технологія, метод тощо), що базується на сучасних досягненнях науки і техніки, високій частці докладання інтелекту людини, задовольняючи суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом. При цьому найвищу цінність у продукті інноваційної праці має не технічна новизна, а новизна споживчих цінностей блага. Це означає, що продукт характеризується рівнем новизни та ефектом використання, які проявляються у можливості задовольнити нову потребу або новим способом задовольнити традиційну потребу, а також у готовності бізнесу до введення цього продукту у виробничу практику або випуску.

4. Інноваційна праця не підлягає регламентуванню, точному прогнозуванню, нормуванню та жорсткому контролю; вона пов'язана з високим ступенем ризику, який оцінюється як ступінь відхилення від бажаного результату.

5. Інноваційна праця характеризується дискретністю, переривчастістю. Відповідно до фаз інноваційної активності інноваційна праця характеризуватиметься зростанням, уповільненням або взагалі затуханням при створенні інновації. Отже, інноваційна праця неоднорідна і з отриманням результату взагалі закінчується, проявляючи свою дискретність.

6. Нестандартність та неординарність характеру інноваційної праці вимагає неперервного оновлення знань працівників, причому нерідко одночасно в кількох галузях знань.

Слід погодитися з думкою А. Колота, який ще однією особливістю інноваційної праці відзначає «відсутність чіткої пропорційної залежності між витратами праці та характером отриманих результатів. У багатьох випадках

розширення кола виконуваних робіт, залучення додаткових ресурсів не має суттєвого впливу на кінцеві результати» [52]. Передача створеної інформації замовнику не вичерпує можливості використання отриманих даних у наступних темах і проектах, продукти науково-технічної діяльності не підлягають фізичному зносу і не можуть бути витрачені повністю.

Цілком справедливим, на мою думку, є твердження академіка В. Гейця, що «інноваційна праця є однією з визначальних характеристик становлення постіндустріального суспільства, в якому традиційна праця заміщується знаннями, тобто здійснюється перехід від суто технічних умінь до інтелектуальних. Заміна праці знаннями означає новий тип активності, який відзначається значною творчою компонентою, а в діяльності підприємств, організацій на перший план виходить завдання з акумулювання інтелектуального капіталу, виявлення, накопичення й поширення інформації та досвіду, створення передумов для розповсюдження й передачі знань» [15, с. 109]. На підтримку цієї плідної тези О. Герасименко зазначає, що «по суті інноваційний зміст та характер праці слід вважати закономірним наслідком тих трансформацій, які відбуваються в постіндустріальний період розвитку суспільства. Суттєве підвищення знаньєвмісткості економіки в глобальних масштабах, концентрація праці у сфері послуг, особливо «високих» технологій, об'єктивно зумовлює появу нових професій, поширення нетрадиційних видів зайнятості, вдосконалення форм організації праці. Загалом ці зміни проявляються в інтелектуалізації праці на основі широкого використання знань, як набутих раніше, так і принципово нових» [16].

У вузькому розумінні **інноваційна праця** охоплює працю окремих категорій громадян, які у процесі трудової діяльності здійснюють розробку і впровадження у виробництво наукових (науково-технічних) результатів з метою їх комерціалізації. Отже, інноваційною визнається праця індивідів, які безпосередньо залучені до інноваційного виробництва науково-технічної продукції на будь-якій його стадії [47, с. 263]. Характерні ознаки традиційної та інноваційної праці наведено у табл. 2.1.

**Відмінності традиційної та інноваційної праці**

№ п/п	Характерні ознаки праці	Вид праці	
		Традиційна	Інноваційна
1	2	3	4
1	Мета діяльності	Переважає орієнтація на виробництво матеріальних благ	Створення інновацій з метою їх комерціалізації та отримання нових споживчих вартостей
2	Тип власності	Промислова власність	Інтелектуальна власність
3	Спонукальний мотив діяльності	Зовнішня доцільність, що пов'язана з виробництвом матеріальних благ	Суб'єктивні потреби у творчій самореалізації, отриманні визнання та винагороди за розроблений принципово новий продукт у галузі техніки, технології, організації праці, управління, а також в інших сферах наукової та соціальної діяльності
4	Засоби виробництва	Машинні технологічні системи виробництва	Знання, інтелект, інформаційні системи та технології
5	Домінуючий вид праці	Інтенсивне використання машинної праці	Інформаційна насиченість праці, її інтелектуалізація та креативність
6	Зміст праці	Шаблонна, репродуктивна	Творча, продуктивна
7	Використання наукових методів	Пасивне обслуговування засобів виробництва	Активне (наращення знань у сфері науки та техніки, удосконалення існуючих технологій)
8	Особливості контролю	Доцільність жорсткого контролю та нормування	Підвищення ролі самоконтролю. Недоцільність жорсткої регламентації робочого часу
9	Продукт праці	Переважає виробництво матеріальних благ	Переважає виробництво нематеріальних благ, нових товарів чи послуг, технологій, методів тощо, які базуються на сучасних досягненнях науки і техніки, високій частці докладання інтелекту людини, задовольняють суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом
10	Оцінка результатів діяльності	Економічна	Експертна, економічна, соціальна
11	Характер зайнятості	Традиційна зайнятість	Розвиток нетрадиційної зайнятості
12	Винагорода за працю	Оплата праці на рівні вартості робочої сили	Отримання надприбутку за інтелектуальну власність
13	Ступінь відповідальності	Помірний. Важливого значення набувають дисциплінованість та сумлінність	Самоорганізація, самодисципліна, самоконтроль, залучення до прийняття управлінських, технологічних та виробничих рішень
14	Ставлення до праці	Праця як засіб отримання життєвих благ	Праця як форма самовираження та реалізації інтелектуального і креативного потенціалів особистості чи колективу з метою отримання ренти на інтелектуальну власність
15	Особливості регулювання	Жорсткі форми організації праці. Домінування матеріального стимулювання	Гнучкі форми організації праці. Матеріальне та нематеріальне заохочення. Високий ступінь захисту прав інтелектуальної власності.
16	Сфери прикладання	Традиційні види економічної діяльності	Креативні та високотехнологічні види економічної діяльності

*Джерело:* удосконалено та доповнено автором на базі джерел [16; 135].

Підтримую точку зору О. Герасименко, яка наголошує, що «фундаментальні зміни, які відбуваються у світовій економіці на зламі тисячоліть, на тлі посилення конкуренції об'єктивно зумовлюють зрушення у трудовій діяльності. В сучасній

економічній системі, в будь-якій сфері діяльності людина стає носієм інновацій як на стадії генерування нових ідей, так і в процесі застосування нових, нетрадиційних методів, процесів, прийомів виконання роботи. Характерні риси інноваційної праці на стадії використання інновацій знаходять відображення в наступному:

- застосування складних засобів праці у трудовій діяльності;
- мультиопераційність трудових процесів, їх багатоаспектність, різноплановість на відміну від монодіяльності за технократичною системою;
- обізнаність працівників у специфіці технологічних процесів у цілому, а не лише їх окремих етапів та операцій;
- підвищення частки контрольних операцій, які вимагають особливого зосередження уваги, підвищеного психологічного навантаження;
- необхідність самостійного прийняття рішень, що забезпечують створення якісного кінцевого продукту праці» [16].

На мій погляд, у широкому розумінні інноваційна праця є формою реалізації освітнього, інтелектуального та креативного капіталів, що має на меті створення принципово нового продукту в галузі техніки, технології, організації праці, управління, а також в інших сферах наукової та соціальної діяльності, здатного задовольняти суспільні потреби з максимально корисним економічним ефектом. Головною відмінністю інноваційної праці від традиційної є можливість отримання ренти на інтелектуальну власність.

Виходячи з цього вважаю, що **інноваційна зайнятість** – це сукупність соціально-трудова відносин між представниками креативного класу, що передбачає формування, розподіл та перерозподіл людських ресурсів для участі в інноваційній праці, результатом якої є інноваційний продукт, що забезпечує задоволення потреб людини та суспільства і зумовлює соціальні зміни, які покращують якість життя населення.

З огляду на це виникає необхідність у формуванні працівника нового типу працівника, який володіє інноваційними знаннями, навичками і є носієм нововведень у сфері організаційної, науково-технічної та екологічної культури

підприємства [91, с. 35]. На мій погляд, такий працівник має характеризуватися високим освітнім рівнем та ерудицією, новаторським та економічним мисленням, високою техніко-технологічною культурою, готовністю швидко адаптуватися до постійних змін на ТРП, здатністю до сприйняття та відтворення нових знань, технологій та ідей.

Серед базових особистісних компетенцій інноваційних працівників мають бути інтелектуальні та творчі здібності, ініціативність, комунікабельність, вміння працювати в команді, здатність до ризику, відповідальність, психологічна стійкість тощо. Враховуючи те, що домінуючою формою праці у рамках інноваційної зайнятості стає інтелектуальна, інноваційні працівники мають вміти використовувати складну інтелектуальну техніку, володіти сучасними технологіями обробки знань та управління інформаційними потоками, навичками самовдосконалення та саморозвитку, адаптивністю до нововведень та трудовою мобільністю.

Отже, інноваційна зайнятість – це, з одного боку, здатність окремої людини, трудового потенціалу підприємства, галузі, території максимально швидко пристосовуватися до нових потреб економіки, соціальної та духовної сфер, зумовлених технічними та інформаційними нововведеннями, а з іншого боку – здатність роботодавця на базі новітніх методів управління людськими ресурсами підвищувати продуктивність праці, що сприятиме зростанню конкурентоздатності економіки та реалізації інноваційного потенціалу. Така зайнятість характеризується позитивними змінами, так званим соціально-економічним ефектом, що проявляється як на суспільному, так і на індивідуальному рівні. Проявами цього ефекту є розширення інноваційного бізнесу, зростання продуктивності праці та доходів населення, скорочення часу на пошук робочого місця, підвищення інтелектуальної складової ВВП, зростання конкурентоспроможності тощо, а також якісні трансформації трудового потенціалу, зокрема розвиток його інтелектуальної, творчої та професійно-кваліфікаційної складових. Таким чином, ефекти від інноваційної зайнятості

можна розглядати як на рівні індивіда, так і на рівні підприємства, галузі та країни.

Професійно-кваліфікаційна структура попиту на працю за інноваційної моделі зайнятості трансформуватиметься у бік залучення до виробництва кваліфікованої робочої сили, що володіє високим рівнем інтелектуального потенціалу і поєднує знання кількох професій, розширюючи профіль представників синтетичних спеціальностей (зокрема, програміст-аналітик, ERP-програміст, дизайнер віртуальних світів, html-верстальник, BIM-менеджер-проектувальник, розробник ІТ-інтерфейсів легкої промисловості, менеджер інтернет-проектів, контент-менеджер, рециклінг-технолог, ІТ-медик, ІТ-генетик, системний біотехнолог, ІТ-аудитор, урбаніст-еколог, агрокібернетик тощо). Важливою рисою інноваційної моделі зайнятості є суміщення людиною основної професії (менеджера, економіста, інженера, дизайнера, агронома, викладача, медика тощо) з інформаційною працею, що потребує якісно нової професійної підготовки.

Експерти ОЕСР вважають, що в інноваційній моделі зайнятості 50–60% вакансій мають припадати на менеджерів та кваліфікованих працівників. Поряд з цим, з'являються кваліфікаційні групи працівників, діяльність яких пов'язана з розробкою, впровадженням й обслуговуванням інформаційних та інтелектуальних ресурсів, так звані «віртуальні комірці» [114, с. 32]. Специфіка праці таких фахівців полягає в цілеспрямованій діяльності щодо перетворення інформаційних та інтелектуальних ресурсів у інформаційні продукти й послуги, придатні як для особистого, так і суспільного споживання. З поширенням інноваційної зайнятості зростатиме частка «інтелектуальних службовців», або так званих «золотих комірців», до яких належать ті, хто займає високі посади у державній ієрархії, міжнародних організаціях, транснаціональних компаніях, вчені та бізнесмени, які успішно освоюють сферу високих технологій.

До характерних рис інноваційної зайнятості належать: креативність, гуманізація, інформатизація та інтелектуалізація праці; підвищення якості людського капіталу; поява нових типів зайнятості; зміна життєвого циклу



професій і компетенцій (якщо ще у 1981 р. частка інтелектуальної праці у 13 країнах ОЕСР становила 53,9%, то в 2014 р. – 80% робочої сили [302, с. 2]); скорочення гендерного розриву в зайнятості; скорочення фонду робочого часу; реструктуризація секторальної, галузевої та національної зайнятості; динамічний розвиток інноваційної підприємницької діяльності; поширення нових нестандартних форм зайнятості (запозиченої праці: аутсорсингу, аутстафінгу, лізингу персоналу; дистанційної зайнятості, так званого фрілансерства та гнучкої зайнятості, зокрема тимчасової, епізодичної, надомної та на умовах вільного робочого графіка).

Більшість форм інноваційної зайнятості пов'язані з переходом до інформаційного суспільства, що продовжує формуватися на стику змін у комунікаційних технологіях та мотивації трудової поведінки людей. Таким чином, ТРП стає більш гнучким та частково віртуальним. Розвиток дистанційної (віртуальної) зайнятості на базі поширення інформаційних технологій у світі сприяє децентралізації трудової діяльності у часі та просторі, суттєво розширює межі зайнятості, роблячи її транснаціональною та потенційно глобалізованою.

Внаслідок стрімкого розвитку нестандартних форм зайнятості чисельність нестандартно зайнятого населення у світі постійно зростає, а у секторі стандартної зайнятості – скорочується [95]. Наприклад, якщо у Європі в 1997 році в умовах дистанційної зайнятості працювало більше 2 млн. осіб, у 2005 році їхня кількість зростає більш ніж у 13 разів (27 млн осіб), то у 2015 році вони становили 55-60% від загальної чисельності зайнятих. У розвинених країнах активно формуються електронні біржі праці, що допомагають здобувачам знайти дистанційну роботу по всьому світу. Найпопулярнішими напрямками віртуальної занятості стали управління базами даних, розробка, впровадження, супровід інформаційних систем і технологій, програмування, веб-дизайн, оптимізація інформаційного контенту, управління фінансовими потоками фізичних і юридичних осіб, дистанційна освіта, наукові дослідження, онлайн-консалтинг, інтернет-торгівля тощо. Інноваційна модель зайнятості робить працю більш глобальною, а робочу силу – мобільнішою.

Успіхи у напрямі становлення інноваційної економіки та забезпечення інноваційної зайнятості наочно простежуються в темпах розвитку економіки та зростанні рівня добробуту населення. Розглянемо до прикладу позиції окремих країн світу за глобальним індексом інновацій. Загальний індекс інновацій обчислюється як середня арифметична з двох субіндексів:

1) інновації-вхід, який оцінює базові умови для інновацій (наявність необхідних інститутів, людського капіталу та науково-дослідної діяльності, розвиток інфраструктури, ступінь розвиненості ринку та ділової активності);

2) інновації-вихід, який оцінює результати інноваційної діяльності в рамках економіки, зокрема результати НДКДР та випуск наукомісткої продукції. Крім того, розраховується індекс ефективності інновацій, який характеризує створення спеціальних умов для сприяння інноваційній результативності й обчислюється як відношення субіндексу виходу до субіндексу входу. Обстеження охоплює 128 країн світу, у яких проживає 92% населення земної кулі та випускається 98% світового ВВП у дол. США [329].

Група перших 25 країн-новаторів у рейтингу була незмінною впродовж усіх років дослідження. Щоправда деякі з них втрачали попередні позиції, або набували вищих, проте їх перелік лишився таким самим. У 2016 році у п'ятірку найбільш інноваційних економік увійшли Швейцарія, Швеція, Велика Британія, США та Фінляндія. Рейтинги цих країн тісно пов'язані з рейтингами їхніх доходів на особу. Загалом у рейтингу глобального індексу інновацій простежується чітка закономірність між рівнем доходів країни та її здатністю до впровадження інновацій: чим вищий рівень доходу країни, тим кращі її позиції у світі за інноваційним розвитком. Країни з високим рівнем доходів випереджають країни, що розвиваються, за всіма параметрами інноваційної діяльності. Україна порівняно з попередніми роками покращила свої позиції піднявшись на 7 позицій, і посіла 56 місце, лишивши позаду колишні союзні республіки: Вірменію (60 місце), Грузію (64), Казахстан (75), Білорусь (79), Азербайджан (85), Таджикистан (86), Киргистан (103). Наша країна за досягненнями в інноваціях посідає друге місце серед 29 країн з доходом нижче середнього. За індикатором розвитку

людського капіталу, який є одним з компонентів індексу інновацій, вона посідає 40 місце у світі, маючи стабільно гарні показники за часткою контингенту студентів ЗВО (10), сукупними витратами на освіту та витратами на середню освіту для одного учня (18 місце), випускниками у галузі освіти та техніки (27).

Слід зазначити, що загалом за міжнародними стандартами Україна має високі показники охоплення населення початковою, середньою та вищою освітою, а також потужну диверсифіковану систему освіти та перепідготовки кадрів, яка не поступається кращим світовим стандартам. Триває модернізація структури та змісту загальної і професійної освіти, яка спрямована на підвищення якості та ефективності системи освіти в цілому.

За параметрами створення спеціальних умов для сприяння інноваційній результативності Україні в рейтингу належить 33 місце. Так, за виробництвом нових знань і технологій їй належить 16 місце у світі, зокрема ми маємо стійкі показники за кількістю внутрішніх дозволів на корисні моделі (1), за кількістю патентів (19), за кількістю експортованих послуг ІКТ (23). За оцінками експертів, покращання позицій України в рейтингу світового глобального індексу інновацій 2016 року пояснюється новими інституційними перетвореннями, наявністю висококваліфікованої робочої сили, поліпшенням інноваційної інфраструктури, збільшенням інтеграції економіки у систему світової торгівлі та розвинутих бізнес-товариств.

Однак доволі невтішними лишаються показники, що характеризують політичні передумови, розвиток економіки та інфраструктури, інвестування, започаткування та ведення бізнесу. За результатами звіту про глобальний індекс інновацій слабкими місцями для України лишаються загальна інфраструктура (99), екологічна стійкість (100), політичне середовище (101), державні онлайн-послуги (105), легкість врегулювання неплатоспроможності (113), законотворення (110), політична стабільність і безпека (125), якість регуляторної політики (105). Якщо говорити про розвиток ринку, то ми маємо низькі показники притоку прямих іноземних інвестицій (110), нагромадження валового капіталу (115),

кластерного розвитку економіки (113), інтенсивності локальної конкурентної боротьби (94).

З рейтингу чітко прослідковується, що до першої двадцятки належать країни, які володіють незначними запасами сировинних ресурсів або повністю позбавлені їх. Водночас країни, в яких частка експорту сировини є значною, посідають нижчі позиції і характеризуються здебільшого як країни з середнім, вищим та нижчим від середнього рівнем доходів. Традиційним виходом із такої ситуації є модернізація економіки, що має на меті трансформацію її ресурсної моделі в інноваційну модель, яка базується на знаннях і пріоритетами розвитку визнає наукоємні та високотехнологічні галузі; характеризується випереджальним розвитком і широким застосуванням інформаційних технологій, засобів обчислювальної техніки та зв'язку, зростанням частки продукції у структурі ВВП, пов'язаної з виробництвом, обробкою, зберіганням і поширенням інформації та знань.

Сучасна модель розвитку промисловості України переважно зорієнтована на низькотехнологічні виробництва й експорт і приречена на втрату конкурентних переваг національної економіки та нарощення технологічного відриву від розвинених країн. Частка промислових підприємств, що впроваджують інновації, досі лишається критично низькою (16,6% у 2016 р. [77, с.140]), у той час як у розвинених країнах нормою вважається 60–80%.

Упродовж 2005-2016 рр. в Україні кількість організацій, які виконують наукові та науково-технічні роботи та відповідна чисельність персоналу скоротилися прямо пропорційно (на 20%). Феноменом національного ТРП є високий інтелектуальний потенціал населення, що не може бути використаним ефективно через брак високопродуктивних робочих місць.

### **2.3. Особливості структурних зрушень попиту та пропозиції на транзитивному ринку праці України**

Трансформація економіки безпосередньо впливає на формування попиту на працю. Цей попит є похідним, тобто залежить від попиту на товари і послуги, що виробляються, їх цін, ринкових цін на інші ресурси, ступеня заміщення праці капіталом, рівня генерування, сприйняття і поширення інновацій, оплати і продуктивності праці тощо. Похідний характер попиту на працю визначається зокрема рівнем відповідного зростання оплати праці найманих працівників, що стимулює сукупний споживчий попит. Водночас зростання оплати праці стимулює зростання її продуктивності, що позитивно відображається на суспільному добробуті. Поширення інновацій у суспільстві сприяє зміні структури економіки, а отже, і трансформації структури робочих місць та розподілу робочої сили.

Сукупний попит на працю визначається загальною чисельністю робочої сили, потрібної для заповнення всіх існуючих робочих місць – як функціонуючих, вакантних, так і новостворених. На ТРП з точки зору виявлення кількісно-якісних характеристик попиту на працю необхідно враховувати попит з боку роботодавців, зумовлений їхньою платоспроможністю стосовно найму працівників, а також попит на працю з боку найманих працівників, який передбачає необхідність отримання підходящого робочого місця, що забезпечило б реалізацію набутих компетенцій за матеріальну винагороду. Залежно від співвідношення попиту і пропозиції праці вирізняють:

- 1) задоволений (реалізований) попит на працю, що виражається кількістю заповнених економічних робочих місць;
- 2) нереалізований (резервний) попит на працю, що виражається незадоволеною потребою роботодавців у найманих працівниках через невідповідність професійно-кваліфікаційного рівня останніх;
- 3) потенційний (прогнозований) попит на працю, пов'язаний з розширенням виробництва і збільшенням робочих місць.

4) ефективний попит на працю, що характеризується як кількість економічно доцільних робочих місць.

Структура сукупного попиту на ТРП надзвичайно складна, оскільки у рамках суспільного виробництва існують десятки тисяч конкретних видів праці, сукупність яких перебуває у постійному русі й постійному оновленні. Рухливість і мінливість структури попиту зумовлює трансформації в структурі пропозиції робочої сили. Укрупнена структура сукупного попиту на робочу силу має такі складові: попит на кваліфіковану робочу силу; попит на робочу силу середньої кваліфікації; попит на робочу силу низької кваліфікації; попит на некваліфіковану робочу силу.

В умовах інтенсифікації науково-технічного прогресу переважає попит на кваліфіковану та висококваліфіковану робочу силу, а в умовах низького техніко-технологічного укладу – попит на робочу силу середньої та низької кваліфікації, а інколи й на некваліфіковану робочу силу.

У масштабах національної економіки існує комплекс галузей, які створюють попит на робочу силу. Крім того, в економіці відбувається об'єктивний процес міжгалузевого переливу капіталу із галузей з низькою нормою прибутку до галузей з більш високою нормою, що зумовлює переміщення попиту на працю, відповідне звуження попиту в галузях, з яких капітал «пішов», і розширення попиту у галузях, куди капітал «пришов». Таким чином, при визначенні сукупного попиту на робочу силу міжгалузевий та міжрегіональний рух капіталу і робочої сили має враховуватися, оскільки він визначає перерозподіл робочої сили між галузями та регіонами. Умовно чинники формування обсягу, структури та динаміки попиту на робочу силу можна поділити на дві групи:

1) чинники макrorівня: економічне зростання, що проявляється у розширеному відтворенні матеріальних і нематеріальних благ, зростанні ВДВ, жорсткій кредитно-грошовій політиці, скороченні кількості збиткових підприємств, а також процеси приватизації, нарощення капітальних інвестицій тощо;

2) чинники мікрорівня: попит на продукцію підприємства, прибуток підприємства, ефективність функціонування підприємства в конкурентному середовищі, що визначається нормою та масою отриманого прибутку.

Структурні зрушення попиту на ТРП України відбувалися в умовах стрімкого спаду виробництва, за яких зберігалася значна частина неефективних робочих місць. Варто зазначити, що основна причина стрімкого падіння виробництва пов'язана не стільки з втратою коопераційних зв'язків між новими незалежними державами, скільки з недосконалою протягом десятиліть неринковою галузевою та техніко-технологічною структурою виробництва, яка характеризувалася високою часткою сировинних галузей та військово-промислового комплексу й не могла бути швидко перебудована. Формою прояву глибинних макроекономічних причин трансформаційного та структурного спаду в економіці стало зниження сукупного попиту на товари і послуги. Серед головних причин падіння сукупного попиту того часу слід назвати лібералізацію цін і зовнішньої торгівлі та низький рівень продуктивності праці. Падіння виробництва супроводжувалося неадекватним скороченням ефективного попиту на робочу силу та зайнятість. Якщо ВВП скоротився наполовину, то зайнятість – лише 10–15%. Збереження рівнів зайнятості та уникнення стрімкого поширення безробіття досягалося шляхом переведення значної частини працівників на умови неповної зайнятості.

Падіння виробництва посилювалося скороченням споживчого попиту населення, який в умовах зниження рівня доходів був переорієнтований на предмети першої необхідності, зокрема продукти харчування. Таким чином, посилення диференціації населення за рівнем доходів спричинило збільшення споживання імпортних товарів для людей з високими рівнями доходів, тоді як переважна частина населення, що характеризувалася низькими доходами, була нездатна створити стійкий споживчий попит навіть на недорогі вітчизняні товари. Низька якість вітчизняних товарів та відсутність квотування імпортних спричинили поступове згортання вітчизняних виробництв, що викликало подальше скорочення попиту на робочу силу. Збільшення чисельності

безробітного та незайнятого населення стало посилюючим чинником для зниження платоспроможного попиту.

Економіка України 1990–х років характеризувалася низькою інвестиційною активністю, жорсткістю кредитно-грошової політики, згоранням збиткових виробництв, скороченням попиту на працю, зумовленим структурними змінами. Відсутність належного фінансування економіки у 1992–1996 рр. спричинила швидке знецінення основного капіталу, зниження органічного та технічного оснащення виробництва, що негативно позначилося на пропозиції товарів і послуг й зумовила поступове скорочення фізичних робочих місць<sup>3</sup> у переважній більшості галузей через існування значного розриву між їх введенням та вибуттям.

В умовах падіння виробництва некомпенсоване вибуття робочих місць не вважалося гострою проблемою, оскільки існувала значна частка надлишкових робочих місць, що утворилися ще на початку ринкових перетворень у ході падіння виробництва.

Найменші темпи падіння виробництва були характерні для паливно-енергетичного комплексу, металургії та харчової промисловості. Решта галузей були змушені скорочувати обсяги виробництва до розмірів, що не забезпечували потреби національного ринку. Така трансформація структури виробництва орієнтувалася винятково на поточні потреби, абсолютно не враховуючи перспективні. Відповідно до структурних зрушень в економіці відбувалися структурні зрушення в зайнятості населення. Поступово деградувала структура зайнятості, що характеризувалася значно вищими темпами ніж структура виробництва, оскільки еластичність скорочення попиту на працю за скорочення обсягів виробництва значно вища в високотехнологічних галузях, ніж у сировинних.

---

<sup>3</sup> Фізичне робоче місце (ФРМ) оснашене всіма необхідними технічними засобами, необхідними для виконання одним працівником робіт (надання послуг) впродовж однієї зміни. У випадках технологічної необхідності або високої дохідності ФРМ може експлуатуватися в 2–3 зміни. Проте, внаслідок спаду виробництва чи відсутності попиту на продукцію ФРМ скорочуються. Відтворення ФРМ можливе за умов відновлення платоспроможного попиту на продукцію, яка створюється з використанням цього робочого місця. Наявність ФРМ є необхідною, але недостатньою умовою формування попиту на працю й забезпечення умов продуктивної зайнятості.



Позитивний вплив на формування попиту на працю мала динаміка ціни на робочу силу. Саме зниження ціни на робочу силу в 1992–1996 рр. сприяло збереженню неефективного попиту на працю, забезпечуючи збереження формальної зайнятості. Водночас зниження рівня реальної заробітної плати зумовлювало відрив сукупного попиту від реальної економічної потреби у робочій силі, що проявлялось у збільшенні обсягів структурного безробіття.

Аналіз структурних зрушень в економіці України дозволяє чітко простежити чотири основні етапи, результати яких впливали на зміни в структурі зайнятості населення:

1) глибока соціально-економічна криза (1992–1999 рр.), що супроводжувалася стрімким скороченням обсягів виробництва та погіршенням всіх соціально-економічних показників ТРП й поширенням тіньової зайнятості;

2) поживавлення, зростання та стабілізація темпів економічного і соціального розвитку (2000–2007 рр.);

3) скорочення обсягів виробництва внаслідок світової фінансово-економічної кризи (2008–2013 рр.);

4) поглиблення економічної кризи політичною кризою, що супроводжувалася російською окупацією Криму та військовим конфліктом на території Донбасу (з 2014 року і дотепер).

У сучасних умовах вибуття фізичних робочих місць відбувається значно повільніше, ніж скорочення економічних робочих місць<sup>4</sup>: падіння виробництва насамперед зумовлює скорочення економічних, а вже потім ліквідуються фізичні. Однак дослідження в цьому напрямі свідчать, що з появою реальних передумов економічного зростання національна економіка зіткнеться з дефіцитом фізичних робочих місць нового технологічного рівня.

Формування попиту на працю відбувається за взаємодії основних економічних гравців на ринку, що проявляється у створенні та постійному вдосконаленні певної сукупності робочих місць, здатних забезпечити суспільну

---

<sup>4</sup> Економічні робочі місця (ЕРМ) передбачають зайнятість одного працівника на ФРМ, що забезпечує йому рівень доходу (заробітної плати) не нижче відповідного (даному регіону) прожиткового мінімуму при дотриманні встановлених законодавством норм тривалості робочого дня (робочого тижня).

потребу у виробництві необхідних благ. Отже, базисом для формування попиту на працю є економічні можливості всіх суб'єктів господарювання і держави в тому числі щодо утримання певної сукупності робочих місць, які безумовно ототожнюються з потребою у робочій силі певного освітньо-кваліфікаційного рівня. На думку академіка Е. Лібанової, сукупний попит на працю складається з двох взаємопов'язаних компонентів – економічно доцільних та неефективних робочих місць [60, с. 193]. Існування останніх пов'язане з намаганням роботодавців під час кризи зберегти висококваліфіковану робочу силу підприємств шляхом переведення найманих працівників на роботу в режимі неповної зайнятості.

При проведенні аналізу попиту на працю слід ураховувати якомога більше чинників, здатних впливати на нього не лише в освітньому, професійному, територіальному розрізах, а й за рівнем мобільності робочої сили та динамікою трансформації структури робочих місць. Доречно зазначити, що такий підхід дасть змогу відтворити цілісну картину формування попиту на працю, оскільки з точки зору видозміни робочих місць можна простежити процеси їх створення, модернізації та ліквідації, а з точки зору мобільності робочої сили – відтворити картину процесів найму та вибуття робочої сили.

Структура попиту на працю макро- й мезорівнів сегментується за галузевими та професійно-кваліфікаційними ознаками. Фактично усталений розріз сукупного попиту на працю виражається галузевою структурою зайнятості. Тобто система робочих місць є головним системоутворюючим чинником сукупної кількості зайнятих. У кількісному аспекті сукупний попит відрізняється від зайнятості на величину незадоволеного попиту (вакансій). Ефективний попит відрізняється від сукупного попиту на величину надлишкової чисельності зайнятих, що утворилася в економіці в розрізі видів економічної діяльності.

Аналізуючи попит на робочу силу, необхідно насамперед звертати увагу на оцінку якості структурних зрушень та їхню інтенсивність. Для виявлення структурних зрушень у попиті на працю в Україні були розраховані абсолютні та відносні коефіцієнти структурних зрушень. У Додатку В на рис. В.1 відображений

відносний приріст (скорочення) попиту на робочу силу за видами економічної діяльності за 2004–2016 рр. Найбільш вагомими скороченнями спостерігались у промисловості та будівництві (10,2 в. п. та 7,4 в. п. відповідно). У структурі промисловості спостерігалися: стрімке зниження попиту на робочу силу в добувній галузі та підвищенням його у переробній. Незначні скорочення попиту на робочу силу були характерні для фінансової діяльності, сільського, лісового господарств та мисливства, операцій з нерухомим майном та інших видів економічної діяльності.

Структурні зрушення попиту на робочу силу для промисловості торкнулися всіх категорій робочих місць, але найбільш помітними вони були для робочої сили, яка претендувала на робітничі посади та ті робочі місця, які не потребували професійної підготовки.

Починаючи з 2006 р., спостерігалася одночасне скорочення пропозиції та попиту на робочу силу. Відлунням фінансової кризи 2007 р. на ТРП в Україні стали суттєві структурні зрушення попиту на робочу силу в будівництві, у державному управлінні, сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги.

Вагомими структурними зрушеннями попиту на службовців упродовж досліджуваного періоду були властиві для сфер державного управління, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги, торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, де впродовж аналізованого періоду середній квадратичний коефіцієнт абсолютних структурних зрушень за постійною базою порівняння варіював в інтервалі 2,6–5,7.

Помітні зміни структури попиту на робочу силу простежуються і в його динаміці за професійними групами. Найбільші зрушення характерні для представників найпростіших професій, кваліфікованих робітників з інструментом та технічних службовців, для яких спостерігається значний дисбаланс між попитом на працю та її пропозицією. Цікаво, що у передкризовий період 2006–2007 рр. спостерігався максимальний приріст попиту на працю за рахунок працівників сфери торгівлі та послуг (на 0,6 тис. осіб), технічних службовців (на 1,1 тис. осіб), професіоналів (на 2 тис. осіб) (Додаток В рис. В.2).

Порівняно меншим приріст попиту був на фахівців, законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів. Однак уже з 2008 р. намітилася тенденція до скорочення попиту на робочу силу абсолютно в усіх професійних групах. Так, починаючи з 2008 р. і до 2016 р., відбулися суттєві структурні зміни попиту на професіоналів, фахівців, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин. У 2010 р. структурні зміни торкнулися й попиту на законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів та працівників сфери торгівлі і послуг.

Загалом за період 2008–2016 рр. попит на працю скоротився в 3,9 раза. За результатами авторських розрахунків, проведених на базі статистичних даних ДССУ, найбільше скорочення попиту спостерігалось на кваліфікованих робітників з інструментом (у 6,2 раза), робітників з обслуговування й експлуатації устаткування та машин (у 5,2 раза) та кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (у 4,5 раза). Для решти професійних груп таке скорочення спостерігалось в діапазоні від 3,5 до 1,6 разів, зокрема на фахівців – у 3,5 раза, на технічних службовців – в 3 раза, професіоналів – у 3,2 раза, законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів – у 3 раза, представників найпростіших професій – у 2,6 раза, працівників сфери торгівлі та послуг – в 1,6 раза.

У 2016 р. кожна п'ята вакансія від загальної кількості заявлених була призначена для кваліфікованих робітників з інструментом, шоста – робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, сьома – професіоналів, восьма – працівників сфери торгівлі та послуг та представників найпростіших професій, дев'ята – фахівців. Водночас найменшим попит був на технічних службовців і кваліфікованих робітників сільського, лісового господарств, риборозведення та рибальства.

Поточна структура попиту на робочу силу на початок 2016 р. характеризувалася високим рівнем концентрації вакансій у м. Києві (15,2% від загальної кількості по Україні), Дніпропетровській (9,5%), Харківській (7,9%), ,

Львівській (7,8%), Одеській (7,4%) та Київській (6,3%) областях (Додаток В, рис. В.3). Вищий від середнього рівень концентрації вакансій був зафіксований у Полтавській (4,9%), Волинській (4,6%), Житомирській (4,5%), та Кіровоградській (4,2%), областях. Для решти регіонів України частка вакансій від їхньої загальної кількості коливалася в межах від 1,0% – 4,0%. Дев'ять областей України характеризуються низьким рівнем концентрації попиту на працю, зокрема Луганська (1,0%), Донецька, Херсонська, (по 1,1%), Закарпатська (1,2%), Черкаська (1,3%), Запорізька (1,4%), Івано-Франківська, Вінницька (по 1,5%), Хмельницька (1,6%). Нижчий за середній рівень концентрації вакансій властивий Чернівецькій (2,1%), Чернігівській (по 2,2%), Рівненській (по 2,2%), Сумській (по 2,7%) областям.

У загальній кількості вакансій кожна п'ята припадала на підприємства переробної промисловості, кожна шоста – на сферу оптової й роздрібної торгівлі та ремонту автотранспортних засобів і мотоциклів. Менший рівень концентрації вакансій у сферах транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності (по 11% від підсумку), державного управління й оборони, охорони здоров'я та надання соціальної допомоги (по 8%) на будівництві та у сфері освіти (5%).

Розбалансування попиту та пропозиції на робочу силу посилює напругу на ринку праці України (Додаток В, рис. В.4). За 2004–2016 рр. зростання навантаження на одну вакантну посаду спостерігалось у переважній більшості регіонів України, крім Волинської, Житомирської, Івано-Франківської, Львівської, Одеської, Рівненської, Тернопільської, Чернігавської та Чернівецької областей, де спостерігалася протилежна ситуація. Найбільш значне зростання було характерним для Запорізької (на 40 осіб), Вінницької (на 36 осіб) та Донецької (на 33 особи).

Середній показник навантаження на одне робоче місце у 2016 р. становив 11 осіб. Найвищі рівні навантаження на робоче місце були характерні для шести регіонів України: Вінницької (52 особи), Запорізької (46), Черкаської (43), Донецької (35) областей. До решти регіонів з високим співвідношенням попиту та

пропозиції на робочу силу належали Івано-Франківська (21), Луганська (23), Харківська і Херсонська (28) області.

У розподілі вакансій за видами економічної діяльності у 2016 р. також простежуються суттєві регіональні диспропорції. Зокрема, 50% вакансій у добувній промисловості припадає на підприємства, що переважно розміщені у Дніпропетровській області, 60% вакансій у переробній промисловості мали місце в Дніпропетровській, Полтавській, Харківській, Житомирській областях та м. Києві. Більше половини вакансій будівництва сконцентровано в Дніпропетровській області та м. Києві. Дві третини всіх вакансій фінансової та страхової діяльності припадають на столицю. У Харківській області та м. Києві зосереджена кожна четверта вакансія підприємств транспорту, складського господарства, поштової та кур'єрської діяльності. А кожна четверта вакансія сфери охорони здоров'я та соціальної допомоги була зосереджена у Дніпропетровській області та м. Києві.

Пропозиція робочої сили виражається потребою різних груп працездатного населення в отриманні роботи за наймом і на цій основі – джерел засобів до існування. За всіма основними параметрами і в повному обсязі сукупна пропозиція формується на рівні галузі або сукупності галузей і спрямована на всі підприємства, що функціонують в межах цих галузей. Як правило, вона визначається чисельністю працездатного населення, його економічною активністю, освітнім та професійно-кваліфікаційним рівнями, відповідною структурою, мобільністю, середньою кількістю годин роботи, що мають бути відпрацьовані за певний період часу (тиждень, місяць, рік) тощо.

Природною основою робочої сили є населення, статево-вікова та професійна структура якого разом з іншими чинниками визначає обсяги пропозиції праці. З моменту переходу до ринкових відносин і понині в Україні відбувається стійке скорочення чисельності населення, що в цілому за період 1990–2016 рр. склало 9339,6 тис. осіб (або 18,1%) [86]. Динаміка природного руху населення в Україні зумовлена низьким рівнем народжуваності, високою смертністю (особливо серед чоловіків працездатного віку), що в окремі періоди

характеризувалася тенденцією до зниження, а також низькою середньою очікуваною тривалістю життя при народженні з незначним зростанням.

Скорочення показників природного руху супроводжувалося вагомою зовнішньою і внутрішньою трудовою міграцією (за оцінками експертів ІДСД НАНУ, у 2008 р. близько 2,5 млн українців працювали за кордоном. Наступні роки скорочення тривало; воно ще більше посилилося внаслідок анексії Автономної республіки Крим та окупації частини Донецької та Луганської областей. Так, за період 2014–2016 рр. за офіційними даними статистики чисельність населення України (без урахування окупованих територій АР Крим та Донбасу) скоротилася на 6,3% і становила 42414,9 тис. осіб. Найбільших демографічних втрат в останні роки зазнали Донецька, Дніпропетровська, Луганська, Кіровоградська, Львівська, Харківська та Чернігівська області. У Донецькій, Луганській, Чернівецькій, Рівненській, Закарпатській, Кіровоградській областях скорочення чисельності населення посилювалося за рахунок міграційних процесів.

Вікова структура населення України за п'ятнадцятирічними групами є досить рівномірною (за винятком наймолодшої – від 1 до 14 рр.). Укрупнена група 15–29 рр. свого часу майже повноцінно замістить нинішню укрупнену групу 30–44 рр., а та, у свою чергу, – наступну і так далі. Однак населення, якому зараз 1–14 рр., не зможе повноцінно замінити населення, що сьогодні має вік 15–29 рр., оскільки його чисельність вже зараз у 1,5 раза менша, а з урахуванням природного та міграційного вибуття зменшиться ще більше [249, с. 19].

Депопуляція як наслідок звуженого відтворення населення, коли наступні покоління менш чисельні порівняно з попередніми, зумовила старіння населення України. Варто відмітити, що люди, старші працездатного віку, складають ту частину населення, яка здатна швидко збільшуватися. У цьому виражається об'єктивний процес старіння населення, який сьогодні властивий не лише нашій країні, а й багатьом країнам із розвиненою економікою.

Україна належить до тридцяти країн світу з найстарішим населенням. У 2016 р. частка літніх людей віком 60 років і старших в структурі населення

України становила 22,1%. На тлі загального зниження чисельності населення його старіння в найближчі десятиліття прогресуватиме, оскільки особливості наявної вікової структури діятимуть у бік значного збільшення частки людей похилого віку. У зв'язку з цим потрібні неординарні зусилля для адаптації суспільства до цього глобального процесу трансформації демографічних структур, щоб ситуація не перетворилася на так звану «кризу старіння», яка загрожує країнам з низькою народжуваністю [76, с. 22].

В Україні можна простежити суттєві регіональні відмінності за показниками постаріння населення. Найбільші рівні старіння населення простежуються у північних та північно-східних регіонах України, а відносно молодше населення проживає здебільшого у західних, окремих південних регіонах та м. Києві (Додаток В, рис. В.5). Найвищі рівні старіння населення характерні для Донецької (26,6%), Луганської (26,3%) та Чернігівської (26,2%) областей. Крім цих регіонів, вищий за середній рівень по країні показник старіння населення мають ще тринадцять областей. Порівняно молодше населення сконцентроване у Закарпатській (16,9%), Рівненській (17,5%), Волинській (18,2%), Івано-Франківській (19,4%), Чернівецькій (19,5%) та Львівській (20,1%) областях та місті Київ (20,5%).

Зміни в структурі населення призвели до значного збільшення коефіцієнта навантаження на працездатне населення, що негативно позначається на стійкості національної пенсійної системи та системи соціального страхування. І без того складна ситуація на ТРП в перспективі буде посилюватися під впливом збереження відмічених демографічних тенденцій.

За середнім варіантом демографічного прогнозу Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, до 2061 р. частка дітей у населенні України становитиме 14,9%, осіб у віці 60 років і старше – 31,2%. Вікова структура населення міститиме у своїх контурах три чітко геометрично означені групи (0–28 рр., 29–59 рр. та 60 років і старше), частка яких становитиме, відповідно, 30,2%, 38,6% і 31,2%, тобто осіб у віці 60 років і старше може бути більше, ніж дітей і молоді [76, с. 22]. Процес старіння в Україні прискориться



внаслідок того, що поступово відмітку 65-річчя перетинатимуть більш численні покоління народжених у другій половині 1950-х років, при цьому частка осіб похилого віку серед чоловіків (потенціал старіння яких ще далеко не вичерпано) зростатиме швидшими темпами, тож, існуюче перевищення рівня постаріння жінок над чоловіками до 2050 р. скоротиться. Загалом до 2061 р. в Україні навантаження літніми людьми на працездатних зросте з 22% до 45%, відповідно коефіцієнт потенційної підтримки зменшиться з 4,6 до 2,3 [76, с. 28–33].

Звуження природної бази населення впродовж тривалого періоду відобразилося на показниках його економічної активності (Додаток В, рис. В.6). Варто зазначити, що між показниками чисельності населення та економічно активного населення існує значний кореляційний зв'язок (коефіцієнт кореляції становить 0,7). Чисельність економічно активного населення в період 2000–2016 рр. скоротилася на 22,4%. Крім демографічних причин, на зниження чисельності економічно активного населення вплинув процес реструктуризації економіки, під час якого багато людей похилого віку було звільнено або достроково відправлено на пенсію.

Переважає більшість регіонів України характеризується скороченням чисельності економічно активного населення. Найбільш відчутним це скорочення було у Луганській (на 69,4%), Донецькій (на 63,0%), Чернігівській (на 18,9%), Кіровоградській (на 15,4%), Волинській (на 13,9%), Вінницькій (на 17,3%), Полтавській (14,8%), Дніпропетровській (12,9%), Запорізькій (12,8%) та Сумській (12,7%) областях.

Економічна активність різних категорій населення працездатного віку неоднакова, що відображається на формуванні обсягів робочої сили. З метою глибшого аналізу виділимо такі соціально-демографічні групи: молодь 16–29 рр.; найбільш працеактивна частина населення віком 30–49 рр.; населення передпенсійного віку 50–59 рр.; пенсіонери 60–70 рр. Зазвичай до групи передпенсійного віку відносять осіб, на п'ять років молодших пенсійного віку, однак у нашому випадку ці рамки трохи ширші, оскільки на ТРП існують певні

неписані обмеження щодо найму робочої сили за віком, особливо у недержавному секторі економіки.

Вивчення структурних зрушень в економічно активному населенні за 2000–2016 рр. дозволяє відтворити основні тенденції розвитку окремих вікових груп населення. Так, найбільші темпи зростання спостерігаються для обох статей у віковій групі передпенсійного віку (50–59 рр.) та для чоловіків віком 30–39 рр. Загальний приріст частки населення вікової групи 50–59 рр. за аналізований період склав 5,6 в. п., тоді як в усіх інших вікових групах для обох статей спостерігалось скорочення від 2,1 в. п. до 7,6 в. п.

Варто зазначити, що й чисельність населення працездатного віку у структурі економічно активного населення також зменшилася на 19,5% порівняно з 2000 р. Найбільше скорочення мало місце у восьми регіонах: Луганська (на 69,0%), Донецька (на 62,1%), Кіровоградська (на 16,1%), Чернігівська (на 14,5%), Сумська (на 13,8%), Хмельницька (на 11,3%), Запорізька (на 11,2%), та Полтавська (по 11,0%) області. Водночас на фоні загального скорочення населення країни та окремих областей слід відмітити регіони, в яких спостерігалось зростання чисельності населення працездатного віку - Закарпатська, Рівненська, Тернопільська, Чернівецька області та м. Київ.

Випереджальне збільшення чисельності жінок у всіх вікових групах, крім групи 30–49 рр. відіграє неоднозначну роль у формуванні пропозиції робочої сили. З одного боку, трудова активність жінок нижча, а відповідно зростання їхньої частки у структурі населення знижує пропозицію робочої сили, сприяючи скороченню напруги на ТРП. З іншого боку, жінки передпенсійного віку належать до найменш конкурентоздатної соціально-демографічної групи, тому збільшення їхньої чисельності у складі робочої сили призведе до зростання безробіття і збільшення чисельності осіб, які потребуватимуть перенавчання. Водночас скорочення абсолютної чисельності чоловіків у віковій групі 30–49 рр. негативно позначиться на якості робочої сили, хоча сприятиме розширенню можливостей працевлаштування для менш конкурентних груп населення.

Результати обстеження населення з питань економічної активності впродовж 1995–2016 рр. дозволяють простежити високий кореляційний зв'язок між зайнятістю та економічною активністю (коефіцієнт кореляції – 0,9). Тому динаміка економічної активності та динаміка зайнятості відображають практично одні й ті самі тенденції. Найбільші рівні зайнятості та економічної активності були зафіксовані у 1997–1998 рр., а далі спостерігалася коливна динаміка обох показників, що характеризувалася синхронним незначним скороченням з наступним незначним підвищенням (Додаток В, рис. В.6 та В.7).

У 2016 р. повну загальну середню освіту (в тому числі професійно-технічну) мали 44,8% зайнятого населення. Варто зазначити, що національна повна загальна середня освіта передбачає 11 років навчання у школі або 9 років навчання у школі та 2 роки – у професійно-технічному навчальному закладі, де людина отримує не лише середню освіту, а й професійну підготовку. Якщо порівнювати ці дані з 2000 р., то можна побачити, що частка осіб, які мали повну загальну освіту (у тому числі й професійно-технічну), дещо скоротилася (на 3,3 в. п.). Значна питома вага населення, яке належить до цієї освітньої категорії, пояснюється двома структурними чинниками: по-перше, збереженням значної частки робітничих кваліфікації людей старшого і похилого віку у структурі населення 15–70 рр., а по-друге, існуванням значної частки осіб старшого і похилого віку у складі населення 15–70 рр.

Проте за аналізований період ситуація суттєво змінилася і демографічні зрушення у складі населення 15–70 рр. та популяризація вищої освіти в Україні відобразилися на частках тих, хто мав базову загальну середню, початкову загальну або не мали освіти взагалі. У цих елементах структури спостерігалася значне скорочення, яке у сукупності становило 9,1 в. п. Водночас найбільш суттєво зросла частка населення, яке має повну вищу освіту (на 12,3 в. п. порівняно з 2000 р.).

Жінки в середньому мають вищий рівень освіти, ніж чоловіки, а саме: вищі рівні повної вищої освіти (23,3% проти 20,3%) та неповної вищої освіти (21,9% проти 14,3%). Мешканці міст є більш освіченими порівняно з селянами – серед

перших більше осіб з повною та неповною вищою освітою (49,3 % проти 23,2 %) та значно менше тих, хто має лише базову середню освіту або взагалі не має освіти (8,4% проти 20,6%) [249, с. 19].

Масштаби можливого виходу на ТРП залежать від причин економічної неактивності. У свою чергу причини економічної неактивності та її рівень мають певні відмінності за соціально-демографічними групами населення. Загалом за період 2000–2015 рр. економічна неактивність скоротилася на 17,8%, або 2392,9 тис. осіб. Однак у структурі економічно неактивного населення за причинами неактивності ці зміни були різноспрямовані.

Національна система освіти побудована так, що в середньому молодь завершує навчання у 20–22 рр. Таким чином, до цього віку переважна більшість молоді залишається у складі економічно неактивного населення і характеризується як учні або студенти (за період 2000–2016 рр. їхня частка скоротилася на 1,6 в. п.). Масовий вихід молоді на ТРП (переважно у віці 20–24 рр.), яка має дещо завищені очікування щодо умов та оплати праці, однак не має досвіду роботи й навичок її пошуку, ускладнює працевлаштування саме у перші роки після закінчення вищого або професійно-технічного навчального закладу. Саме в цей період на можливість працевлаштування найбільше впливає невідповідність кваліфікаційно-освітньої підготовки молоді потребам ТРП. Як наслідок, 47,0% осіб віком 20–24 рр. не працевлаштовуються після закінчення навчального закладу.

Частка зайнятих у домашньому господарстві на відміну від учнів та студентів зростає вдвічі (з 10,1% у 2000 р. до 20,8% у 2016 р.). Економічна неактивність жінок загалом в усіх вікових групах дещо вища, ніж у чоловіків, що насамперед пов'язано з їхньою зайнятістю у домашніх господарствах (переважно це молоді жінки, близько 70% з яких мають вищу освіту) та виходом на пенсію. Така ситуація проковує необхідність перегляду підходів державної політики зайнятості щодо повернення на ТРП жінок, які певний проміжок часу були незайнятими (у зв'язку з доглядом за дитиною). Незначне зниження економічної активності серед осіб передпенсійного віку насамперед пов'язане з пільговими та

достроковими пенсіями. Серед молоді низька економічна активність пов'язана з високою часткою осіб, що здобувають вищу освіту і відтермінують у такий спосіб свій вихід на ТРП.

Проблеми низької економічної активності молоді піднімаються і в дослідженні, проведеному фахівцями ІДСД імені М. В. Птухи НАНУ «Перехід на ринок праці молоді України» (Додаток В, рис. В. 8). За результатами опитування, проведеного серед молоді віком 15–29 рр., 84,6% опитаних не навчалися, бо вже мали освіту. З-поміж осіб, які завершили навчання, 43,7% були економічно неактивними, і майже половину з них становили особи, які мали вищу освіту (45,1%), а близько 19,8% – професійно-технічну освіту. Таким чином, кожен другий з опитаних лишався у складі економічно неактивних. Дослідження також засвідчило, що у складі опитаної молоді кожен десятий не отримав документу про освіту, бо припинив своє навчання.

Серед головних причин припинення навчання респонденти виділили економічні причини (25,6%), бажання піти працювати (22,7%), створення власної сім'ї (16,6%), незацікавленість у навчанні (16,3%). За статевим розподілом чоловіки більш активніше йдуть із навчальних закладів, що пов'язано з бажанням розпочати трудову кар'єру (30,1%) або з незацікавленістю в навчанні (23,4%). Жінки залишають навчальні заклади через створення сім'ї (31,3%) або з економічних причин, які перешкоджають їм у продовженні навчання (29,8%) [249, с.16–17].

Особливою категорією економічно неактивного населення є «зневірені» – особи, які впродовж обстежуваного періоду: були «без роботи», тобто не працювали за наймом або на власному підприємстві; були «готові приступити до роботи», тобто почати працювати за наймом або на власному підприємстві впродовж наступних двох тижнів; «не займались пошуками роботи» впродовж останніх чотирьох тижнів, тому що не вірили у можливість знайти її (після неодноразових невдалих спроб знайти роботу втратили надію на працевлаштування). За методологією МОП, зневірені належать до категорії економічно неактивного населення. Проте методика обчислення рівня безробіття,

що застосовується Європейською комісією ООН, передбачає віднесення цієї категорії до безробітних [69, с. 348].

В Україні за аналізований період чисельність зневірених скоротилась у 6 раз порівняно з відповідним показником за базовий рік та становила 91,5 тис. осіб. Варто мати на увазі, що особи, які зневірились у пошуках роботи, за умови сприятливої кон'юнктури на ТРП могли б запропонувати свої трудові послуги, а отже, мають розглядатись як безробітні. З урахуванням таких громадян рівень безробіття населення працездатного віку у 2000 році становив би 16,4% проти 11,7%, розрахованого за методологією МОП. Суттєве скорочення частки зневірених осіб сприяло зменшенню розриву між цими показниками 2016 році – 10,6% проти 9,3% [86].

У випадку падіння рівня життя населення збільшення економічної активності можливе за рахунок найменш конкурентоздатних на ТРП соціально-демографічних груп, зокрема студентів (21,4% у складі економічно неактивного населення віком 15–70 рр.), осіб, які виконують домашні (сімейні) обов'язки (20,8%) та осіб пенсійного віку (52,8%), які будуть змушені шукати роботу, щоб забезпечитися від ризиків соціального відторгнення за доходами.

У складі пропозиції робочої сили особливої уваги потребує незайняте (безробітне) населення як потенційний резерв підвищення зайнятості на ТРП. Контингент незайнятих, що пропонують робочу силу на ТРП, структурно можна поділити на дві групи:

1) особи, що вивільняються (або вивільнені) зі сфери зайнятості, а відповідно, мають стаж роботи;

2) особи, які вперше виходять на ТРП й не мають трудового стажу (випускники шкіл, ЗПТО, ЗВО різних рівнів акредитації, а також інші групи населення працездатного віку, що не працювали раніше і за тих чи інших причин вперше шукають роботу (наприклад, жінки, які раніше були в групі економічно неактивного населення через виконання домашніх обов'язків).

Із цих двох груп кількісно переважає категорія вивільнених зі сфери зайнятості за економічними причинами. Зазвичай, у розвинених країнах

чисельність вивільнених зі сфери зайнятості вдвічі перевищує чисельність осіб, які вперше виходять на ТРП. В Україні у 2016 р. кожен п'ятий з незайнятих вперше вийшов на ТРП. Висока частка осіб цієї категорії незайнятих у загальній кількості безробітних є прямим наслідком кризового стану економіки.

Аналізуючи динаміку рівнів безробіття в Україні за методологією МОП та зареєстрованого, можна побачити, що вони відображають ті самі загальні тенденції, які притаманні європейському ринку праці. В Україні з 2000 р. до 2008 р. рівень безробіття осіб 15–70 рр. скорочувався, доки не досяг своїх мінімумів (6,4% до економічно активного населення відповідної вікової групи та 2,9% до економічно активного населення працездатного віку), а далі мав коливний характер.

Варто зазначити, що Україна навіть у часи найбільших потрясінь традиційно має нижчі або незначно вищі показники безробіття, ніж у середньому по ЄС та порівняно з іншими країнами. До прикладу, рівні безробіття Греції та Іспанії вдвічі перевищують середній рівень безробіття по Україні (у 2016 році в 2,4 та 2,1 раза відповідно). Наша країна має нижчий рівень безробіття порівняно з такими країнами, як Кіпр, Португалія, Італія, Франція, Латвія, Словаччина, Хорватія.

За видами економічної діяльності в Україні у 2016 р., як і у попередні роки, найбільші частки безробітних були у промисловості (20,5% до всього безробітного населення), оптовій та роздрібній торгівлі; ремонті автотранспортних засобів і мотоциклів (18,3%), будівництві (12,4%), сільському та лісовому господарстві, рибальстві та рибництві (14,7%).

Більш конкретне уявлення про поширення безробіття дає інформація про його причини. У 2016 р. найбільшу частку серед безробітних за причинами незайнятості становили особи, звільнені з підприємств за власним бажанням, за угодою сторін (28,9% до всього безробітного населення). Кожен четвертий з безробітних був вивільнений з економічних причин, кожен десятий – через сезонний характер роботи, а кожен шостий не був працевлаштований після закінчення загальноосвітніх закладів та ЗВО I–IV рівня акредитації.

Неабияке занепокоєння викликає тривалість безробіття населення. Відомо, що довготривале безробіття не лише негативно позначається на добробуті окремої людини, а й має величезні економічні та соціальні наслідки для всього суспільства. Показник середньої тривалості пошуку роботи населення України віком 15–70 рр. (за методологією МОП) порівняно з 2000 р. скоротився на 3 місяці й у 2016 р. становив 7 місяців. Питома вага осіб, термін пошуку роботи яких перевищував 12 місяців, у 2016 р. порівняно з базовим періодом скоротилася трохи більше ніж у два рази (на 32,8 в. п.).

У регіональному розрізі спостерігалася значна диференціація рівнів та відмінностей у показниках безробіття за МОП та зареєстрованого. Найвищі показники безробіття за МОП були зафіксовані у Луганській (16,0%), Донецькій (14,1%), Полтавській (12,6%), Кіровоградській (12,4%), Тернопільській, Волинській (по 11,5%), Чернігівській (11,3%), Житомирській, Херсонській (по 11,2%), Рівненській (10,6%), Черкаській (10,4%) областях, найменший – в Харківській області та м. Києві (6,4% і 6,7% відповідно). Водночас найбільша концентрація зареєстрованих безробітних спостерігалась у Кіровоградській (4,1%), Полтавській (3,7%), Черкаській, Житомирській (по 3,5%), Вінницькій (3,3%), Рівненській (3,1%), Сумській, Миколаївській, Чернігівській (по 3,0) областях, а найменша – у Одеській області та м. Києві (1,7% та 1,0 відповідно).

Висока освітня підготовка населення, як і в попередні роки, лишається найкращим захистом від безробіття (Додаток В, рис. В. 9). У 2016 р. в Україні найнижчі показники безробіття за МОП були характерні для осіб, які мали повну, неповну вищу освіту та базову загальну середню освіту (8,0%). Найвищий показник безробіття (15,3%) мали особи з базовою вищою освітою, тобто ті, хто закінчили коледжі та здобули освітньо-кваліфікаційний рівень бакалавра. Як для чоловіків, так і для жінок спостерігалось перевищення рівня безробіття серед осіб з базовою вищою освітою у два рази проти відповідного показника безробітних з вищою освітою. Отже, наявність базової вищої освіти в Україні не забезпечує її носіям конкурентних переваг на ТРП, оскільки роботодавці частіше схильні наймати осіб з повною вищою освітою.



Загалом оцінка структурних зрушень у складі безробітного населення за освітою дає підстави стверджувати, що інтенсивність трансформацій характеризувалася висхідним трендом. Зокрема, наявність значних структурних зрушень простежується у складі безробітних за освітою з початку 2006 р. (середні коефіцієнти відхилень були в інтервалі від 2,5% до 7,3%). Найбільш значущі зміни структури припали на період з 2006–2012 рр. У наступні роки структура безробітних за рівнем освіти характеризувалася відносною стабільністю.

Дослідження структурних зрушень у професійній структурі безробітних за період 2004–2016 рр. дозволило виявити її нестабільність. Найбільш інтенсивні зміни спостерігались у структурі зареєстрованих безробітних у період 2004–2008 рр. З початком кризи в Україні (2008–2009 рр.) інтенсивність структурних зрушень дещо знизилася і варіювала в інтервалі 1,3–5,3, що є свідченням значних трансформацій структури. У наступні роки (2009–2016 рр.) простежувалося незначне коливання показників інтенсивності структурних зрушень (від 2,3 до 4,3). Найбільш вагомими зрушеннями за період 2004–2016 рр. спостерігались у таких професійних групах: кваліфіковані робітники з інструментом (скорочення на 2,8 в. п.), представники найпростіших професій (збільшення на 10,9 в. п.), фахівці (скорочення на 1,1 в. п.), законодавці, вищі державні службовці та управлінці (збільшення на 11,4 в. п.), професіонали (збільшення на 2,5 в. п.). У 2016 р. в структурі зареєстрованих безробітних переважали особи, які мають професії що належать до групи робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (18,0%), працівники сфери торгівлі та послуг (14,0%), особи які не мають професій або можуть бути віднесені до категорії найпростіших професій (13,6%) та законодавці (16,5%).

У структурі безробітних за МОП структурні зрушення за аналізований період поррахувати неможливо, оскільки в розрізі професійних груп дані почали публікувати лише з 2006 року. За період 2006–2016 рр. інтенсивність структурних зрушень безробітних віком 15–70 рр. була незначна (коефіцієнт структурних змін мав коливну динаміку в інтервалі від 0,9 до 2,0).

Найбільші структурні зміни за професійними групами безробітних за МОП у 2016 р. порівняно з 2006 р. відбувалися за такими професійними групами: професіонали (збільшення на 3,7 в. п.); кваліфіковані робітники з інструментом (збільшення на 3,1 в. п.); робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (скорочення на 3,6 в.п.); представники найпростіших професій (скорочення на 2,4 в. п.). У 2016 р. структура безробітних за основними професійними групами мала такий розподіл: найпростіші професії (19,5%), кваліфіковані робітники з інструментом (17,5%), працівники сфери торгівлі та послуг (18,0%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування (13,3%), професіонали (12,2%), фахівці (9,2%), законодавці, вищі державні службовці та управлінці (4,7%), технічні службовці (4,6%), робітники сільського господарства (1,0%) [23, с. 121].

Порівняння структур безробітних зареєстрованих та за МОП в розрізі професійних груп демонструє їхні неоднорідності, зокрема найвищі частки безробітних законодавців, фахівців, технічних службовців, робітників з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування характерні для зареєстрованого ринку праці, тоді як за рештою професійних груп перевага спостерігається серед безробітних віком 15-70 рр. Загалом оцінка структурних змін у складі безробітних як зареєстрованих, так і за МОП дає підстави стверджувати, що вони в окремі періоди характеризуються певною нестабільністю, яка проявляється у коливній динаміці показників структурних змін.

Рівень безробіття є важливим індикатором розвитку ТРП за економічним та соціальним аспектами. Проте слід зважати на характерну рису цього показника, що проявляється у його залежності від циклічності економіки. Так, на початок економічного спаду рівень безробіття кілька місяців лишається незмінним, а потім починає зростати. У період поживлення роботодавці не поспішають наймати нових працівників, тому рівень безробіття почне падати через кілька місяців. Ще однією суттєвою ознакою безробіття на ТРП є те, що, на відміну від

кризи економіки, яка в середньому триває 1,5–2 роки, соціально-економічні проблеми безробіття відчутні протягом 3–5 років.

З економічної точки зору недовикористання робочої сили неодмінно веде до зменшення ВВП, а отже, й до зниження доходів фізичних осіб, підвищення державних витрат на соціальні пільги та скорочення податкових надходжень. Соціальний аспект безробіття полягає в тому, що тривале безробіття спричинює не лише «відтік мізків» або втрату кваліфікації, а й втрату самоповаги, зневірення, розпад сім'ї, зростання злочинності, збільшення смертності від суїциду, суспільне та політичне безладдя.

Рівні чоловічого, молодіжного та довготривалого безробіття більш чутливі до циклічних змін в економіці, ніж загальний рівень безробіття. Саме тому заходи соціальної політики мають бути спрямовані на попередження зростання насамперед цих видів безробіття, а саме, на розроблення шляхів запобігання довготривалому безробіттю та розширення можливостей працевлаштування відповідних груп населення як за сферами економічної діяльності, так і в конкретних регіонах [42, с. 281–293].

Відомо, що зростання безробіття є відголоском або другою хвилею економічної кризи, своєрідним етапом виходу з неї. Прагнучи знизити витрати виробництва, підприємства намагатимуться підвищити продуктивність, а отже, робоча сила продовжуватиме вивільнятися. Таким чином, зниження рівня безробіття у найближчі часи не варто очікувати. Україна в недалекому майбутньому відчує не лише економічні, а й соціальні наслідки безробіття, зокрема падіння рівня життя, зростання захворюваності, зниження рівня зайнятості, підвищення злочинності, загострення соціальної напруги в суспільстві тощо.

Отже, потреба у регулюванні ТРП дедалі зростатиме. При цьому слід впливати як на попит, так і на пропозицію праці. Державне регулювання ТРП має реалізовуватись у розрізі соціально-демографічних груп з урахуванням їхньої специфіки. Для регулювання пропозиції робочої сили держава має впливати як на демографічні, так і на соціально-економічні чинники формування робочої сили,

зокрема на рівень економічної активності населення, його освітній та професійно-кваліфікаційний склад.

Зусилля уряду мають бути спрямовані на розробку та реалізацію нової програми зайнятості населення, що передбачатиме систему заходів щодо: створення нових робочих місць; покращання умов праці, сприяння скороченню молодіжного безробіття шляхом адаптації професійної освіти до вимог ТРП; забезпечення належної якості зайнятості та можливості поєднання роботи й особистого життя, зокрема забезпечення функціонування якісних та доступних дитячих дошкільних установ, відновлення роботи груп продовженого дня у середніх освітніх закладах тощо.

#### **2.4. Сутність та методологічні аспекти наслідків структурних зрушень попиту та пропозиції на транзитивному ринку праці**

Упродовж останніх років проблеми заповнення вакансій розглядаються вченими всього світу під принципово іншим кутом зору – відповідності (невідповідності) кваліфікацій вимогам робочих місць. За результатами опитування роботодавців у ЄС, яке було проведене в 2013 р., кожен четвертий відчував складнощі в заповненні вакансій через нестачу претендентів з потрібними навичками [307, с. 23]. Зазначена невідповідність є серйозною перешкодою на шляху до забезпечення сталого економічного розвитку та зростання продуктивності праці. Уперше на проблеми невідповідності кваліфікацій потребам економіки звернув увагу Р. Фрімен, який дослідив вплив надлишкової освіченості на продуктивність праці та втрати у заробітній платі висококваліфікованого персоналу внаслідок його неповної реалізації [206]. Г. Беккер визначав проблеми невідповідності кваліфікацій потребам як тимчасові й рекомендував підприємцям коригувати свої технології так, щоб максимально використовувати наявний людський капітал, а індивідам – розважливо ставитися до інвестицій у вищу освіту, оскільки ринок не потребує значної кількості висококваліфікованої робочої сили [168]. Розвиток ідей Р. Фрімена та Г. Беккера

можна простежити в роботах Г. М. Ван ден Брінк [259], П. Слоуна [310; 311; 312], С. Макгінеса [262; 263; 264; 265; 266; 267], де досліджуються втрати в доходах висококваліфікованих осіб, які працювали на менш кваліфікованих робочих місцях. На необхідність регулювання невідповідності компетенцій на ТРП України, з огляду результатів дослідження транзиту молоді від навчання до стабільної трудової діяльності, вказували Е. Лібанова, Л. Лісогор, І. Марченко, О. Цимбал, О. Ярош [249]. Пошуками шляхів подолання дисбалансу на ринку праці та визначення напрямів формування системи прогнозування кваліфікацій за професіями займалися О. Грішнова, М. Семикіна, І. Петрова [90] та Л. Лісогор [252].

Загально визнаної теорії невідповідності кваліфікацій не існує. Однак, як явище невідповідності кваліфікацій була описана в різних теоретичних розробках (див. табл. 2.2).

Таблиця 2.2

### Теоретичні підходи до вивчення невідповідності кваліфікацій

Теорія	Розробники	Чинники, що впливають на оплату праці	Прогнозування надмірної освіченості / кваліфікації
1	2	3	4
Людський капітал	Теодор Шульц (1960-1961), Генрі Беккер (1964), Джейкоб Мінсер (1974), Едвард Денісон (1974), Джон Кендрік (1976), Лестер Туроу (1980), Марк Блауг (1987)	Пропозиція (особистісні характеристики)	Дохід від років надлишкового навчання = доходу від років здобуття необхідної освіти
Теорія освітніх сигналів	Майкл Спенс (1974)	Попит і пропозиція	Дохід від років надлишкового навчання = доходу від років здобуття необхідної освіти
Теорія конкуренції за робочі місця	Лестер Туроу (1975)	Попит (з боку найманого працівника)	Дохід від надлишкової освіченості = 0
Модель привласнення та розподілу доходу	Майкл Саттінджер (1993)	Попит і пропозиція	Дохід від років надлишкової освіченості < доходу необхідної освіченості

Продовження табл. 2.2.

1	2	3	4
Теорія кар'єрної мобільності	Нахум Січерман, Одед Галор (1990)	Вартість навчання (переважно сплачується індивідом)	Дохід за надлишкову освіченість < доходу необхідної освіченості
Теорія диференційованої надмірної освіченості	Роберт Френк (1978)	Гендер та сімейний статус	Дохід від років надлишкової освіченості заміжніх одружених жінок ≤ доходу необхідної освіченості

*Джерела:* сформовано автором на базі джерел [300; 168; 170; 240; 295; 116; 304; 316].

Постійний пошук додаткових резервів економічного зростання, усвідомлення необхідності переосмислення соціально-економічного значення освіти, кваліфікації, здоров'я людини сприяли розвитку **теорії людського капіталу**. Вагомі здобутки у цьому напрямі належать економістам ХХ століття. Фундаментальні праці Т. Шульца, Г. Беккера, Е. Денісона, Л. Туроу, М. Блауга, Дж. Кендріка, присвячені розширенню категоріального апарату людського капіталу, сприяли визнанню цієї теорії як самостійного напрямку економічної науки. Концептуальною основою теорії людського капіталу стала адаптація неокласичної теорії капіталу до процесів формування професійних знань, умінь і навичок та використання робочої сили.

Знання людини та її професійна компетентність були визнані особливою формою капіталу, оскільки їх формування вимагає і від особистості, і від суспільства в цілому певних інвестицій, здатних забезпечити отримання значно вищого доходу. Під відтворенням людського капіталу почали розуміти процес створення продуктивних характеристик працівника шляхом інвестицій в освіту, охорону здоров'я, фахову підготовку та підвищення кваліфікації тощо.

У своїх роботах «Формування капіталу освіти» (1960 р.) та «Інвестиції в людський капітал» (1961 р.) Т. Шульц зазначав, що оскільки однією з форм капіталу є освіта, а вона стає частиною людини, його називають людським, а капіталом він є тому, що являє собою джерело майбутніх задоволень індивідуальних потреб або отримання доходів, або того й іншого разом [300].

Г. Беккер розглядає людський капітал як наявний у кожного запас знань, здібностей і мотивацій, що формується за рахунок інвестицій у людину, серед яких можна назвати витрати на навчання, підготовку на виробництві, витрати на охорону здоров'я, міграцію і пошуки інформації про ціни та доходи [168].

Г. Беккер поєднав соціальні та економічні мотиви розвитку людини, стверджуючи, що при вкладенні власних ресурсів у підготовку та навчання як учні, так і їхні батьки поводяться раціонально, враховуючи відповідні вигоди і витрати. Залежно від того, яка економічна віддача очікується від інвестицій у професійну підготовку і навчання, ухвалюється рішення щодо їх продовження або припинення.

Теорія людського капіталу дістала подальшого розвитку завдяки роботам відомих зарубіжних економістів М. Фішера, У Боуена, Ф Махлупа та ін. Цілком зрозумілим є те, що в період інтенсивного прискорення науково-технічного прогресу, появи нових технологій, скорочення життєвих циклів товарів зростали вимоги до якості людського капіталу, умовами нарощування якого є неперервність та прискорення набуття працівниками нових компетенцій. У зв'язку з цим у розвинених країнах у той період спостерігався своєрідний «бум» підвищення кваліфікації та здобуття додаткової освіти. Інвестиції в освіту розглядалися як корисні і для найманого працівника, і для роботодавця, причому для останнього – навіть більше. Рентабельність інвестицій вважалася оптимальною. В результаті підвищення професійного рівня працівники одержували вищу заробітну плату, при цьому ефективність віддачі від їхньої реалізацій була значно більшою. Таким чином, теорія людського капіталу визнавала економічну доцільність капіталовкладень, пов'язаних з набором персоналу, збереженням його працездатності, організацією неперервного навчання, виявленням здібностей та потенційних можливостей найманого працівника з подальшим розвитком тих здібностей, які є важливими для конкретної професійної діяльності. Г. Беккер та Дж. Мінсер вказували, що оплата праці має визначатися обдарованістю, рівнем освіти та досвідом працівника.

Водночас поза увагою науковців залишилося питання фактичних та необхідних років навчання. На їх погляд дохід від років надлишкового навчання дорівнював доходу від років здобуття необхідної освіти. Відповідно до теорії людського капіталу роботодавці повністю використовують продуктивні якості працівників і заробітна плата дорівнюватиме граничній продуктивності праці.

Альтернативний погляд на освіту та віддачу від неї містить **теорія освітніх сигналів на ринку праці**, яка пов'язана з проблемою відбору працівників, з'ясування їх потенційних здібностей та можливої продуктивності праці ще до укладання трудової угоди. Основоположником теорії сигналів в економіці був А. Спенс [316]. У класичній інтерпретації теорії освітніх сигналів передбачається, що освіта безпосередньо не впливає на продуктивність праці працівників, а є лише свідченням наявності у них всіх необхідних якостей для здобуття професійних компетенцій. Однак А. Спенс стверджував, що вищий рівень освіти позитивно впливатиме на продуктивність праці. Водночас прагненням роботодавця має бути виявлення високої продуктивності працівника.

Теоретично доводиться, що вищий рівень освіти вказує на більшу продуктивність праці працівника, оскільки за інших однакових умов у більш здатного до навчання та відповідно й до інтелектуальної праці працівника будуть менші витрати на придбання освітнього сигналу (освіти), а відповідно він з більшою імовірністю отримає цю освіту у розрахунку на перспективну віддачу від неї. При цьому необхідною умовою дієвості освітнього сигналу є те, що освіта представляє собою складний процес отримання, засвоєння та виявлення знань, що спираються на інтелектуальні здібності індивіда і вимагають таких якостей, як дисциплінованість, відповідальність, результативність, ініціативність тощо. Тривалість освітнього циклу та рівень вимог до того, хто навчається, визначають прямі витрати на оплату освітніх послуг, проживання тощо. Витрати, пов'язані зі складністю навчання, визначаються більшою мірою інтелектуальними та особистісними здібностями індивіда, ніж рівнем матеріального добробуту домогосподарства. Тоді можна визначити рівень освіти, що слугуватиме рівноважною точкою, яка розділятиме високопродуктивних працівників від менш продуктивних. Теорія освітніх сигналів ілюструється на рис. 2.2.



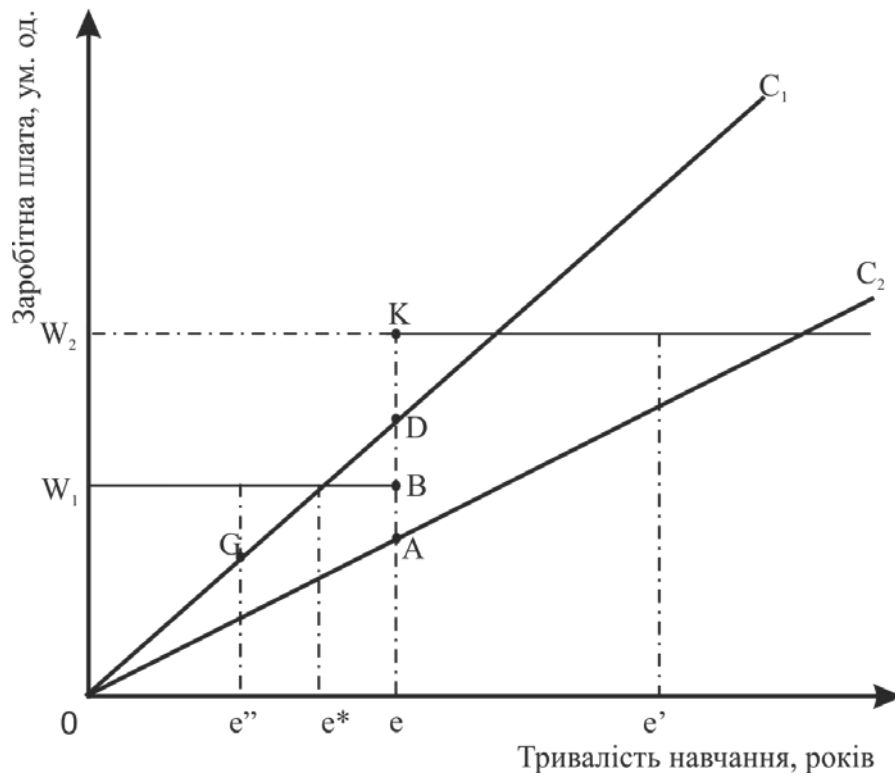


Рис. 2.2. Освітні сигнали

Джерело: [316].

Припустимо, що існують два типи працівників – менш схильні до освіти та, відповідно, до інтелектуальної праці й більш схильні, а також два типи робочих місць – таке, що не вимагає спеціального рівня підготовки, з низькою оплатою праці ( $W_1$ ), і навпаки, з високими вимогами до працівника і водночас більш високою оплатою праці ( $W_2$ ). Крива  $OC_1$  показує витрати менш здібного працівника (другого).

Освітній сигнал  $e^*$  буде оптимальним освітнім сигналом (рівновагою), оскільки він дає змогу розділити працівників за рівнем потенційної продуктивності праці й не стимулює більш здібних із них з погляду вибору майбутньої роботи отримувати надлишкову освіту та сплачувати вищу ціну за неї.

Освітній сигнал  $e''$  не буде спрацьовувати, оскільки такий рівень освіти характеризується надто коротким періодом навчання, що не вимагає суттєвих витрат. Відповідно такий рівень освіти вигідно отримувати не лише більш здібним працівникам, а й менш здібним. Освітній сигнал, що перевищує  $e^*$ , наприклад  $e'$ , також не спрацьовує: його отримання вимагає надвисоких витрат не лише від менш здібних, а й від більш здібних працівників. Подібна освіта в ринковій економіці,

швидше за все, не матиме попит. Теоретично за сигнал про потенційні здібності на ринку праці зручніше за все використовувати рівень освіти відповідно до існуючої системи загальної та професійної підготовки, оскільки, що у більшості країн світу базова шкільна освіта не потребує особливих витрат, на відміну від вищої та професійної освіти.

Теорія освітніх сигналів пов'язана з різними аспектами подолання інформаційної асиметрії про компетенції працівника. Реальний роботодавець зазвичай краще, ніж потенційний володіє інформацією про компетенції та можливості свого працівника, що зумовлює монопсонічну владу над своїми співробітниками. Людина, яка звільняється, нерідко стикається з проблемою негативного відбору, коли потенційні роботодавці не можуть відрізнити її здібності від здібностей інших, менш гідних з точки зору ринку праці претендентів на робочі місця. Таким чином, працівник не отримує повної віддачі від інвестицій у людський капітал у формі заробітної плати. Підприємству вигідніше взяти на себе частину витрат на загальну освіту, оскільки воно отримає частину віддачі від вкладених коштів. Більш загальна ідея моделі освітніх сигналів полягає в тому, що певні чинники ринку праці «стискають» структуру зарплат на користь менш кваліфікованих працівників, стримуючи тим самим підприємства до стимулювання підвищення кваліфікації своїх працівників [157, с. 359-372].

Теорії людського капіталу та освітніх сигналів мають певні спільні риси та відмінності. Обидві концепції пояснюють, чому більш освічені працівники отримують вищу заробітну плату. Відповідно до теорії людського капіталу освіта призводить до підвищення продуктивності працівників; згідно з теорією освітніх сигналів, освіта пов'язана з природними здібностями людини. Однак ці теорії розходяться у питаннях підвищення кваліфікації співробітників: за теорією людського капіталу воно веде до зростання продуктивності й, відповідно, заробітної плати. А у теорії освітніх сигналів рівень освіти не впливає на продуктивність праці, а відтак – і на заробітну плату. На мою думку, зиски від освіти проявлятимуться в об'єднанні ефекту підвищення продуктивності праці (за

теорією людського капіталу) та ефекту виявлення можливостей її підвищення (згідно з теорією освітнього сигналу).

**Теорія конкуренції за робочі місця Л. Туроу** стверджує, що на ринку праці діє так званий «залізний» закон заробітної плати: впродовж тривалого часу утримуються лише ті відмінності у заробітній платі, які виправдовуються кваліфікацією, що забезпечує вищу продуктивність праці. Водночас слід урахувати, що технології постійно розвиваються й вимагають оновлення знань найманих працівників.

Синхронні запаси, статистичний контроль якості, зниження рівня прийняття рішень, комп'ютерні технології, бригадна робота та подолання внутрішніх функціональних бар'єрів – усе це потребує більш кваліфікованої робочої сили. В Америці всього за вісім років (1988–1995 рр.) коефіцієнт, що пов'язував математичні навички та заробітки, зріс втричі для чоловіків і вдвічі – для жінок [290, с. 7]. І хоча важко передбачити майбутній розвиток технологій, однак з упевненістю за таких умов можна говорити, що зрушення в напрямі підвищення кваліфікації будуть прискорюватися. До прикладу, американські автомобільні компанії, що зазвичай на найпростіші професії наймали людей, які закінчили школу, згодом підвищили вимоги до претендентів на робочі місця і почали наймати робочу силу з освітою коледжів та обов'язковими математичними навичками. Новітні технології перетворили колишню некваліфіковану працю за конвеєром у нові види роботи, які вимагали значно вищого рівня освіти та кваліфікації. Зварювальник легко замінювався роботом, а його робоче місце переходило до того, хто мав потрібну кваліфікацію для ремонту роботів. У сфері автомобілебудування для робіт зі збирання почали винаймати студентів та випускників коледжу (так, на заводі «Chrysler Windsor» вони склали 26% персоналу) [323, с. 5].

У період 1970–1990 рр. минулого століття високооплачувані робочі місця в Америці зникали в міру того, як скорочувалася частка американських фірм на ринку автомобілів, сталі, верстатів. Однак таке скорочення зумовлено й тим, що в цих галузях продуктивність праці зростала швидше, ніж попит на їхню

продукцію. Загальна зайнятість населення зростала, але здебільшого за рахунок сфери послуг, де заробітна плата на третину нижча, ніж у таких видах індустрії, як машинобудування, виробництво сталі та верстатів. Економісти не дійшли спільної думки, на скільки таке скорочення заробітків можна віднести на вирівнювання чинників виробництва і на скільки – на тенденцію до підвищення кваліфікації. Точні дані щодо таких залежностей не були наведені в жодному з досліджень того часу, оскільки технології та вирівнювання чинників виробництва значно взаємодіяли між собою і їхній вплив залежав від ступеня напруженості на ринку праці.

Л. Туроу наголошував, що в період штучної інтелектуальної індустрії ті країни, які роблять інвестиції у кваліфікації, в інфраструктуру, заводи, обладнання, не бажають вести макроекономічну політику та зберігають жорсткі ринки праці, будуть мати високу частку людей з низькою оплатою праці. Водночас люди без необхідної кваліфікації, які проживають у розвинених країнах, не зможуть отримувати високу заробітну плату. Освіта дає змогу людині претендувати на більш привабливі робочі місця та отримувати значно вищу заробітну плату порівняно з менш освіченими. Зиски роботодавців у цьому випадку полягають не лише у використанні робочої сили високої якості, а й у скороченні витрат на професійну підготовку персоналу. Водночас Л. Туроу звертав увагу на те, що роботодавці не мають платити додаткові кошти за надлишкову освіченість персоналу. Тому доходи від неї, відповідно до теорії конкуренції за робочі місця, дорівнюватимуть нулю.

На відміну від попередніх теорій, **модель привласнення та розподілу доходу** (М. Саттінджер, 1993) передбачає, що заробітна плата визначається попитом та пропозицією на працю, оскільки існує проблема гетерогенності робочих місць і найманих працівників. Малоімовірно, що претенденти на робочі місця повністю відповідатимуть вимогам, які до них висуваються. Тому надлишкова (недостатня) освіченість може бути постійною суспільною проблемою. Водночас надлишкова (недостатня) освіченість, на думку М. Саттінджера, – явище тимчасове. Заробітна плата залежатиме від

кваліфікаційних характеристик найманих працівників [295, с. 835]. Це пов'язано з тим, що у випадку, коли людина за кваліфікаційними ознаками не відповідатиме вимогам робочого місця, але з певних причин винаймається (наприклад, за умови існування дефіциту кадрів в галузі), роботодавець нестиме додаткові витрати, пов'язані з озброєнням її необхідними компетенціями. Тому, відповідно до моделі привласнення та розподілу доходу, заробітна плата осіб з надлишковою освіченістю буде меншою від заробітної плати працівників з необхідним рівнем освіченості.

Подібної позиції дотримувалися Н. Січерман і О. Галор в **теорії кар'єрної мобільності**. Вчені виходили з позитивної залежності між тривалістю трудової діяльності працівника у одного роботодавця та можливістю його звільнення, пояснюючи цим причини вертикальної мобільності найманих працівників та можливість їхнього професійного розвитку як у рамках однієї компанії, так і за її межами [304, с. 169–192]. Тобто передбачається, що віддача від інвестицій у людський капітал відбувається не тільки у формі високої заробітної плати, а й у можливості переміщення на більш високу ієрархічну сходинку або більш привабливу посаду всередині компанії. Працівник схильний погодитися на роботу спочатку з нижчою оплатою праці за умови його швидкого перспективного просування кар'єрними сходами. У цьому разі надлишкова освіченість – явище тимчасове, а отримання додаткових доходів від неї відтермінується на майбутнє.

Водночас теорія кар'єрної мобільності припускає, що людина, нагромаджуючи людський капітал, може змінювати сферу своєї професійної діяльності, посилюючи міжсекторальну та професійну (зміна професії) мобільність. Чим довше людина працюватиме на одній посаді, тим більший людський капітал вона матиме і тим вищою буде ймовірність її переходу на вищу посаду всередині компанії.

Взаємозв'язок внутрішньофірмової трудової мобільності, динаміки рівня винагороди та професійного навчання працівників у прикладних дослідженнях аналізується з кількох позицій. Зокрема, з позиції відповідності «найманого

працівника – робочому місцю» та укладання ефективних трудових угод між працівником і роботодавцем, що регламентують розмір загальної винагороди за певну роботу, її динаміку залежно від рівня професійної підготовки, оцінку особистого внеску працівника в досягнення стратегічних цілей підприємства тощо.

Досягнення відповідності працівника робочому місцю (*job matcing*), на думку Б. Йовановича [240] та С. Фліна [205], створює додаткову цінність для обох сторін соціально-трудова відносин «робітник-роботодавець». Узгодження робочих місць та компетенцій працівників передбачає забезпечення відповідності між виробничими завданнями та якісними характеристиками виконавців, які забезпечують розв'язання цих завдань. Тому процеси відбору та найму, навчання і призначення працівників на робочі місця відповідно до їх продуктивності визначатимуть розмір винагород та можливі перспективи кар'єрного зростання [216, с. 681–724]. Водночас працівники мають розвивати і вдосконалювати ті навички, які необхідні конкретному підприємству. Призначення на вищі посади та розвиток кар'єри носять персоніфікований характер та зумовлюють диференціацію рівнів заробітної плати [217 с. 75]. У дослідженнях, сфокусованих на природі внутрішньофірмових трудових угод, проілюстровано, як рух на більш високооплачувані позиції та контракти типу «вгору або геть» стимулюють працівників і роботодавців до побудови ефективної моделі розвитку та професійного навчання персоналу, нагромадження специфічного людського капіталу підприємства [241, с. 423–444; 281, с. 523–534]. Просування працівника кар'єрними сходами розглядається як процес забезпечення «якості відповідності» працівника робочому місцю, що знаходить відображення в можливому зростанні ефективності праці та заробітної плати працівника. Іншими словами, внутрішньофірмові кар'єрні переміщення сприяють оптимальному розподілу функцій між працівниками та ефективній (оптимальній) алокації ресурсів на рівні окремого економічного суб'єкта.

У дослідженнях В. Смітса і Ф. Варзінські доведено, що організаційно-посадові ієрархічні структури та внутрішньофірмові умови кар'єрного зростання

зберігають стабільність упродовж тривалого часу навіть за умов зміни зовнішнього середовища функціонування підприємства [313]. Це зумовлено тим, що посадова ієрархія розглядається як вертикальна спеціалізація та координація інформаційних потоків, що дозволяють забезпечити необхідний контроль в організації та мінімізації витрат щодо передачі і поширення інформації. Крім того, ієрархія виконує функції як механізму стимулювання працівників до професійного навчання та розвитку, призначення їх на робочі місця, де вони будуть більш продуктивними, так і інструменту мінімізації витрат передачі та поширення інформації в організації.

Моделі людського капіталу та конкуренції за робочі місця можуть бути представлені в загальному рівнянні Дж. Дункана і С. Гофмана, яке в науковій літературі відоме як модель ORU (*Overeducation / Required education / Undereducation*) [190, с. 75–86]. У цій моделі залежною змінною є натуральний логарифм заробітків ( $\ln Y_i$ ), а часова змінна (реальні роки навчання) розкладається на три періоди. Таким чином,

$$\ln Y_i = \alpha_0 + \alpha_1 \text{Over\_Educ}_i + \alpha_2 \text{Req\_Educ}_i + \alpha_3 \text{Under\_Educ}_i + \dots + u_1, \quad (2.1)$$

де,  $\alpha_i$  – параметри рівняння;

$u_1$  – похибка вимірювання;

$\text{Over\_Educ}_i$  – роки профіциту, або надлишкової освіченості;

$\text{Req\_Educ}_i$  – необхідні роки навчання;

$\text{Under\_Educ}_i$  – роки дефіциту або недостатньої освіченості.

$\text{Over\_Educ}_i + \text{Req\_Educ}_i + \text{Under\_Educ}_i$  – фактичні роки навчання.

Слід зазначити, що для кожної людини,  $\text{Over\_Educ}_i$  і  $\text{Under\_Educ}_i$  не можуть одночасно бути позитивним. Один з них або обидва мають дорівнювати нулю. Рівняння (2.1) може містити й інші змінні, як правило, включені до функції доходу, такі як потенційний досвід на ринку праці, сімейний стан, місце, расова / етнічна належність, і змінні, характерні для іноземців, наприклад тривалість перебування в країні, громадянство та ін., залежно від країни походження людини. У переважній більшості досліджень це рівняння

застосовують для загальної кількості найманих працівників, хоча існують дослідження, де модель використовувалася винятково для визначення відмінностей в отриманні доходів залежно від рівня освіти для певних професійних та кваліфікаційних груп працівників [293; 333; 336; 165].

Усі дослідження показують, що існує значна освітня невідповідність на ринку праці. Дж. Хартог, вивчаючи вплив надмірної (недостатньої) освіти на прибуток, виявив, «що відповідність кваліфікацій має місце лише у 60 випадках зі 100» [224, с. 133].

**Теорія диференційованої надлишкової освіти та кваліфікованості,** основоположником якої є Р. Френк, базується на припущенні, що на локальних ринках праці пошук двох робочих місць, які відповідали б освітньо-кваліфікаційним характеристикам подружньої пари, обмежений. Тому одружені жінки за умови стабільного заробітку чоловіка погоджуються на роботу, яка вимагає нижчого рівня кваліфікації, ніж той, яким вони володіють, особливо якщо така зайнятість дозволяє їм поєднувати роботу з доглядом за дітьми. Тож, маючи вищий рівень кваліфікації вони отримуватимуть таку саму (або й нижчу) заробітну плату порівняно з працівниками, які повністю відповідатимуть вимогам цих робочих місць. Тому дохід від років надлишкової кваліфікованості одружених жінок буде рівним (нижчим) доходу необхідної кваліфікованості. Однак ця теорія є досить суперечливою. Варто сказати, що рішення про максимізацію доходу в сім'ї приймається подружжям і як правило воно схиляється в бік того з пари, хто має кращі шанси отримати високооплачувану роботу.

Ця теорія була протестована К. Макголдрік та Дж. Робст, які перевірили, чи справді заміжні жінки на невеликих локальних ринках праці порівняно з великими містами зазнають вищих ризиків надлишкової освіти [261, с. 280-284]. Результати, отримані ними, не підтвердили теорію диференційованої надлишкової кваліфікації. Учені зазначають, що з опитувань вони побачили схильність жінок уникати малих локальних транзитивних ринків праці, а



працювати у містах, де забезпечується якісна кваліфікаційна відповідність робочим місцям.

Невідповідність кваліфікацій або їх дефіцит неминує веде до зниження конкурентоспроможності економіки. Підприємства, відчуваючи брак кваліфікацій, змушені наймати менш кваліфіковану або надлишково освічену робочу силу, яка, проте, не володіє необхідними компетенціями.

Д. Файнгольд, Д. Соскіс, а згодом Дж. Хаскель і Р. Холт, досліджуючи невідповідність кваліфікацій потребам ринку праці, довели, що дефіцит навичок неодмінно призводить до порушення рівноваги в економіці [225; 204]. У їхніх дослідженнях наголошується, що підприємства, реагуючи на брак навичок, схильні збільшувати інвестиції у технології, що здатні замінити низькокваліфіковану працю. Внаслідок цього ТРП характеризується низькими ставками заробітної плати та поступовим скороченням попиту на кваліфіковану робочу силу. Низькі ставки заробітної плати не стимулюють населення здійснювати інвестиції у нарощення власного людського капіталу. Таким чином, встановлюється рівновага, за якої попит матиме низькокваліфікована робоча сила. Б. Тезер наголошував, що у випадку встановлення подібної рівноваги вкрай важко знову відновити попит на висококваліфіковану працю [152]. Водночас, попри широке обговорення цієї теоретичної концепції, у науковій літературі недостатньо фактичних доказів щодо взаємозв'язку дефіциту навичок та ринкової рівноваги, за якої попит має низькокваліфікована робоча сила, так звана низькокваліфікована рівновага.

Взаємозв'язок заробітної плати з надлишковою (недостатньою) освіченістю та кваліфікованістю досліджувався також у працях Дж. Хартога, П. Слоуна, К. Мавромараса, С. Макгіннеса та ін. [224; 260; 264; 310]. Водночас вплив цих типів невідповідності кваліфікацій на продуктивну зайнятість недостатньо висвітлений у науковій літературі. На недосконалому ринку праці підприємства можуть отримувати ренту за послуги своїх співробітників, а отже зв'язок між заробітною платою і продуктивною зайнятістю нечіткий. Існує також різниця між короткостроковим та довгостроковим ефектами. Зокрема відомо, що надлишкова

освіченість з часом зменшує задоволеність від роботи, а це негативно позначається на продуктивній зайнятості. У своїй роботі М. Тсанг і Г. Левін наголошують, що надлишково освічені працівники часто демонструють контрпродуктивну поведінку на робочому місці [332]. Однак це може бути пов'язано з їхньою низькою компетентністю у роботі, яку вони виконують, проблемами зі здоров'ям, ставленням до обов'язків тощо.

Вплив надлишкової освіченості на продуктивну зайнятість може бути вимірний двома способами:

- 1) зіставленням граничної продуктивності та ставки заробітної плати;
- 2) обчисленням виробітку на одну особу на мікро-, мезо- та макрорівнях.

У першому випадку, якщо заробітна плата дорівнюватиме граничній продуктивності, то надлишково освічені працівники будуть високопродуктивними та отримуватимуть вищу заробітну плату порівняно з іншими колегами. У другому випадку очікується, що надлишково освічені працівники негативно впливатимуть на продуктивну зайнятість, оскільки матимуть змогу лише частково реалізуватися, а отже, поступово втрачатимуть інтерес до роботи і стануть низькопродуктивними.

Водночас Дж. Хартог зазначав, що надлишково освічені працівники впливають на зменшення ставок заробітної плати, оскільки їхня невідповідність робочому місцю не спонукає роботодавця платити більше [224]. Кваліфікаційна невідповідність веде до перерозподілу робочої сили на макрорівні, що у кінцевому підсумку має позитивно вплинути на обсяги валового національного продукту і продуктивність. У свою чергу, Л. Баргенс та А. де Гріп наголошували, що для об'єктивної оцінки кваліфікаційної відповідності робочому місцю варто керуватися точним знанням про навички, якими володіє людина, та про те як вона ними користується [175].

Однією з небагатьох спроб дослідити взаємозв'язок надлишкової освіченості працівника та продуктивності було дослідження М. Тсанг і Г. Левін [332], проведене в Bell Corporation (США). Вчені отримали докази того, що надлишкова освіченість деморалізує людину через відсутність повної реалізації,

негативно позначається на якості виконуваної роботи, спричинює збільшення витрат виробництва та незначне зниження продуктивності праці. Пізніше Дж. Херш підтвердив цю залежність, провівши дослідження впливу освіченості на якість виконання роботи у штаті Орегон. Однак в усіх роботах результати оцінювання не показали значного зниження продуктивності праці через найм надлишково освіченої робочої сили [227; 228].

Більш вагомий вплив на продуктивну зайнятість справляє брак кваліфікації, що гальмує нарощення темпів економічного зростання та підвищення добробуту. Дж. Хаскель і К. Мартін довели, що брак кваліфікованих кадрів зумовив незначне скорочення продуктивності у Великій Британії (на 0,4 в. п.) у 1984 р. порівняно з 1983 р. [226]. Досліджуючи взаємозв'язок браку кваліфікацій та продуктивності, С. Ніккель та Д. Ніколітсас дійшли висновку, що при зростанні кількості підприємств, які відчувають брак кваліфікацій, щонайменше на 10%, інвестиції на НДДКР знижуються на 4% [274, с. 253].

М. Фрогнер з метою дослідження впливу невідповідності кваліфікацій на продуктивну зайнятість провів соціальне опитування, яке дозволило виявити незначний взаємозв'язок між ними [208, с. 18]. Пізніше дослідження Г. Мейсона та Р. Уілсона засвідчили, що брак кваліфікації негативно позначається на загальних результатах виробництва та продуктивності праці. Результати дослідження показали, що виробіток на одного зайнятого в промисловості Великої Британії був на 60% нижчим, ніж у Німеччині, що пояснювалося браком необхідного кваліфікаційного рівня британських працівників [258, с. 150]. Дж. Беннетт і С. Макгіннес довели, що високотехнологічні підприємства відчувають спад продуктивності у період, коли вакансії не заповнені робочою силою відповідного кваліфікаційного рівня [170, с. 730]. Аналогічну ситуацію описали Т. Хогарт і Р. Уілсон, виявивши, що через брак висококваліфікованої робочої сили на британських фірмах, зокрема інженерів та дослідників, відбулося зниження виробітку на одного працівника [229].

Водночас не всі дослідження в цьому напрямі підтвердили взаємозв'язок між браком кваліфікацій та продуктивною зайнятістю. Так, С. Макгіннес і

К Боннер та Дж Дойл не знайшли жодних доказів того, що незаповнені вакансії вплинули на продуктивність будівельної галузі Північної Ірландії [258; 264; 266;]. Крім того, як у цих дослідженнях, так і у праці Г. Мейсона і Р. Уілсона [258] доведено, що брак кваліфікованих кадрів, який виникає через невідповідність претендентів робочим місцям, може й не позначитися на загальних показниках продуктивності, насамперед через специфіку виробництва.

Поки що недослідженими лишаються взаємозв'язки між розривом у кваліфікаціях та продуктивністю. Певні спроби в цьому напрямі були зроблені у вищезазначених дослідженнях С. Макгіннес, К. Боннер та Дж. Дойл, однак суттєвого взаємозв'язку не було виявлено [264; 265; 266]. Наукові дослідження Т. Хогарта та Р. Уілсона у цьому напрямі доводять, що ефективність підприємства внаслідок існування розриву у кваліфікаціях буде незначною [229]. З іншого боку, галузеві дослідження фахівців Економічного дослідницького центру Ірландії та Дж. Ерні доводять, що розрив у компетенціях істотно ускладнює діяльність компаній [154; 155; 156; 160]. Підтвердженням цьому є національне обстеження зайнятості у Великій Британії, проведене у 2003 році, результати якого показали: більше п'ятої частини роботодавців відчували розрив у компетенціях працівників на власних підприємствах, у зв'язку з чим мали низькі темпи впровадження нових продуктів. Кожен третій роботодавець заявив, що прогалини у компетенціях стали бар'єром для впровадження нової техніки і технологій, нової організації праці [152, с. 56]. Голландські вчені Дж. Аллен та Р. Ван дер Вельден виявили, що розрив у компетенціях зумовлює зниження когнітивних навичок найманого працівника (часткове їх використання або втрату взагалі), що є доказом на користь профілактики надлишкової освіченості, яка, у свою чергу, дає змогу найманому працівникові почуватися більш впевнено й забезпечує порівняно вищі конкурентні переваги на ТРП [159, с. 30].

Всупереч очікуванням більшості науковців вони спростували існування довгострокових економічних проблем, пов'язаних зі старінням професійних навичок, і довели, що цей тип невідповідності компетенцій практично не впливає на продуктивну зайнятість [159, с. 31]. Працівники, що володіють застарілими

навичками, можуть за бажанням пройти професійну підготовку (перепідготовку) за місцем роботи або знайти можливості для прикладання власної праці у неформальному секторі економіки.

Надлишково освічена або недостатньо освічена робоча сила, як правило, заробляє менше. І в першому, і в другому випадках вона не відповідає запитам роботодавця. Однак у першому випадку роботодавець не готовий платити вищу заробітну плату за надлишок компетенцій, а у другому – за їх брак. Таким чином, і перші, і другі на тих самих робочих місцях завжди отримуватимуть нижчу заробітну плату порівняно з найманими працівниками, які повністю відповідають вимогам цих робочих місць і володіють необхідною кваліфікацією. Тому надлишково освічена робоча сила, будучи незадоволеною відсутністю можливості повної реалізації власних знань та низькою оплатою праці, прагнучиме знайти роботу, яка відповідатиме її кваліфікаційному рівню. Недостатньо ж освічені постануть перед вибором: набути нових компетенцій шляхом професійної перепідготовки й отримувати вищу винагороду за працю або перейти на робоче місце, яке відповідатиме їхньому кваліфікаційному рівню. Отже, недостатньо кваліфікована робоча сила завжди потребуватиме більшої уваги з боку уряду щодо зниження ризику її соціального відторгнення у сфері праці.

## **2.5. Методичні підходи до оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів між попитом та пропозицією на транзитивному ринку праці**

Існування значних відмінностей у попиті та пропозиції на ТРП за освітньо-кваліфікаційними ознаками зумовлює з одного боку наявність значної кількості незайнятої робочої сили, а з іншого – дефіцит працівників конкретних професій, спеціальностей та кваліфікацій, що стримує зростання продуктивності праці, веде до зниження темпів виробництва та погіршення якості товарів і послуг. У цьому контексті освітньо-кваліфікаційний дисбаланс є серйозним стримуючим чинником ефективності національної економіки, оскільки мова йде про неузгодженість компетенцій робочої сили з потребами робочих місць, про

надлишкову (недостатню) освіченість працівника, що характеризується наявністю надлишку (нестачі) спеціального рівня знань для виконання певного виду робіт.

У науковій літературі зустрічаються чотири основні підходи до вимірювання надлишкової (недостатньої) освіченості: нормативний, статистичний, соціологічний (суб'єктивний), дохідний. Кожен з цих підходів має свої переваги та недоліки і використовується залежно від мети, яку переслідує дослідник. У Додатку Д узагальнено основні способи визначення освітньої та кваліфікаційної невідповідності, які найчастіше використовуються у рамках цих чотирьох підходів.

**I. Нормативний підхід до вимірювання невідповідності кваліфікацій** базується на використанні міжнародних стандартних класифікацій, зокрема Міжнародної стандартної класифікації професій та Міжнародної стандартної класифікації освіти. За цим підходом кваліфікаційна відповідність робочої сили може бути визначена різними способами:

**1. Систематична оцінка робочих місць** передбачає визначення змісту і складності роботи, опис завдань і обов'язків працівника на конкретному робочому місці, а також кваліфікаційних вимог щодо рівня освіти, умінь, навичок, відповідальності, необхідних для ефективного виконання роботи. Основні кваліфікаційні вимоги до працівника визначаються Довідником кваліфікаційних характеристик професій працівників, систематизованих за видами економічної діяльності. Для встановлення конкретного переліку вимог до виконавця з боку роботи визначають та оцінюють вплив і значення таких техніко-технологічних, організаційних, психофізіологічних, інтелектуальних факторів тощо. Співвіднесення необхідного для роботи освітньо-кваліфікаційного рівня працівника з фактичними характеристиками його освіти і кваліфікації на кожному робочому місці дозволяє установити ступінь відповідності / невідповідності робочої сили вимогам робочих місць. Загальний показник освітньої і кваліфікаційної відповідності визначається часткою надлишково (недостатньо) кваліфікованих працівників у загальній чисельності працівників.

Систематична оцінка робочих місць є достатньо об'єктивним способом вимірювання невідповідності кваліфікацій, оскільки виконується за чіткими критеріями. Використання такого способу дозволяє більш чітко визначити компетенції, якими мають володіти працівники, перевірити їхню наявність у зайнятих на конкретних робочих місцях, визначити перспективну потребу у компетенціях, підвищенні освітнього чи кваліфікаційного рівня найманих працівників. Таким чином досягається максимально точна оцінка відповідності робочої сили потребам робочих місць, що дозволяє своєчасно коригувати стратегії розвитку персоналу та підбору кадрів. Водночас, слід зауважити, що проведення систематичної оцінки робочих місць є трудомістким процесом і більш ефективним на рівні окремих підприємств (організацій).

На національному рівні така оцінка вимагає здійснення моніторингу робочих місць або може бути забезпечена шляхом використання мікрофайлів даних опитування населення з питань економічної активності. В останньому випадку важливо, щоб анкети містили запитання, які стосуються оцінки робочих місць у розрізі професійних груп. При цьому кожна професійна група має бути пов'язана з певним освітньо-кваліфікаційним рівнем за заздалегідь визначеними критеріями, що уможливить виконання діагностики освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили вимогам робочих місць за видами економічної діяльності та регіонами.

**2. Визначення кваліфікаційної відповідності в розрізі основних професійних груп** виконується з використанням Міжнародної стандартної класифікації професій (*International Standard Classification of Occupations, ISCO-88*). Цей спосіб оцінки передбачає поділ працівників різних професійних груп за трьома рівнями освіти відповідно до Міжнародної стандартної класифікації освіти (*International Standard Classification of Education, ISCED-97*). Зокрема, перші три групи професій визначаються вищим освітнім рівнем (ISCED 5 і 6); наступні п'ять груп – середнім рівнем (ISCED 3 і 4); дев'ята група – початковим рівнем (ISCED 1 і 2) (табл. 2.3) [236; 237].

**Основні групи професій за відповідним освітніми рівнями**

№ проф. групи	Групи професій за ISCO	Розширені професійні групи	Освітній рівень	
1	Законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	Висококваліфіковані працівники не ручної праці	Вищий (ISCED 5-6)	
2	Професіонали			
3	Фахівці			
4	Технічні службовці	Низькокваліфіковані працівники не ручної праці	Середній (ISCED 3-4)	
5	Працівники сфери торгівлі та послуг			
6	Кваліфіковані робітники сільського та лісового господарства, риборозведення та рибальства	Кваліфіковані робітники ручної праці		
7	Кваліфіковані робітники з інструментом			
8	Робітники з обслуговування, експлуатації та контролю за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин			
9	Найпростіші професії	Некваліфіковані працівники		Початковий (ISCED 1-2)

*Джерело:* [249].

Визначення кваліфікаційної відповідності в розрізі основних професійних груп було проведене для країн ОЕСР у 2010 р., в якому розраховувались освітні та професійні відхилення для молоді [191].

Таким чином, якщо працівник певної професійної групи має відповідний освітній рівень, що передбачається кваліфікаційною рамкою, то вважається, що рівень його кваліфікації відповідає вимогам робочого місця. Працівник, який матиме вищий рівень освіти, ніж вимагає робоче місце, вважається надлишково кваліфікованим, а той, хто має нижчий за необхідний рівень освіти, – недостатньо кваліфікованим. Наприклад, випускник вищого навчального закладу, який працює секретарем (низька кваліфікація, не ручна праця) є надлишково кваліфікованим для такої роботи, тоді як випускник середньої школи, який працює бухгалтером-економістом (висока кваліфікація, не ручна праця), є недостатньо кваліфікованим. В Україні така оцінка була виконана вченими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України у рамках дослідження щодо переходу від освіти до роботи.



Визначення кваліфікаційної відповідності / невідповідності таким способом вимагає наявності даних про зайнятість за рівнями освіти та професіями. Для аналізу, як правило, обирають певні вікові групи. Базою даних у цьому випадку є обстеження населення з питань економічної активності, в яких виконується розбивка на десять вікових груп. Проблемою побудови тривалого динамічного ряду є зміна методології опитування та незбігання певних вікових груп. Загалом показник надає інформацію про те, наскільки застосовуються освітні компетенції на робочих місцях. Однак спосіб не передбачає врахування даних щодо відповідності компетенцій серед безробітного та економічно неактивного населення, тому при використанні цього способу доцільно поєднувати його з іншими, які передбачають оцінку кваліфікаційної відповідності цих категорій населення.

Пересторога з приводу оцінки типу невідповідності кваліфікацій пов'язана з тим, що здебільшого в розвинених країнах спостерігається зростаюча динаміка, пов'язана зі збільшенням пропозиції робочої сили з вищою освітою, яка нерідко займає робочі місця, що потребують значно нижчої кваліфікації. Збільшення пропозиції висококваліфікованої робочої сили в умовах існування надлишкової освіченості зумовлюватиме ще більшу напругу на ТРП, оскільки більш освічені працівники через відсутність підходящих вакантних робочих місць будуть заповнювати ті робочі місця, які потребують нижчого рівня освіти. Цей тип невідповідності зростає в періоди економічної кризи, коли спостерігається падіння попиту на робочу силу і зростає безробіття населення.

У країнах, що розвиваються, де рівень освіченості населення невисокий частіше спостерігається недостатня кваліфікованість робочої сили, що характеризується ситуацією, коли високопродуктивні робочі місця не можуть бути заповнені через брак претендентів з необхідним освітньо-професійним рівнем. Водночас може спостерігатися зростання безробіття осіб з вищою освітою, що є свідченням невідповідності структури робочих місць та освітньо-кваліфікаційної підготовки робочої сили.

Поглиблений аналіз кваліфікаційної відповідності у розрізі професійних груп вимагає їх поділу на три категорії: «повна відповідність потребам робочого місця, «недостатньо» та «надлишково» освічені.

Недоліком цього способу є те, що він не враховує фактичного розподілу кадрів за рівнем освітньої підготовки. У країнах з високим рівнем освіченості працівники на переважній кількості робочих місць будуть більш освічені, відповідно й частка надлишково освіченої робочої сили буде вищою, ніж тих, хто повністю відповідає робочим місцям. Ще одним недоліком цього способу оцінки невідповідності кваліфікацій є те, що середній рівень освіти відповідає п'яти основним групам, які охоплюють широкий спектр професій кваліфікованої ручної праці та низькокваліфікованої не ручної праці. Отже, до цих категорій належать одночасно працівники професійних груп, які потребують ширшої професійної підготовки і навчання, й ті, які можуть бути підготовлені за короткий період навчання за умови володіння базовою грамотністю та вміннями здійснювати нескладні розрахунки.

**II. Статистичний підхід до вимірювання освітньої або кваліфікаційної невідповідності** базується на розрахунку статистичних показників та використанні даних офіційної статистики. У рамках статистичного підходу виділяють кілька способів визначення освітньої та кваліфікаційної відповідності: співвідношення безробітних та зайнятих; крива Беверіджа; емпіричне вимірювання освітньої та кваліфікаційної невідповідності; коефіцієнт варіації зайнятості за освітніми рівнями; вимірювання невідповідності кваліфікацій, що враховує роки очної освіти в розрізі професійних груп; індекс кваліфікаційної невідповідності; різниця відносних показників безробіття (дисперсія рівнів безробіття); відносна дисперсія показників зайнятості за трьома освітніми групами, дисперсія показників зайнятості та безробіття за кваліфікаційними рівнями.

**1. Співвідношення безробітних та зайнятих.** Методологія не передбачає визначення єдиного показника ступеня кваліфікаційної чи освітньої невідповідності. За невідповідність приймається перевищення протиставлення

чисельності безробітного населення з певним освітнім рівнем над чисельністю зайнятих такого самого освітнього рівня. Якщо кількість безробітних певного освітнього рівня переважає кількість зайнятих, то існує надлишок пропозиції (кваліфікацій) цієї категорії економічно активного населення за відповідним освітнім рівнем; у протилежному випадку мова буде йти про розрив у кваліфікаціях, тобто про існування «надлишкового попиту». Зіставлення чисельності зайнятих та безробітних певних освітніх рівнів упродовж тривалого періоду дозволяє виявити динаміку змін, їхню спрямованість та наявність браку чи надлишку кваліфікацій. Статистична база для виконання таких розрахунків цілком доступна з обстеження населення з питань економічної активності, де відображені дані щодо зайнятих та безробітних у розрізі освітніх рівнів. Цілком прийнятним буде і зіставлення чисельності зайнятих з економічно неактивним населенням у розрізі освітніх рівнів.

Перевагою цього способу є те, що він дає змогу чітко виявити, за яким рівнем освіти на ТРП відчувається надлишок або дефіцит. А недоліком вважають його обмеженість у оцінці лише на національному рівні, оскільки дані щодо економічної активності населення за освітніми рівнями локального та регіонального ринків недоступні.

**2. Крива Беверіджа** (рис. 2.3) показує співвідношення між рівнем безробіття та нормою вакансій і відображає динаміку процесу узгодження інтересів безробітних та роботодавців (або узгодження попиту й пропозиції на ТРП). Кожній економіці властива власна крива Беверіджа, яка відображає всі доступні вакансії на певний проміжок часу, та ілюструє, як змінюються норма вакансій та рівень безробіття впродовж економічного циклу. Чим більша ефективність узгодження попиту і пропозиції праці, тим ближче до початку координат буде розміщена крива.

За умов ефективного узгодження попиту й пропозиції праці (вакансії з'являються й заповнюються швидко) крива Беверіджа розміщуватиметься ближче до початку координат. На рис. 2.3. крива  $V_1$  відображає повну зайнятість для структури ТРП (точка А, за якої  $\Sigma V = \Sigma U$ ).

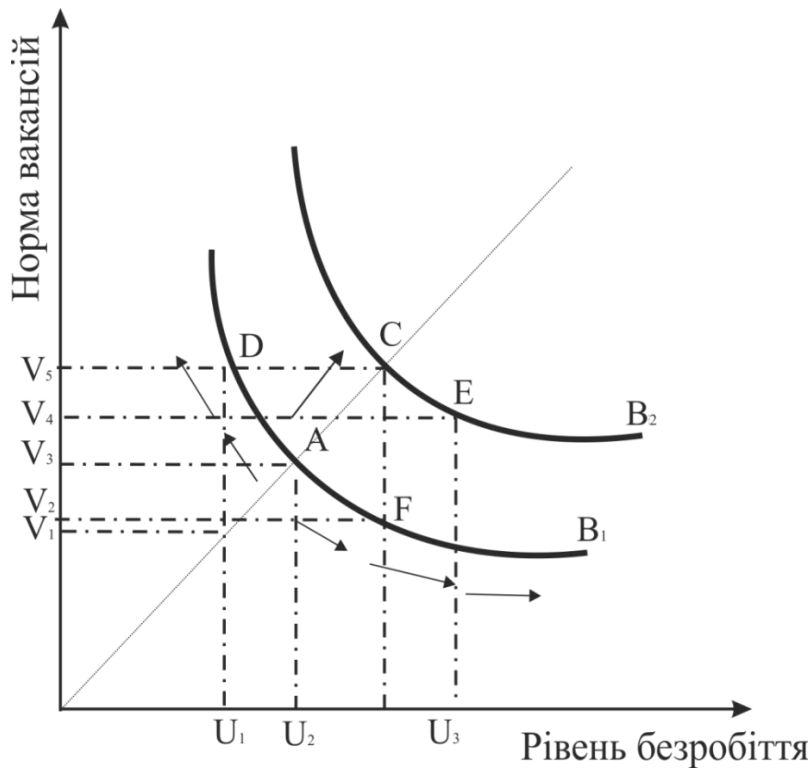


Рис. 2.3. Крива Беверіджа

Джерело: [58].

Природно, що в період економічного піднесення збільшуватиметься норма вакансій, а рівень безробіття буде знижуватися. Усі точки кривої Беверіджа, що розміщені вище бісектриси характеризуватимуть надлишок попиту на робочу силу ( $V > U$ ). У точці D (на фазі економічного буму)  $\Sigma V > \Sigma U$ , обсяг попиту на працю перевищуватиме її пропозицію ( $V_5 > U_1$ ). Рівень фактичного безробіття ( $U_1$ ) буде менший за природний рівень ( $U_0$ ), рух відбуватиметься вгору по кривій. Надлишкова зайнятість характеризуватиметься різницею між цими величинами.

Протилежна ситуація характерна для періоду економічного спаду, коли норма вакансій скорочуватиметься, а рівень безробіття зростатиме. Рух економіки спрямовується зверху вниз по кривій Беверіджа, відбувається спад виробництва, який супроводжується відповідним скороченням робочих місць та зростанням безробіття (точка F, де  $\Sigma V < \Sigma U$ ). Обсяг пропозиції робочої сили у цьому випадку перевищуватиме попит на неї. Рівень фактичного безробіття перевищуватиме природний рівень безробіття і характеризуватиме величину циклічного безробіття ( $U_3 - U_1$ ). Поступовий рух по кривій Беверіджа вниз означатиме зростання

безробіття та зменшення вакантних місць, що сприятиме ще більшому росту циклічного безробіття.

Крива може зрушуватися, що свідчатиме про існування певних аномалій, збільшення перешкод у збалансуванні інтересів безробітних та роботодавців. Однак вона не відображує реального шляху даних з плином часу, оскільки вони можуть бути результатом різноспрямованих рухів вздовж кривої і зрушенням самої кривої. Дані для побудови кривої не допускають дезагрегації (розпаду) цих рухів. Оскільки дані відображаються впродовж кількох періодів часу, то рухи по кривій можуть бути використані для опису еволюції неузгодженості. Чим вищою буде норма вакантних робочих місць, тим меншого рівня безробіття можна очікувати, оскільки в умовах існування їх значної кількості ймовірність знайти роботу зростає.

Якщо природний рівень безробіття (тобто сума структурного та фрикційного) зростатиме, то кількість безробітних також збільшуватиметься, що виражатиметься у зміщенні кривої вправо вгору ( $B_2$ ). Зміни ефективності системи працевлаштування також можуть спричинити зміщення кривої. Підвищення ефективності діяльності Державної служби зайнятості сприяє більш швидкому працевлаштуванню безробітних, і крива зміщуватиметься праворуч, а у зворотному випадку відбуватиметься протилежний рух (ліворуч). Ще однією з причин подібних зрушень може бути зміна часток безробітних у загальній чисельності працездатного населення. Здебільшого економісти схиляються до думки, що зрушення кривої Беверіджа вгору є ознакою негнучкості ТРП, а зрушення вниз, навпаки, – свідченням підвищення ефективності функціонування інститутів ТРП. Оскільки будь-який рух кривої зумовлений виключно циклічністю економіки, то жодним чином не пов'язаний зі змінами у функціонуванні ТРП як такого.

Загалом модель Беверіджа не позбавлена недоліків і має досить обмежене використання. Варто пам'ятати, що вона будується на базі статистичних даних, які цілком доступні. Норма вакансій розраховується як відношення кількості існуючих вакансій до чисельності зайнятих та кількості вакансій. Однак слід

розуміти, що наявні дані здебільшого характеризують зареєстрований ринок праці й не відображають реальний стан економіки, як формальної, так і неформальної. Крім того, побудова кривої не дає розмежування фрикційного та структурного безробіття.

Відомо також, що зростання безробіття може відбуватися й через працівників, які звільняються або втрачають робочі місця, тоді як збільшення вакансій пояснюється створенням нових робочих місць або звільненням найманих працівників. Отже, модель має досить обмежене використання і певну складність коректної інтерпретації отриманих результатів.

Загалом криву Беверіджа можна розглядати як практичний інструмент для підведення підсумків аналізу динаміки попиту та пропозиції на ТРП, дефіциту чи надлишку кваліфікованих кадрів, ефективності його та ступеня гнучкості до мінливої кон'юнктури. Однак слід пам'ятати, що точність результатів залежатиме від надійності даних, за якими будується крива. Якщо дані надійні, то криву можна будувати для безробітних та вакансій за певними освітніми рівнями, професійними групами тощо. Ненадійні дані нестимуть викривлену інформацію і проектуватимуться на криву, що не відображатиме достовірної ситуації про ТРП.

**3. Емпіричне вимірювання** освітньої та кваліфікаційної невідповідності використовується, коли набори доступних даних не містять відомостей, що дозволяють сформулювати уявлення про надлишкову (недостатню) освіченість або кваліфікованість. Емпіричне вимірювання є виключно статистичним вимірюванням, за якого для кожної професії виконується розподіл за освітою. Теоретично припускається, що всі зайняті у певній професії не можуть повністю відповідати робочим місцям за освітніми та кваліфікаційними вимогами. Надлишкова освіченість визначається у випадку, коли рівень освіти, якого потребує конкретна професія, більш як на одне стандартне відхилення вищий за середній [167, с. 224] або значно вищий за нього [268, с. 202]. У протилежному випадку мова йде про недостатню освіченість. Середній рівень освіченості для кожної професії визначається дослідником самостійно, що також може мати певні

хибні наслідки. Водночас при використанні емпіричного вимірювання правильне визначення середнього рівня освіти для кожної професії є принципово важливим, оскільки помилки на цьому етапі призведуть до отримання неточних результатів.

Дані про освіту та професії цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності. В основному цей метод досить простий, що робить його привабливим, однак його не можна розглядати як методологічно надійний оскільки дослідник емпіричним методом, за власним припущенням, визначає середній рівень освіти для кожної конкретної професії. Використання методу рекомендується, коли освітню чи кваліфікаційну відповідність неможливо оцінити іншим способом.

**4. Коефіцієнт варіації зайнятості за освітніми рівнями.** Базою даних для розрахунку коефіцієнта є матеріали обстеження населення з питань економічної активності. Коефіцієнт варіації є відносною величиною, що використовується, як правило, для оцінки мінливості ознаки. Він характеризує однорідність сукупності та дозволяє порівняти ступінь відхилення ознаки від її середнього значення.

Коефіцієнт варіації ( $k_{\text{var}}$ ) розраховується як відношення стандартного відхилення до середнього, а у випадках, коли результат потрібно виразити у відсотках, – помножене на 100. Якщо  $k_{\text{var}} < 17\%$ , то сукупність абсолютно однорідна; якщо він знаходиться в інтервалі 17–33%, то сукупність достатньо однорідна, 35–40% – недостатньо однорідна, 40-60% – сукупність не однорідна. У нашому випадку розрахунок коефіцієнта передбачає визначення відношення розподілу кваліфікацій за різними освітніми рівнями, що виражається сукупним показником:

$$k_{\text{var}} = \sqrt{\frac{\sum_i \left[ w_i \left( \frac{e_i - e_0}{p_i - p_0} \right)^2 \right]}{\left( \frac{e_0}{p_0} \right)^2}}, \quad (2.2)$$

де  $w_i$  – ваги зайнятості;

$e_i$  – зайняті з  $i$ -м рівнем освіти (кваліфікації);

$p_i$  – працездатне населення  $i$ -го рівня освіти (кваліфікації);

$e_0$  – сукупна чисельність зайнятих різних освітніх (кваліфікаційних) рівнів,  $e_0 = \sum_i e_i$ ; а сукупна чисельність працездатного населення різних освітніх (кваліфікаційних) рівнів,  $p_0 = \sum_i p_i$ .

Як правило, оцінки здійснюються для високо- середньо- та низькокваліфікованої робочої сили. Значення різниці цих співвідношень зайнятого населення та працездатного за різними освітніми рівнями є результативним показником невідповідності освітнього рівня потребам ТРП.

Недоліком коефіцієнта варіації зайнятих за освітніми рівнями є те, що він не враховує чисельності безробітного населення за відповідними освітніми рівнями. Однак результативний показник можна порівняти з показником, розрахованим аналогічним способом для безробітних (або незайнятих), визначивши в такий спосіб невідповідність кваліфікацій між зайнятими та безробітними (або незайнятими). Обидві величини обчислюються за рівнями освіти зайнятих, безробітних (незайнятих) та працездатних. Тоді чим вищим буде коефіцієнт, тим більша різниця між кваліфікаціями, якими володіють зайняті та безробітні (незайняті). Таким чином, розбіжність у показниках може розглядатись як міра невідповідності, зумовлена процесом формування дисбалансу попиту та пропозиції на ТРП. Теоретично рівні освіти можна розбити на будь-яку кількість груп, але до тих пір, поки вони підтримуватимуться базовою структурою статистичних даних. До працездатного відносять населення віком 25–64 рр., оскільки ця вікова група вважається найбільш збалансованою порівняно з іншими (65 і старшими), що остаточно залишили навчання. Враховуючи, що в різних вікових групах варіації зайнятих та безробітних за освітніми рівнями різняться, доречним є розрахунок коефіцієнтів для різних вікових груп.

На практиці зазвичай виділяють три освітні (кваліфікаційні) рівні відповідно до Міжнародної стандартної класифікації освіти: початковий – ISCED 1–2; середній – ISCED 3–4; і вищий – ISCED 5–6. Таке розмежування є досить узагальненим і не дає змогу зробити ретельний аналіз невідповідності, однак це зумовлено тим, що більш детальна класифікація не забезпечується наявною статистичною базою. Незважаючи на ці обмеження, отримані результати є



корисними на шляху до аналізу відповідності компетенцій потребам ТРП та дозволяють вимірювати розбіжності у компетенціях на локальному, регіональному та національному рівнях. Водночас ці результати доцільно доповнювати альтернативною інформацією про структурні зрушення в економіці та зайнятості, динаміку безробіття, вакансії тощо.

Коефіцієнт цілком прийнятний для виконання розрахунків на макрорівні та для проведення порівнянь невідповідності кваліфікацій між країнами. Проте в останньому випадку це може бути неможливо через незіставність освітніх класифікацій з освітніми рівнями МСКО. Інші ускладнення можуть бути пов'язані з невідповідністю основних вікових груп (як правило, для оцінки використовують вікові групи 15–64 рр. або 15+ р.).

З математичної точки зору коефіцієнт варіації є більш коректним для виконання порівняння даних щодо зайнятості, безробіття та незайнятості за різними освітніми рівнями. Водночас він є дещо спрощеним вимірником, і коли середнє значення наближується до 0, то коефіцієнт варіації прямуватиме до нескінченності, а отже, буде чутливим навіть до незначних змін у середньому.

Крім того, коефіцієнт варіації не може бути використаний для побудови довірчих інтервалів середнього значення, тоді як стандартне відхилення цілком прийнятне. Ураховуючи складнощі у доборі статистичних даних, коефіцієнт варіації цілком прийнятний для вимірювання освітньої (кваліфікаційної) невідповідності, однак напрям невідповідності неможливо визначити за його допомогою. Скажімо, абсолютно неможливо усвідомити, чи є попит на високоосвічену робочу силу занадто високим порівняно з попитом на низькокваліфіковану робочу силу. Компенсація цього недоліку може досягатися за рахунок інтерпретації коефіцієнтів зайнятих та безробітних за кожним освітнім рівнем.

**5. Вимірювання невідповідності кваліфікацій з урахуванням років очної освіти робочої сили в розрізі професійних груп.** Для кожної двозначної групи за ISCO розраховується середня тривалість навчання та його стандартне відхилення. Потім відповідно до отриманих результатів визначаються

респонденти, які мають кількість років навчання, вищу (нижчу) за середній рівень за стандартним відхиленням. Іншими словами, передбачається, що розраховані середні періоди навчання для кожної з професійних груп і відображають вимоги до роботи.

Перевагою цього способу оцінки є те, що він характеризується меншою неоднорідністю всередині професійних груп порівняно з нормативним способом оцінки. Крім того, збільшення середнього числа років навчання працівників у певній професійній групі відображає зміну у вимогах до певних робочих місць.

Статистичний підхід до вимірювання невідповідності кваліфікацій є більш чутливим до середнього рівня освітньої підготовки в країні. Відповідно до нього, зростання освітнього рівня працівників веде до зростання середнього освітнього рівня всієї робочої сили. Водночас така чутливість є й недоліком підходу, оскільки середній рівень освіти може (або не може) бути зумовлений вимогами робочого місця. Наприклад, у країнах з дуже низьким рівнем освіти середній рівень освіти є поганим індикатором вимог до робочих місць. Таким чином, використання статистичного підходу вимірювання невідповідності кваліфікацій буде некоректним [315].

**6.** Ще одним способом статистичного вимірювання невідповідності кваліфікацій між попитом та пропозицією на ринку праці є обчислення **індексу кваліфікаційної невідповідності**, що розраховується на базі відмінностей за освітніми рівнями зайнятих порівняно з безробітними. Цей показник є відображенням невідповідності кваліфікацій між попитом на них (визначається компетенціями зайнятих) та їх пропозицією (що визначається компетенціями безробітних) за рівнем освітньої підготовки і розраховується за формулою:

$$I^{mismatch} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 \left| \frac{E_i}{E} - \frac{U_i}{U} \right|, \quad (2.3)$$

де  $i$  – рівень освіти (початковий або нижче; середній; вищий);

$E$  – чисельність зайнятих;

$U_i$  – чисельність безробітних.

Водночас пропозиція праці може бути вищою, якщо транзитивний ринок праці поповниться особами, які раніше класифікувалися як зневірені. Тому ця формула може бути вдосконалена, якщо відношення безробітних з  $i$ -тим рівнем освіти замінити відношенням, яке більш широко характеризуватиме пропозицію праці:

$$I^{mismatch} = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^3 \left| \frac{E_i}{E} - \frac{U_i + D_i}{LF + D} \right|, \quad (2.4)$$

де  $LF, D$  – чисельність економічно активних та зневірених.

Використання у формулі  $\frac{U_i + D_i}{LF + D}$  дає змогу отримати більш надійний результат, оскільки враховує чисельність зневірених, що точніше характеризує загальний обсяг пропозиції робочої сили. Чим вищим є значення індексу, тим вищим є рівень невідповідності кваліфікацій. Цей індекс може тлумачитися, з одного боку, як міра невідповідності кваліфікацій між попитом і пропозицією на них, а з іншого – як зведений умовний показник різниці між попитом та пропозицією робочої сили з різними рівнями освіти. Якщо носії початкового, середнього та вищого рівнів освіти матимуть однаковий рівень безробіття, то індекс дорівнюватиме нулю, що свідчатиме про відсутність невідповідності кваліфікацій між групами. У випадку досягнення індексом одиниці на ТРП існує повна невідповідність кваліфікацій, у такому випадку зайняті переважно матимуть початкову та вищу освіту, а безробітні – середню.

Перевагою оцінки невідповідності кваліфікацій за ISCO є те, що, враховуючи незмінність цього класифікатора, отримані результати можуть бути цілком порівнюваними з іншими країнами. Недолік полягає в неможливості оцінити надлишкову освіченість у професійних групах 1–3 рівнів. Крім того, вимірювання невідповідності кваліфікацій на базі ISCO припускає, що назви професій і характер роботи в рамках кожної з них є незмінними, а тому освітні вимоги однакові. Водночас відомо, що існують певні відмінності між країнами щодо освітніх рівнів за професіями.

Ще однією проблемою порівнянності отриманих результатів є узгодження вікової межі. Верхня межа при вимірюванні невідповідності кваліфікацій встановлюється на рівні 29 років (тобто до категорії «молодь» належать особи віком 25-29 рр.). Проте відомо, що деякі молоді люди старші 24 років можуть ще продовжувати здобувати вищу освіту (особливо це характерно для країн, що розвиваються). Тому різниця у віковій групі може перешкоджати узгодженню обсягів зайнятості молоді (оскільки молодь, як правило, визначається у інтервалі від 15 до 24 рр.). Водночас існують дослідження, де індекс невідповідності розраховується й для інших вікових груп.

Наприклад, за оцінками МОП, високий показник невідповідності кваліфікації вікової групи найманих працівників 30 років і старші Литви (26,6%), пов'язаний з високим рівнем безробіття серед некваліфікованих працівників (33%), тоді як наймані працівники, які мають повну середню та вищу освіту (низько та висококваліфіковані відповідно) характеризуються значно нижчими рівнями безробіття (15% і 4,1%, відповідно).

Португалія у 3,8 раза має менший індекс невідповідності кваліфікації вікової групи найманих працівників 30 років і старші (8%), що пов'язано зі значно меншими відмінностями у показниках безробіття робочої сили за освітою (рівень безробіття некваліфікованих працівників відповідної вікової групи – 14,5%; низькокваліфікованих – 13,8%, висококваліфікованих – 8,4% відповідно). Інакше кажучи, рівень безробіття в Португалії швидше за все є відображенням проблем сукупного попиту, а не проблем недосконалості системи освіти в країні [244, с. 101].

Сам по собі індекс невідповідності кваліфікацій не несе інформації про вікову групу безробітного населення, яка знаходиться у більш сприятливих умовах. Однак динаміка рівня невідповідності кваліфікацій з плином часу показує тенденцію до збільшення або зменшення. Збільшення (зменшення) індексу впродовж тривалого часу може слугувати сигналом для підтримки на ТРП певних вікових груп робочої сили. Наприклад, індекс невідповідності кваліфікацій може показувати зростаючу динаміку через низький попит на робочу силу з низьким

рівнем освіти. За розрахунками МОП, у віковій групі робочої сили 30 років і старші цей показник в Іспанії за 2002–2012 рр. зріс з 11,8% до 20,2%. Недивлячись на те, що впродовж цього періоду в Іспанії рівень безробіття зростав для робочої сили всіх рівнів освіти, найбільш вразливими виявилися некваліфіковані робітники 30 років і старші, що стало сигналом для заохочення інвестицій у додаткову освітню підготовку для них [244, с. 102].

**VII. Різниця відносних показників безробіття (дисперсія рівнів безробіття)** може розглядатись як альтернатива коефіцієнта варіації [251, с. 1–31] у тому сенсі, що останній розраховується для визначення невідповідності у компетенціях серед зайнятих і безробітних відповідних освітніх рівнів, тоді як дисперсія відносних показників безробіття ( $m_0$ ) передбачає оцінку виключно цієї категорії економічно активного населення [239, с. 1–32]:

$$m_0 = \text{Var}\left(\frac{U_i}{U}\right) \quad (2.5)$$

Чим вищим буде значення дисперсії, тим вищі відмінності у кваліфікаціях. За умови доступності даних про безробіття дисперсія може бути розрахована як міра неоднорідності ТРП за освітніми рівнями, основними професійними групами на національному та регіональному рівнях.

З технічної точки зору показник тлумачиться як рівень безробіття  $i$ -ї групи щодо загального рівня безробітних. Цікавою з науково-практичної позиції є можливість оцінки дисперсії рівнів безробіття як міри невідповідності у кваліфікаціях за регіонами або, скажімо, визначення чутливості розбіжностей у показниках безробіття залежно від професійної групи, галузевого чи регіонального розподілу.

Усі дані для обчислення дисперсії цілком доступні з обстеження населення з економічної активності. Розрахунки за рівнем освіти, основними професійними групами, видами економічної діяльності та регіонами можна виконати на національному рівні. Однак для проведення оцінок у регіональному розрізі необхідно скористатися мікрофайлами, які не доступні широкому загалу. Альтернативою у цьому випадку можуть бути соціологічні опитування, проведені

в регіонах, що передбачають розподіл безробітних за освітніми рівнями, професійними групами тощо.

**8. Основним макроекономічним показником невідповідності кваліфікацій є відносна дисперсія показників зайнятості за трьома кваліфікаційними групами.** Показник розраховується як сума по трьох групах кваліфікацій абсолютних різниць між частками певної кваліфікаційної групи зайнятих та частками економічно активного населення відповідної кваліфікаційної групи:

$$\sigma = \sum_{i=1}^3 \left| \frac{E_i}{E_t} - \frac{LF_i}{LF_t} \right|, \quad (2.6)$$

де  $\sigma$  – відносна дисперсія зайнятості;

$LF_i$  – кількість працездатного населення  $i$ -ї кваліфікаційної групи;

$LF_t$  – загальна кількість працездатного населення;

$E_i$  – кількість зайнятих  $i$ -ї кваліфікаційної групи;

$E_t$  – загальна кількість зайнятих.

Як альтернатива цей показник може бути переписаний з позиції рівня зайнятості  $\left( R_E = \frac{E}{LF} \right)$ , як відносна дисперсія рівня зайнятості, відповідно до методології Р. Мартіна, який обчислював аналогічний показник для узагальнення регіональних диспропорцій з безробіття [257, с. 237–252.]:

$$\sigma = \frac{1}{E_t} \sum_{i=1}^3 \left| \frac{LF_i}{LF_t} (E_i - E_t) \right|, \quad (2.7)$$

У цій формулі індикатор базується на абсолютному відхиленні загального рівня зайнятості кожної кваліфікаційної групи  $z_t$ ; це зважене середнє значення рівня зайнятості кожної кваліфікаційної групи щодо національного рівня зайнятості з часткою працездатного населення різних кваліфікаційних груп як вага.

Цей спосіб оцінки кваліфікаційної невідповідності був успішно апробований у наукових роботах М. Естевео [195], А. Арпайо [162], а також у відповідних звітах Європейського центрального банку [196], Європейської комісії [305].

Цей індикатор можна проілюструвати на прикладі. Припустимо, що країна поділена на дві кваліфікаційні групи, які містять 70% і 30% від працездатного населення ( $P_1/P_t=0,7$  та  $P_2/P_t=0,3$ ). Якщо обидві групи матимуть однаковий рівень зайнятості, то це означатиме, що їхня частка у зайнятості буде рівною частці працездатного населення ( $E_1/E_t=0,7$  та  $E_2/E_t=0,3$ ), а значення індикатора невідповідності дорівнюватиме 0. В іншому крайньому випадку, якщо всі зайняті належать до однієї кваліфікаційної групи (жоден з них не належить до іншої кваліфікаційної групи) значення індикатора дорівнюватиме 1 ( $|1-0,7|+|1-0,3|=1$ ). У проміжному випадку, якщо рівень зайнятості другої кваліфікаційної групи вищий ніж першої, то друга група буде домінувати у сфері зайнятості. Така ситуація може спостерігатися, коли частки обох груп при наймі на роботу збігаються ( $E_1/E_t=E_2/E_t=0,5$ ). У цьому випадку значення індикатора розбалансованості становитиме 0,4 ( $|0,5-0,7|+|0,5-0,3|=0,4$ ).

**9.** Інший спосіб статистичної оцінки невідповідності кваліфікацій передбачає її вимірювання за трьома основними кваліфікаційними групами. Основними показниками невідповідності кваліфікацій макрорівня є **дисперсія показників зайнятості та безробіття за кваліфікаційними рівнями**. Якщо між рівнями зайнятості та безробіття спостерігається значний розрив у кваліфікаціях, то це є свідченням того, що робоча сила не володіє навичками, потрібними економіці.

Практична цінність цих показників полягає в тому, що вони легко розраховуються на базі даних обстеження економічної активності населення. Як правило, розрахунки здійснюються для трьох кваліфікаційних груп працівників: осіб з початковою або неповною середньою освітою (ISCED 0–2); осіб з повною середньою та неповною вищою освітою (ISCED 3–4) та осіб з повною вищою освітою (ISCED категорії 5–6), тобто низько- середньо- та висококваліфікованої робочої сили. Недоліками цих показників невідповідності компетенцій є ігнорування даних про незадоволений попит на робочу силу (тобто вакансії), а також нівелювання даних про відповідність робочим місцям зайнятих в економіці.

Таким чином, для вимірювання невідповідності ми користуємося показниками зайнятості та безробіття у кваліфікаційних розрізах. Дисперсія рівня зайнятості є більш інформативною для оцінки базового розриву у кваліфікаціях, якщо спостерігаються прояви зневіри серед населення (коли безробітні перестають шукати роботу).

**III. Суб'єктивний підхід до вимірювання освітньої або кваліфікаційної невідповідності** базується на збиранні інформації серед найманих працівників та роботодавців про освітню та кваліфікаційну підготовку, відповідність компетенцій потребам робочих місць. При цьому отримана інформація має суб'єктивний характер, оскільки відображає думку респондента. Суб'єктивний підхід передбачає проведення соціального моніторингу **самооцінки освітньої та компетентнісної відповідності**. Така самооцінка виражається шляхом опитування найманих працівників щодо відповідності набутих компетенцій роботі, яку виконують. Подібне опитування можна проводити й серед роботодавців. Воно має на меті оцінювання відповідності найманих працівників за освітніми та кваліфікаційними рівнями потребам робочих місць. Така двостороння оцінка, не зважаючи на її суб'єктивний характер, є найбільш наближеною до реальності. Це пов'язано з тим, що на конкретних робочих місцях працівники точніше відчують, які освітній та кваліфікаційний рівні потрібні їм для повноцінного виконання роботи. Крім того, таке опитування дає змогу отримати більш детальну картину як від найманих працівників, так і від роботодавців про відповідність компетенцій робочому місцю й розробити на цій основі рекомендації освітнім закладам щодо вдосконалення навчальних програм з урахуванням існуючого дефіциту в компетенціях та перспективної потреби в них. Невідповідність в освітньо-кваліфікаційних рівнях визначаються шляхом зведення відповідей респондентів обох груп.

Обстеження підприємств з питань відповідності робочої сили за освітніми та кваліфікаційними рівнями мають носити системний характер і проводитися, як правило, раз на рік, що уможливить дослідження у динаміці якісного складу персоналу, виявлення суб'єктивного сприйняття рівня задоволеності робочими



місцями, умовами та оплатою праці, самооцінку власної кваліфікаційної та компетентнісної відповідності виконуваний роботі. Роботодавцям таке дослідження допоможе сформувати суб'єктивну позицію щодо сучасних вимог до робочої сили, її освітньо-професійної та кваліфікаційної відповідності запитам робочих місць, взаємозв'язку з продуктивністю праці й узагальнити компетенції, які будуть затребувані в найближчій перспективі.

На сьогодні не існує чіткої методики проведення такого опитування. У науковій літературі зустрічаються поодинокі згадки про подібні дослідження у Великобританії [166] та Швейцарії [188]. Анкети мають містити запитання щодо визнання освітнього та кваліфікаційного рівнів, наявності додаткової освіти, можливостей підвищувати кваліфікацію, відповідності наявних знань і навичок вимогам посади на якій працює респондент, впливу надлишку чи браку відповідних знань на результативність роботи, яку доводиться виконувати, тощо.

Перевагою цього методу оцінки є точність збирання інформації, однак слід пам'ятати, що через доволі суб'єктивний характер його результати потрібно інтерпретувати дуже обережно. Іншими стримуючим чинником є масовість проведення різноманітних соціальних опитувань, що викликає певну байдужість респондентів до участі у чергових анкетуваннях. До прикладу, на великих підприємствах можуть проводитися власні опитування щодо визначення суб'єктивної оцінки персоналом умов та оплати праці, тому опитування з запитаннями про їхню відповідність робочим місцям зумовлює певну напруженість і небажання об'єктивно відповідати на запитання. Тобто результати можуть давати дещо викривлене сприйняття реальності. Варто також зазначити, що цей метод оцінки невідповідності кваліфікацій вимагає більш тривалої підготовки до проведення анкетування, обробки даних та оприлюднення результатів. Тому з метою оптимізації витрат на проведення такого опитування до анкет бажано долучати ще кілька запитань, які можуть бути предметом інших наукових розвідок.

**IV. Дохідний підхід** в оцінці освітньо-кваліфікаційної відповідності базується на збиранні та використанні даних, що характеризують матеріальні

зиски працівника від здобуття освіти (заробітну плату, окупність інвестицій в освіту тощо). Серед способів цього підходу виділяють так зване «**повернення до освіти**» та **взаємозв'язок заробітної плати і рівнів освіти**.

**1. Повернення до освіти** характеризується бажанням людей збільшувати інвестиції в освіту, які приносять суспільству значні зиски, що доводиться численними дослідженнями науковців. Однак підрахунок таких зисків має доволі суперечливий характер, як і оцінка окупності інвестицій домогосподарства в освіту. У цьому випадку спрацьовує відома в економіці проблема «зовнішніх зисків», або так званих екстерналій: витрати на навчання працівника приносять зиск не лише йому, а й суспільству. Проте витрати та зиски особистості й суспільства не збігаються. Суспільні зиски проявляються у зростанні ВВП та продуктивності праці, підвищенні конкурентоздатності національної економіки, зниженні рівня безробіття тощо. Люди з вищим рівнем освіти швидше поповнюють лави середнього класу, що гарантує суспільству соціальну стабільність, зокрема зниження рівня злочинності, тощо. Оцінка економічної ефективності інвестицій в освіту показує, що норма дисконтування для суспільства буде нижчою, ніж для індивіда, оскільки перше здебільшого зорієнтоване на досягнення довгострокових цілей. Тому підрахунок зисків за способом «повернення до освіти» тлумачать як відображення грошової вартості, привласненої ринком праці від різних рівнів освіти.

Повернення до освіти може бути інтерпретоване як сигнал збільшення віддачі від освіти та зміни відносного попиту на освіту. Відносне збільшення віддачі від освіти для випускників ЗВО порівняно з випускниками загальноосвітніх шкіл може бути свідченням того, що ринок праці відчуває зростаючу освітню невідповідність робочої сили за освітньо-кваліфікаційними рівнями (коли попит на випускників ЗВО перевищує їхню пропозицію). У США збільшення чисельності випускників коледжів супроводжувалося зниженням їхньої заробітної плати порівняно з менш кваліфікованими працівниками [206, с. 25–26], коли. Уряд США, намагаючись регулювати ситуацію з масовістю вищої освіти, тривалий час стримував зростання заробітної плати для випускників

коледжів за її поступового підвищення найманим працівникам, які мали професійно-технічну освіту.

Найважливішими даними для оцінки освітньо-кваліфікаційної характеристики робочої сили за цим способом є дані про рівні освіти робочої сили та про її заробітну плату, які доступні з обстеження робочої сили з питань економічної активності. Однак серед практиків існує занепокоєння, що ці дані недостатньо достовірні, оскільки респонденти можуть давати неправдиві відомості про особисті доходи через побоювання недотримання повної анонімності наданої інформації. Основною проблемою при використанні цього способу є те, що він потребує використання низки змінних, які прямо не пов'язані з освітньо-кваліфікаційною невідповідністю попиту та пропозиції.

**2. Взаємозв'язок заробітної плати та рівнів освіти** Приклади використання цього способу можна зустріти у сучасних працях, присвячених дослідженню взаємозв'язків між освітньо-кваліфікаційними рівнями та оплатою праці [182; 224; 294; 337], однак воно досить обмежене через низку чинників. У реальному житті заробітна плата не є рівноважною ціною на працю, і вона не регулює переміщення працівників та їхнє розміщення по робочих місцях. Відмінності в оплаті праці можуть бути пов'язані як з попитом та пропозицією на робочу силу, так і з попитом на продукт, що виробляється, з різною еластичністю пропозиції робочої сили та попиту на неї за заробітною платою. Важливе значення має і різноманітність робочих місць та робочої сили. При цьому продуктивність праці залежить не лише від людського капіталу кожного окремого працівника, а й від того, як він реалізує цей капітал, зокрема наскільки добросовісно працює на робочому місці.

Величина заробітної плати здебільшого залежить від наявності та обсягу пільг і компенсацій, соціальної допомоги, негрошових винагород, а також від якості використовуваного капіталу, яка впливає на ставлення людини до праці та її продуктивність. Іншою причиною відмінностей у заробітній платі є недосконалість ТРП, пов'язана з численними порушеннями умов та принципів вільної конкуренції. Крім того, вони можуть бути зумовлені неринковим,

інституційним впливом на соціально-трудові відносини з боку держави, неформальних інститутів, інфраструктури ТРП – центрів зайнятості, кадрових та рекрутингових агенцій, державних та громадських структур, що надають підтримку окремим соціальним групам населення тощо.

Спосіб вимірювання взаємозв'язку заробітної плати та рівнів освіти передбачає порівняння заробітної плати кожного рівня освіти у динаміці з еталонним рівнем заробітної плати, або індексованою заробітною платою щодо базового року. Як правило, такі результати представляють графічним способом, що дає змогу чітко простежити, робоча сила якого освітнього рівня більше оплачувана впродовж тривалого часу. Отримана інформація може бути сигналом до того, що робоча сила певного освітнього рівня, яка має стабільно вищі доходи, має більший попит на ТРП. При використанні цього способу варто пам'ятати, що вища заробітна плата зазвичай спостерігається серед працівників, які мають освітньо-кваліфікаційні ступені магістрів та бакалаврів. Тому, на мій погляд, щоб не йти хибним шляхом, доцільно виконувати більш деталізований аналіз у розрізі професійних груп або окремих професій. Також необхідна база даних про заробітну плату, що, як правило, цілком доступні з опитування населення з питань економічної активності та обстежень домогосподарств. Однак варто зважати, що такі дані мають обмежену надійність, оскільки, по-перше, відобразатимуть зайнятих лише формального сектору економіки, а по-друге респонденти можуть вказати неправдиву інформацію і занижувати рівень оплати праці через недовіру до інтерв'юера.

Перевагою використання цього способу є простота його застосування та інтерпретації результатів. Водночас можуть виникати перестороги щодо надійності бази даних, про які вже згадувалося вище. Ще одним недоліком є те, що заробітна плата не лише є відображенням попиту на ТРП, а й перебуває під впливом низки економічних та політичних чинників. В окремі періоди економічного розвитку її зростання для одних професійних груп може штучно стримуватися, а для інших, навпаки, заохочуватися. Ці обставини варто також враховувати при дослідженні взаємозв'язків заробітної плати та рівнів освіти.

Загалом на міжнародному рівні не існує чітко встановленого порядку вимірювання невідповідності кваліфікацій. Вибір способу залежить від мети, яку ставить перед собою дослідник, та від доступності й репрезентативності даних, що закладаються в основу оцінки. Як правило, невідповідність кваліфікацій асоціюють з наявністю різних видів дисбалансів, зокрема між наявними кваліфікаціями та тими, яких потребує ринок праці, що насамперед асоціюється з зайнятими та безробітними. Оцінка невідповідності кваліфікацій статистичним способом за окремими країнами ускладнюється через відсутність необхідних статистичних даних.

Показники невідповідності кваліфікацій робочої сили потребам робочих місць значно різняться залежно від використовуваних способів вимірювання. Наприклад, за методологією МОП частка надлишково кваліфікованої робочої сили у середньому по європейських країнах становила 10,2% і коливалася від 3,6% до 16,8%, тоді як недостатня освіченість у середньому становила 30,6% (і коливалася від 15,9% до 45,6%) [219, с. 93]. Результати досліджень МОП показують, що ризики надлишкової кваліфікації збільшуються для мігрантів, молоді та осіб з обмеженими можливостями. Однак, ураховуючи масовість вищої освіти та структурні зміни на транзитивних ринках праці країн, що розвиваються, складно сказати, чи буде молодь із цих країн надмірно кваліфікованою у розвинених країнах.

## **Висновки до розділу 2**

Встановлено, що зміни структури економічної системи та ТРП України підпорядковуються єдиній логіці закономірностей реалізації у складі послідовних етапів трансформації: етап безпосередньої трансформації (1991–1993 рр.); етап нестійкого та невизначеного стану, існування між формами або етап інтерформації (1994–1999 рр.); етап набуття нової стійкості, нової форми або етап інтоформації (2000–2007 рр.); 4) етап посттрансформаційного стану (з 2008 року і дотепер). Охарактеризовано кожен з етапів та доведено, що непослідовність

структурних та інституційних реформ в Україні зумовила диспропорційність розвитку економіки України, несприятливий клімат для розвитку бізнес-середовища, утримання впродовж тривалого періоду низькорентабельних виробництв та існування значної частки малопродуктивних робочих місць.

Визначено характерні ознаки традиційної та інноваційної праці за метою, мотивами і оцінками результатів діяльності, видом, характером, продуктом праці та сферами її використання та ступенем відповідальності, типом власності, засобами виробництва, способами винагороди, використанням наукових методів, особливостями контролю тощо. Узагальнено передумови реалізації інноваційної праці та характерні риси інноваційної зайнятості, що сприяло уточненню місту категорій «інноваційна праця», «інноваційний працівник» та «інноваційна зайнятість», а також виділенню базових особистісних компетенцій для робочої сили, що залучена до створення інноваційного продукту. Встановлено, що значними перепонами на шляху до утвердження інноваційного розвитку та становлення інноваційної моделі зайнятості в Україні лишаються суспільно-політична ситуація та інституційні перешкоди, зокрема відсутність дієвої науково-технологічної та промислової політики, недосконалість державного сприяння розвитку інноваційних галузей економіки та створення сприятливого інвестиційного клімату.

Визначено, що ТРП України характеризується структурними дисбалансами в попиті та пропозиції праці за професійними групами, видами економічної діяльності та регіонами, що обмежує, з одного боку, можливості працевлаштування безробітних, а з іншого боку – задоволення потреби у робочій силі. Дослідження структурних зрушень у пропозиції на національному ТРП показало, що вона формується в умовах скорочення природної бази робочої сили та старіння населення. На базі дослідження структурних трансформацій національної економіки та їх впливу на формування сукупного попиту на працю встановлено, що для національного ТРП властивий поступовий перерозподіл робочих місць на користь сервісної економіки, які з одного боку вимагають

спеціальної професійно-кваліфікаційної підготовки та пов'язані з виконанням інтелектуально-сміх операцій, а з іншого потребують навичок обслуговування.

Встановлено, що зрушення попиту та пропозиції залежно від елементів структури в окремі періоди характеризуються певною нестабільністю, яка проявляється у коливній динаміці показників інтенсивності трансформацій. Встановлено, що проведення якісного аналізу формування попиту на робочу силу в Україні вимагає покращення інформаційного забезпечення моніторингу ТРП. Зокрема, виявлено необхідність проведення статистичного моніторингу робочих місць з розподілом за видами економічної діяльності, регіонами, категоріями робочих місць, основними професійними групами та удосконалення моніторингу робочої сили зокрема, розподілу зайнятих за професійно-кваліфікаційною структурою в розрізі видів економічної діяльності та регіонів.

На підставі глибинного аналізу наукових знань, які властиві теоріям «людського капіталу», «освітніх сигналів», «конкуренції за робочі місця», «моделі привласнення та розподілу доходу», «кар'єрної мобільності», «диференційованої надмірної освіченості» науково обґрунтовано необхідність врахування специфіки потоків робочої сили на ТРП, що сприятиме глибшому усвідомленню закономірностей у трансформації зайнятості, розробці стратегій управління соціальними ризиками і можливостями, пов'язаними з транзитом працездатного населення та удосконаленню методів інституціональної підтримки, яка забезпечить більш м'які умови переходу між різними статусами зайнятості.

Визначено основні методичні підходи до вимірювання надмірної (недостатньої) освіченості робочої сили: нормативний, статистичний, соціологічний (суб'єктивний), дохідний. Узагальнено основні способи визначення освітньої та кваліфікаційної невідповідності, які найчастіше використовуються у рамках цих чотирьох підходів та досліджено переваги й недоліки кожного з них. Запропоновано в рамках України використати соціологічний (суб'єктивний) підхід, що в умовах існування асиметрії інформації про відповідність робочої сили потребам робочих місць дозволить сформувати суб'єктивну оцінку найманих працівників щодо задоволеності робочими місцями, умовами та

оплатою праці й самооцінки власної кваліфікаційної та компетентісної відповідності роботі, яку виконують; з точки зору роботодавців – щодо сучасних вимог до робочої сили, її освітньо-професійної та кваліфікаційної відповідності запитам робочих місць і взаємозв'язку з продуктивністю праці та узагальнення компетенцій, які будуть затребувані в найближчій перспективі. Використання цього підходу сприятиме створенню більш розлогої інформаційної бази для прийняття управлінських рішень у напрямі збалансування попиту та пропозиції на ТРП.

Основні результати дослідження, викладені у розділі 2, опубліковані у роботах: 1, 608 с.; 6, С. 186–200; 8, С. 300–319; 13, С. 154–166; 14, С. 68–79; 15, С. 188–199; 16, С. 204–211; 24, С. 11–16; 31, С. 22–23; 32, С. 127–135; 34, С. 69–67; 36, С. 98–107; 43, С. 50–59; 50, С. 109–114; 53, С. 475–481; 55, С. 412–427; 61, С. 71–74; 64, С. 55–59; 65, С. 98–102; 66, С. 405–410; 67, С. 191–193.



## РОЗДІЛ 3

# ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ОСНОВИ ДОСЛІДЖЕННЯ ВЗАЄМОДІЇ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ ТА РИНКУ ОСВІТИ

### 3.1. Ринок освіти: сутність, функції та особливості функціонування

Перехід суспільства від індустріальної економіки до постіндустріальної та економіки знань характеризується інформаційною революцією, зростанням інтелектуального його потенціалу, здатністю суб'єктів діяльності сприймати, засвоювати, використовувати та відтворювати нові знання. За таких умов генерація, використання та поширення нових знань стає основою національної конкурентоспроможності та базовою передумовою прискореного інтенсивного соціально-економічного зростання.

Світовий досвід показав, що характерними перевагами економіки, яка базується на використанні передових знань, є домінування у структурі ВВП високотехнологічних галузей та інтелектуальних послуг, формування переважної частки національного доходу за рахунок інноваційної або технологічної ренти, високий рівень капіталізації компаній, основна вартість яких формується завдяки нематеріальним активам, тобто інтелектуальній складовій. Економіка знань є підґрунтям і головною складовою інноваційної економіки та базується на продуктивних знаннях, якісній змістовній освіті, що у свою чергу зумовлюють спроможність держави до втілення гуманітарно-інтелектуального капіталу у результати виробничої діяльності. Головна відмінність економіки знань від так званої товарної економіки полягає у неперервному технологічному оновленні виробництва та самовідтворенні його знансєвих чинників, їх не відчуженні в процесі економічного обміну, швидкому оновленні та відносній доступності для використання.

У системі економіки знань одне з провідних місць посідає освіта як джерело інтелектуального капіталу та інноваційного потенціалу нації, сфера масової

адаптації суспільства до парадигмальних соціокультурних змін та основний засіб індивідуального засвоєння соціального досвіду.

Як справедливо зазначає академік В. Семиноженко «освіта, підготовка кадрів, виховання і розвиток творчих здібностей є основними напрямками формування людського капіталу, який є джерелом стратегічної конкурентоспроможності та суспільного добробуту в майбутньому [21, с. 7].

Дослідження Д. Доллара та П. Кольєра [186], в яких проаналізовано досвід 24 країн, що розвиваються та інтегрувались у світову економіку, довели, що покращання показників розвитку ринку освіти сприяло підвищенню середнього рівня заробітної плати, збільшенню частки торгівлі в обсягах ВВП та поліпшенню показників здоров'я населення. Все це, на думку науковців, нерозривно пов'язано з розвитком системи вищої освіти.

У Національній доктрині розвитку освіти зазначається, що глобалізація, зміни технологій, перехід до постіндустріального, інформаційного суспільства, утвердження пріоритетів сталого розвитку, інші властиві сучасній цивілізації риси визначають розвиток людини як головну мету, ключовий показник і основний важіль сучасного прогресу [78, с. 1]. Ця доктрина інтегрує систему концептуальних ідей, погляди на стратегію та основні напрями розвитку ринку освіти на перспективу. Тож на державному та регіональному рівнях необхідно створити умови для розвитку особистості і творчої реалізації кожної людини, «...виховання покоління людей, здатних ефективно працювати і навчатися протягом життя, зберігати й примножувати цінності національної культури та громадянського суспільства, розвивати і зміцнювати суверенну, незалежну, демократичну, соціально-правову державу...» [78, с. 2].

У проекті доктрини економіки знань визначено, що запровадження в Україні економіки, яка ґрунтується на виробничому використанні знань, інформації та технологій, неможливе без приведення у відповідність до інноваційних вимог таких елементів системи, як: інтелектуальний потенціал суспільства, вертикаль наука – освіта – виробництво; система структурних пріоритетів; організаційно-інституційний режим; фізичне середовище інновацій;

система соціалізації і освіти; фінансові засади діяльності; адаптація до зовнішнього контексту інноваційних перетворень [21, с. 2]. Вирішення цих завдань нерозривно пов'язане з функціонуванням ринку освіти.

Проблематика функціонування ринку освіти у різні часи досліджувалася в наукових роботах з філософії, соціології, педагогіки та економіки. Класичні підходи до тлумачення освіти в економічному аспекті були сформульовані у XVII–XIX ст. у роботах У. Петті, А. Сміта, Д. Рікардо і стали відправною точкою розвитку цього напрямку наукових досліджень. Суттєвий внесок у розвиток знань у сфері економіки освіти зробили економісти XX століття Г. Беккер, І. Бен-Порет, М. Блауг, Дж. Грейсон, Е. Денсон, Дж. Кендрік, Ф. Махлуп, К. О'Делл, Т. Шульц та ін., які першими сформулювали загальні уявлення про освіту як основний елемент формування людського капіталу та обґрунтували природу і критерії ефективності витрат на освіту. Особливу актуальність та значущість ринок освіти набув з другої половини XX століття, коли були сформовані концепції соціально-економічного розвитку: постіндустріального, діяльнісного суспільства, людського капіталу, інформаційного суспільства тощо.

Трансформація суспільного життя сприяла зміні ролі та змісту знань. З появою нової галузі економічної науки – економіки освіти активізувалися дослідження у напрямі вивчення економічних аспектів сфери освіти. Немоżliво не погодитися з думкою Е. Богданової, що «розвиток сфери освітніх послуг, її специфічні характеристики та особливості, спрямовані на задоволення потреб особистості у якісних освітніх послугах, сьогодні формують напрями та перспективи суспільного розвитку» [4]. Виявлення сутнісних характеристик ринку освіти неможливе без глибокого аналізу існуючих у сучасній світовій та національній освіті підходів до його аналізу. На сьогодні найбільш чітко проявляються три основні підходи визначення категорії «ринок освіти»: маркетинговий, інституційний та системний.

Представники маркетингового підходу трактують ринок освіти як «сферу формування попиту та пропозиції на інтелектуальні продукти й послуги» [81, с. 82]. Таким чином, особливого значення набуває завдання виявлення специфіки

попиту та пропозиції знань як суспільних благ, умов механізму ринкової рівноваги в суспільному секторі, а також розкриття ролі фінансово-бюджетної, податкової, цінової і маркетингової політики у відтворенні знань як суспільних благ.

Інституційний підхід до вивчення ринку освіти передбачає його розгляд з точки зору «сукупності економічних взаємовідносин, що виникають між різнорівневими суб'єктами купівлі-продажу освітніх послуг і внаслідок особливого значення освіти для суспільства передбачають комбінації державних та ринкових механізмів для їх реалізації і регулювання» [140, с. 7]. Таким чином, пропонується не лише враховувати механізм формування попиту та пропозиції на освітні послуги, а й розглядати ринок освіти ширше, з позицій взаємодії людей.

З огляду на те, що ринок за своєю природою передбачає зорієнтованість на споживача, головною метою будь-якого виробника на ринку освіти є пошук споживача своїх послуг. Тому представники системного підходу трактують ринок освіти як «сукупність взаємопов'язаних елементів цього ринку, які формують систему фінансового, кадрового, матеріально-технічного та інфраструктурного забезпечення економічних відносин з виробництва та реалізації освітніх послуг, з урахуванням принципів інноваційного розвитку на макро- і мезо- рівнях» [50, с. 7].

На думку І.В. Солдатової за системного підходу сутністю ринку освіти є взаємовідносини суб'єктів освітніх процесів. Крім того, враховуються системні взаємозв'язки ринку освіти та ТРП, необхідність аналізувати їх з позицій безпосереднього споживача (учня, студента) та опосередкованого споживача (роботодавця) [127, с. 6].

З боку безпосереднього споживача ринок освіти є системою, що зорієнтована на виробництво та реалізацію послуг з формування певного обсягу знань та компетенцій індивідів. Така система націлена на задоволення їх потреби у більш вигідному продажу робочої сили на ТРП в майбутньому та потребує як зовнішніх джерел фінансування, так і власних інвестицій (зусилля, час, мотивація тощо). З позицій роботодавця ринок освіти є системою виробництва та

споживання освітніх послуг, які розглядаються як інвестиції у людський капітал, що є основним ресурсом виробництва й забезпечує перспективне зростання зисків від отримання освітніх послуг. Існування економічних відносин в освітній сфері підкріплюється логікою розвитку виробничих відносин у сфері матеріального виробництва.

По-перше, отримання доходу та споживання матеріальних благ працівниками сфери освіти роблять їх учасниками активного суспільного процесу. По-друге, споживання благ, створених іншими людьми, є безпосереднім проявом відносин присвоєння, тобто відносин власності, що, безумовно, є економічними відносинами. По-третє, можливість споживання продуктів матеріального виробництва працівниками сфери освіти забезпечується виключно через економічні відносини, у процесі яких вони надають власникам і виробникам матеріальних благ освітні послуги, без яких матеріальне й нематеріальне виробництво не може здійснюватися на певному науково-технічному рівні у певній суспільній формі. Завдяки відносинам обміну результатами освітньої діяльності в економічну науку була запроваджена нова категорія «освітня послуга» і сформувався принципово нове розуміння освітньої сфери не лише як сфери суспільно організованого споживання, а й сфери нематеріального виробництва, в якій працівники – освітяни є не тільки споживачами матеріальних благ, а й творцями та виробниками нематеріальних цінностей.

Пропозиція на ринку освіти формується сукупністю освітніх закладів, які мають усі ознаки комерційної організації: ведуть організаційно-адміністративну та господарську діяльність, характеризуються єдністю технологій і бізнес-процесів, виступають одиницею формування і відтворення людського капіталу. Попит формується споживачами освітніх послуг (учнями, студентами, роботодавцями, державою тощо), між яким формуються договірні відносини щодо купівлі-продажу освітніх послуг. Таким чином, договірні відносини між контрагентами ринку освіти будуються: на прозорій ціновій політиці; за відсутності таємних домовленостей між освітніми закладами; за відсутності бар'єрів входу і відкриття нових освітніх закладів на конкурентних засадах; за

різноманітності освітніх стратегій і програм на високому рівні освітніх технологій [61, с. 91–92].

Основними передумовами забезпечення ефективного функціонування ринку освіти, чіткої взаємодії його структурних елементів, їхнього розвитку та вдосконалення є системний аналіз, що передбачає оцінку впливу ендогенних та екзогенних чинників на його формування і функціонування. До екзогенних чинників належать: глобалізація системи вищої освіти; формування єдиного європейського освітнього простору, науково-технічний прогрес, розвиток інформаційних технологій тощо. До ендогенних чинників внутрішні передумови розвитку ринку освіти, зокрема: соціально-економічний та інноваційний розвиток; демографічна ситуація; співвідношення конкуренції та монополії; кон'юнктура та інфраструктура ринку, еластичність попиту за ціною, розташування освітніх навчальних закладів тощо. Вплив чинників на розвиток ринку освіти може бути різноспрямованим та різної ефективності. Тож оцінка такого впливу необхідна при розробці економічних прогнозів розвитку освітньої сфери на довгостроковий період, що, залежно від характеру та інтенсивності дії чинників, забезпечить можливість своєчасного прийняття ефективних управлінських рішень як на рівні держави, так і на локальних рівнях, зокрема обґрунтовано диверсифікувати напрями розвитку ринку освіти з метою забезпечення інноваційного розвитку.

Підхід до ринку освіти як сукупності відносин (правових, фінансово-економічних, соціально-освітніх, організаційно-методичних, інформаційних тощо) між виробниками та споживачами освітніх послуг, первинним структурним елементом визначає саме освітні послуги. Це означає, що об'єктами купівлі-продажу на ринку освіти можуть бути різноманітні продукти інтелектуальної праці (освітні програми, розроблені працівниками сфери освіти, методичні рекомендації, монографії, підручники), а також наукоємне виробництво, інновації та інші інтелектуальні послуги. До наукоємного виробництва у сфері надання освітніх послуг належать види інтелектуальної діяльності, які пов'язані з раціональним підбором та ефективним використанням матеріальних, трудових,

технологічних та фінансових ресурсів, методів організації і управління на базі науково-технічних досягнень [49, с. 387]. В економічній літературі існує велика кількість трактувань категорії «освітня послуга», зокрема її тлумачать як товар (суспільне благо); як діяльність або її результат; як процес навчання, передачі знань; як комплекс (сукупність) навчальної та наукової інформації, знань; як сукупність економічних відносин тощо. Таке різноманіття підходів до визначення сутності освітньої послуги є свідченням багатогранності цього поняття, яке можна розглядати у філософському, педагогічному, економічному, соціальному, маркетинговому та інших аспектах.

Освітні послуги є проявом соціально-економічних відносин між навчальним закладом як суб'єктом надання послуги, з одного боку, та індивідами, підприємствами або державою як споживачами - з іншого боку. Слід зазначити, що окремі суб'єкти ринку освіти можуть виступати одночасно як виробниками, так і споживачами освітніх послуг. Наприклад, підприємства під час навчання кадрів на виробництві є виробниками, а під час замовлення науково-технічних розробок, обсягів підготовки (перепідготовки) кадрів – споживачами. Держава є особливим суб'єктом цього ринку. Вона одночасно здійснює низку функцій на ринку професійної освіти: фінансує надання освітніх послуг, замовляє обсяги підготовки кадрів у розрізі професій та спеціальностей, виступає координатором та регулятором цього ринку.

Необхідно зазначити, що освітні послуги є специфічним благом, які крім спільних (загальних) з іншими благами ознак, мають специфічні, зокрема:

1. *Невіддільність освітніх послуг від джерела передачі знань.* Це означає, що споживачеві (учневі, студенту, здобувачу) при наданні освітніх послуг необхідна присутність їхнього генератора, так званого виробника (вчителя, викладача, наставника тощо). Усе це в комплексі зумовлює потребу дотримання освітніх нормативів, суміщення в часі процесів виробництва і споживання освітніх послуг. Водночас, інформацію, що, як правило, є суттю освітньої послуги, можна викласти на паперових або електронних носіях. Однак такі носії не будуть ідентичні інформації, яку вони містять. Крім того, варто врахувати, що

сама по собі освіта не зводиться лише до отримання інформації. Знання – це інформація у вже переробленому вигляді, що пройшла через осмислення того, хто їх здобуває. А сам по собі процес навчання не зводиться виключно до механічної передачі інформації у ході навчання. Він передбачає використання цілого комплексу педагогічних методів, технологій, методик і прийомів, що допомагають засвоювати інформацію та перетворювати її у комплекс вмінь і навичок.

2. *Статичність освітньої послуги* як властивість, що проявляється за місцем її надання. Однак сучасні технології трансформують як саму сутність освітніх послуг, так і створюють можливість передавати (транспортувати) їх, долаючи кордони. Це стосується, насамперед, дистанційної освіти, за якої освітні послуги надаються на відстані, проте не зводяться до передачі інформації, а а представляють собою процес, за якого відбувається її обробка як викладачем, так і здобувачем у результаті спілкування, опосередкованого технічними засобами.

3. *Неможливість підтвердження освітньої послуги до моменту її надання.* Споживач обирає (не обирає) освітній заклад, виходячи з суб'єктивної думки тих людей, які вже отримували там освітні послуги, або реклами, які не завжди об'єктивна. Отже, суспільство має контролювати якість освітніх послуг та сприяти формуванню позитивної суспільної думки щодо освітніх закладів, використовуючи вагомні аргументи, такі як матеріальна база, якість науково-педагогічного потенціалу, якість навчання, відгуки випускників про навчальний заклад та роботодавців про випускників, міжнародне визнання тощо.

4. *Нестабільність якості освітніх послуг.* Залежить від властивостей суб'єктів передачі знань, рівня їхньої підготовки, якості надання освітніх послуг (наявність спеціалізованих та технічно оснащених аудиторій, тривалість послуг, доступність тощо). З одного боку, контролювати якість освітньої послуги важко, оскільки вона залежить від багатьох чинників, які не завжди можна кількісно оцінити чи спрогнозувати (наприклад, фізичний стан викладача на момент надання послуги, його настрої тощо). Неможливо абсолютно стандартизувати як освітній процес, так і його результат. Тому гарантувати постійно високу якість



освітньої послуги практично неможливо. З іншого боку, нівелювання негативних чинників, які можуть відобразитися на якості освітніх послуг, може погіршувати її. Варто враховувати й чинники, що впливають не лише на виробника освітньої послуги, а й на їхнього споживача. Це зокрема, стан здоров'я, розумові здібності, мотивація, умови життя здобувача та умови отримання освіти можуть впливати на якість освітніх послуг і тому мають враховуватися при формуванні політики щодо підвищення якості освіти. Крім того, впровадження у практику неперервного моніторингу оцінки якості освітньої послуги студентами та випускниками сприятимуть покращанню змісту, способів і форм передачі знань.

5. *Недовговічність освітніх послуг* зумовлена неможливістю їх збереження для подальшої реалізації та використання. Ця характеристика також суперечлива. З одного боку, неможливо сформувати запаси освітніх послуг та очікувати зростання попиту на них, а з іншого боку, професорсько-викладацький склад та інструменти забезпечення освітнього процесу (посібники, робочі програми, методичні розробки тощо) можна зберігати і примножувати. Крім того, варто підкреслити, що недовговічність освітніх послуг пов'язана з особливістю людини забувати та моральним старінням знань на фоні постійного науково-технічного прогресу. Ці чинники зумовлюють необхідність навчання впродовж життя, неперервність освітнього процесу.

6. *Негомогенність (неоднорідність) освітньої послуги*. На відміну від попередніх характеристик, ця особливість яскраво виражена, оскільки послуга спрямована на формування певних знань, умінь та навичок здобувача. Така спрямованість потребує певної індивідуалізації методів і підходів, що використовуються у процесі надання послуг. На перший погляд, ті чи інші освітні послуги видаються відносно масовими та серійними. Однак вивчення механізмів їх надання свідчить, що навіть у масовому постачанні освітніх послуг простежується певна індивідуалізація. Мова йде не тільки про розмежування освітніх закладів за рівнями та напрямками підготовки, а й про те, що у кожному окремому випадку викладач обирає індивідуальний набір знань та вмінь для передачі різним здобувачам, тобто здійснює диференційований підхід у навчанні.

Специфічними характеристиками освітніх послуг на моє переконання є:

1. *Відсутність одноосібного права на освітню послугу* зумовлена тим, що аналогічними знаннями та компетенціями можуть володіти й інші люди, а подібні освітні послуги можуть надаватися багатьма освітніми закладами.

2. *Тривалість надання освітніх послуг* (як правило, термін надання вищої освіти триває до 6 років) та їх *незатребуваність при зміні кон'юнктури ТРП*. Тому органи управління освітою та навчальні заклади мають коригувати зміст освіти і обсяги підготовки кадрів з урахуванням перспективних змін структури економіки.

3. *Доступність надання освітніх послуг залежно від місця розташування навчального закладу та місця проживання потенційних споживачів*. Ця характеристика частіше пов'язана не стільки з географічними чинниками, скільки з ціновими. В умовах жорсткої конкурентної боротьби недержавні навчальні заклади можуть приваблювати більшу кількість споживачів, встановлюючи нижчі ціни на освітні послуги, ніж їхні конкуренти.

4. *Залежність результатів навчання від особистісних характеристик індивіда, умов його майбутньої роботи та життя*. Носієм знань виступає конкретна людина. Саме від її здібностей залежить відтворення отриманих знань з послідовним застосуванням їх на практиці. Нерідко люди, які володіють однаковими компетенціями, використовують їх по-різному. Одні досягають вагомих результатів, а інші задовольняються порівняно меншими.

5. *Необхідність наступного супроводу освітніх послуг* зумовлена часовим ефектом якості освітньої послуги. Передані знання є актуальними певний проміжок часу. Тому споживачі освітніх послуг мають постійно удосконалювати отриманні знання, вміння й навички, беручи участь у тренінгах, конференціях, семінарах, курсах підвищення кваліфікації, здійснюючи навчання впродовж всього життя.

6. *Опосередкований характер попиту на освітні послуги*. Попит населення на товари та послуги визначає структуру реального сектору економіки та бізнесу,

формуючи потребу у фахівцях відповідних професій і кваліфікацій та зумовлюючи попит на відповідні освітні послуги.

7. *Лицензування освітніх послуг.* Держава за допомогою ліцензій на право здійснення освітньої діяльності та встановлення державного рівня акредитації навчального закладу охороняє споживачів освітніх послуг від недобросовісних продавців, не здатних забезпечити належну якість освіти.

8. *Віковий ценз переважної більшості споживачів освітніх послуг перебуває у межах 16–30 років.* Мотивація цієї вікової групи в отриманні певних освітніх послуг суттєво відрізняється від мотивації споживачів старшого віку. Це пов'язано з тим, що особи віком 16–21 рр. готуються до виходу на ТРП, а віком 22–30 рр. займаються післядипломною освітою або, пристосовуючись до кон'юнктури ТРП, шукають можливості отримання нових знань. Особи старших вікових категорій мають постійну зайнятість, а інколи і вторинну, тому попит на освітні послуги для них в основному визначається потребою у підвищенні кваліфікації або перепідготовки.

Узагальнюючи різні визначення характерних ознак освітньої послуги, маю акцентувати, що:

- 1) споживчою вартістю отриманої освітньої послуги є компетенція, невіддільна від суб'єкта, який володіє нею;
- 2) споживча цінність освітньої послуги – це максимальна ціна, яку споживач готовий за неї заплатити і яка потім трансформується у форму зовнішнього або кінцевого ефекту. Останній визначається доходом, який індивід отримує у процесі соціально-трудової діяльності, з одного боку, та суспільним зиском, що може бути отриманий у процесі виробничої діяльності індивіда.
- 3) якість послуги може бути оцінена тільки через деякий час, у ході реалізації компетенцій найманого працівника в практичній господарській діяльності.

У багатьох наукових публікаціях побутує думка, що освітніми послугами користуються у більшості випадків з метою отримання професійної підготовки (перепідготовки) або підвищення кваліфікації. Проте варто зазначити, що таке

розуміння мотивів споживачів освітніх послуг та суті самої категорії «освітня послуга» є дещо обмеженим. Адже відомо, що уроки іноземних мов, кулінарії, лідерства, танців, йоги люди беруть не тільки для того, щоб підвищити власну конкурентоспроможність на ТРП, а й для того щоб бути всесторонньо розвиненими, здоровими, удосконалюватися, подорожувати, спілкуватися один з одним, з представниками інших культур, читати літературу мовою оригіналу тощо.

Специфіка освітніх послуг полягає і в тому, що вони належать до категорії суспільних благ, які покликані задовольняти як індивідуальні, так і колективні потреби й не завжди вимірюються в грошовій формі, а відтак не завжди їх може дати ринок. Таким чином, освітні послуги мають загальні риси з суспільними благами, зокрема: колективне споживання, неможливість виключення зі споживання, забезпечення переважної більшості послуг державою, індивідуальне споживання без шкоди для інших споживачів. Тому надання більшості освітніх послуг (особливо в сфері середньої освіти), а відтак, оплату та відповідальність за їхнє виробництво бере на себе держава.

Узагальнюючи вищесказане, вважаю, що освітні послуги належать до змішаних благ. Оскільки у сучасних ринкових умовах державне регулювання ТРП передбачає активне залучення до формування якості освітньої послуги роботодавців та представників громадських об'єднань (в основному це стосується вищої та післядипломної освіти), то цілком природним буде розмежування освітніх послуг на суспільні (початкова й середня освіта) та квазісуспільні блага. До останніх належать здебільшого блага, що надаються неповною вищою та вищою освітою. Сучасна підготовка кваліфікованих спеціалістів украй важлива як для окремих виробників, так і для держави в цілому. Саме тому держава заохочує участь бізнесу у фінансуванні навчальних закладів, зміцненні їхньої матеріально-технічної бази шляхом надання пільгового оподаткування у частині реалізації освітніх та наукових проектів, встановлення низьковідсоткових державних позик на будівництво навчальних центрів і звільнення від податків на землю й майно, податків на імпорт навчального обладнання, платежів до фонду зайнятості;

включення витрат на професійну підготовку, перепідготовку та підвищення кваліфікації кадрів до валових витрат підприємств, організацій, установ тощо.

Специфічною рисою ринку освіти є унікальність його товару. У процесі здобуття особою освіти результатом стає сама особа з отриманим набором базових, ключових та професійних компетенцій. Зміна технологій навчання, форм і процедур освітніх процесів передбачає перехід від репродуктивного характеру процесу навчання, що озброює певним запасом знань, до інноваційних методик, які дозволяють навчати способам мислення, розвивати творчі здібності, підвищувати професійну майстерність. Результатом освоєння освітніх програм на сучасному етапі розвитку ТРП стає набуття комплексу загальнокультурних та професійних компетенцій замість більш звичних у недалекому минулому знань, умінь та навичок. Компетентнісний підхід в освіті сприяв кардинальній зміні освітніх процесів. Традиційно вважається, що компетенції як результат освіти з'явилися з входженням національної системи вищої освіти до Болонського процесу. Насправді цей перехід зумовлений, перш за все, зближенням освітнього процесу та професійної діяльності. Поняття «знання, вміння, навички» тривалий час використовувались у системі освіти, водночас на ТРП більш адекватною характеристикою претендента на робоче місце є компетенція, тобто його здатність вирішувати конкретні виробничі завдання. Якщо навчальні заклади професійно-технічної та вищої освіти прагнуть, щоб їхні випускники були затребувані на ТРП, вони мають інтегрувати знання, вміння та навички у компетенції, яких потребує професійна та особистісна діяльність. На сьогодні не існує чіткого розмежування понять компетентність і компетенція.

У рамках Європейського простору вищої освіти «компетенція» є сукупністю здатностей, знань, умінь, уявлень, міжособистісних та інтелектуальних інструментальних навичок, що виробляються паралельно і сукупно у процесі освітньої діяльності здобувача (освоєння окремих предметів та груп дисциплін, проходження практики, самостійної та науково-дослідницької роботи тощо). У спрощеному вигляді компетенцію тлумачать як здатність людини використовувати знання, вміння та навички, якими вона володіє, у тій чи іншій

предметній сфері [93]. До поняття «компетенція» входять такі характеристики, як соціальна адаптація та досвід професійної або навчальної діяльності. Будь-яка компетенція, як і їхня взаємопов'язана сукупність є системною характеристикою компетентності претендента на робоче місце, тобто сукупністю теоретичних і практичних здатностей кваліфіковано розв'язувати виробничі завдання.

У Національному стандарті вищої освіти компетентність визначається як динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну підготовку та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [70, с. 5]. Стандарти вищої освіти передбачають розмежування компетентностей на: інтегральні, загальні, спеціальні (фахові, предметні).

*Інтегральна компетентність* є узагальненим описом кваліфікаційного рівня, який виражає основні компетентнісні характеристики цього рівня щодо навчання та / або професійної діяльності. Інтегральна компетентність для кожного освітнього рівня має свою специфіку [70, с. 5]. В її основі лежить опис кваліфікаційного рівня Національної рамки кваліфікацій (НРК). Наприклад, інтегральна компетентність магістра передбачає здатність розв'язувати завдання і проблеми у певній галузі професійної діяльності або у процесі навчання, що передбачає проведення досліджень та / або здійснення інновацій і характеризується певною невизначеністю умов.

*Загальні компетентності* – це універсальні компетентності, що не залежать від предметної області, але вкрай важливі для успішної подальшої професійної та соціальної діяльності здобувача в різних галузях та для його особистісного розвитку [70, с. 5]. Їх перелік корелюється з описом відповідних кваліфікаційних рівнів НРК і залежно від рівня освіти їх перелік має містити 5–15 компетентностей.

Прикладами загальних компетентностей можуть бути: здатність спілкування державною та іноземними мовами; навички використання

інформаційних та комунікаційних технологій; навички міжособистісної взаємодії; здатність розробляти проекти та управляти ними тощо.

*Спеціальні (фахові, предметні) компетентності* – це специфічні компетентності для певної предметної області (галузі/напрямку/дисципліни), які прямо пов'язані із спеціальними знаннями у ній. Вони є важливими для успішної професійної діяльності за певною спеціальністю і визначають профіль навчальної програми, тобто роблять її індивідуальною, істотно відмінною від інших. Перелік спеціальних компетентностей корелює з описом відповідного кваліфікаційного рівня НРК, а їхня кількість залежно від рівня освіти не повинна перевищувати двадцяти.

Отже, поняття «компетентність» не варто зводити до сукупності окремих компетенцій, вона є результатом їхньої синергії, інтегральною характеристикою людини поряд з її індивідуальними та психологічними особливостями. Таким чином, *компетентність* – це рівень особистісного володіння сукупністю компетенцій, ступінь готовності до використання набутих компетенцій в освітній та професійній діяльності.

Сучасна система освіти має задовольняти потреби як особистості у отриманні знань, умінь і навичок, так і суспільства у підготовці кадрів. Водночас ринки освіти різних країн незалежно від ступеня їхнього регулювання демонструють свою неспроможність своєчасно забезпечувати економіку затребуваними кваліфікованими кадрами. Проблеми невідповідності попиту роботодавців на робочу силу структурі й основним характеристикам випускників ЗПТО та ЗВО постають все відчутніше з кожним роком і проявляються у високих показниках молодіжного безробіття, зростанні обсягів тіньової зайнятості, відтоку кваліфікованої робочої сили за кордон. У підсумку це ставить суспільство та економіку перед новими викликами: послідовною втратою конкурентоспроможності економіки та дефіцитом кваліфікованої робочої сили, наділеної інноваційним мисленням і здатної працювати у перспективних галузях економіки. У зв'язку з цим загострюється необхідність зближення структур

випуску фахівців та попиту на робочу силу. Однак, розв'язання цієї проблеми передбачає вирішення значної кількості питань у практичній площині.

*Чи можлива в принципі повна взаємоузгодженість структури випуску кваліфікованої робочої сили та структури попиту на неї за професіями?* По-перше, статистично цю проблему розв'язати досить складно. Оскільки аналіз відповідності структур випуску та робочих місць практично неможливо здійснити через відсутність в Україні моніторингу робочих місць та структури зайнятих за професіями. Існуючі статистичні дані щодо зареєстрованих вакансій не відображають всієї структури робочих місць, не дають можливості відтворити динаміку введення в експлуатацію нових робочих місць, модернізації існуючих та ліквідації неефективних. Наявні дані про сукупний попит на робочу силу погано співвідносяться з даними про випуск у сфері професійно-технічної та вищої освіти за напрямками підготовки. Крім того, більшість професій мають так званій «наскрізьний» характер і зустрічаються у різних видах економічної діяльності, не будучи структурно виділеними.

По-друге, існування природного часового лагу між усвідомленням потреби зміни структури освітніх програм, їхньою оперативною розробкою та впровадженням, а потім набором абітурієнтів і випуском спеціалістів спричинює відчутне відставання від поточного попиту. Досвід розробки системи моніторингу поточного попиту роботодавців, запроваджений у окремих вищих навчальних закладах США, показує, що скоротити вплив часового лагу можливо, але повністю уникнути – ні [220].

Ще однією з поточних проблем є *необхідність урахування перспективного, а не поточного попиту*. В умовах мінливості кон'юнктури ринку, нестабільності фінансової системи, політичної й економічної кризи, окупації Криму та невирішеності питання з військовим конфліктом на Донбасі складно прогнозувати перспективний розвиток економіки. Проблеми невідповідності кваліфікацій сьогодні широко обговорюються в усьому світі незалежно від рівня їхнього розвитку. Країни ОЕСР у своїй стратегії розвитку навичок та кваліфікацій невід'ємним елементом вважають прогнозування перспективного попиту на них.



До прикладу, в 2010 р. у Великій Британії було проведено Національний стратегічний аудит компетенцій, який охоплював кількісні та якісні методи дослідження з метою розробки сценарного прогнозу майбутньої потреби у компетенціях [171]. Проект мав на меті сформуванню в суспільстві уявлення про компетенції за трьома напрямками:

- 1) кількісний прогноз зайнятості за видами економічної діяльності і професіями, рівнями кваліфікації, гендерним розподілом і статусом зайнятості;
- 2) «сканування горизонтів» шляхом форсайт-досліджень, що відображають найвагоміші зрушення в компетенціях як у світі, так і в країні;
- 3) розробка спеціалізованих доповідей щодо оцінки цільових компетенцій у ключових секторах перспективного економічного розвитку.

Ще один цікавий досвід у цьому напрямі продемонструвала Фінляндія, яка вибудовує міжсекторальне співробітництво держави, роботодавців, представників вищої освіти та науки, виходячи з припущення, що майбутні компетенції залежать від зміни способів роботи і пов'язані з мережевими формами взаємодії. При цьому майбутня робота розглядається не як рутинна, а як та, що передбачає вміння знаходити, використовувати і поширювати інформацію, працювати у міждисциплінарних командах, виявляти нові можливості та вирішувати проблеми [171, с.21–27].

Ще однією проблемою є розподілення на ринку освіти обсягів державного замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації фахівців. Зрозуміло, що навчальні заклади великих міст покликані насамперед задовольняти регіональні та локальні потреби у кваліфікованій робочій силі. Однак у випадку класичних університетів слід пам'ятати, що вони швидше зорієнтовані на задоволення потреби у фахівцях на національному рівні. До прикладу, слід згадати, що за структурою зайнятості великі міста переважно зорієнтовані на сферу послуг. Чи варто за таких умов переорієнтовувати пропозицію освітніх послуг у напрямі скорочення напрямів підготовки, які не мають попиту на локальному ТРП? Безумовно ні, оскільки класичні ЗВО, як правило, є привабливими не лише для внутрішнього споживача, а й для

зовнішнього. Класичні університети, які мають високі рейтингові позиції є візитівкою регіону і держави. Вони зорієнтовані здебільшого на задоволення потреби національного ТРП. Саме до таких ЗВО приїзять вчитися іноземці, ці університети мають досконалу матеріально-технічну базу, стійкі взаємозв'язки у рамках співпраці у науці й освіті з міжнародними партнерами, добре організований обмін студентами і викладачами, а отже, першочергово мають розглядатись як гарантія якісного виконання державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

У суспільстві поширена думка, що між отриманням вищої освіти та наміром працювати за фахом є прямий зв'язок. Існує чимало досліджень у цьому напрямі, які розглядають можливості побудови освітніх траєкторій випускників [22; 50; 71; 73; 83; 149]. Однак результати цих соціальних досліджень доводять, що в умовах масовості вищої освіти отримання професії для перспективного працевлаштування – далеко не єдина, а у окремих випадках – і не головна причина вступу до ЗВО. Переважна більшість випускників у процесі навчання висловлює думку, що навряд чи працюватимуть за фахом. Вони визнають, що в першу чергу обирають вищу освіту для отримання своєрідного соціального ліфту. З позицій батьків, які прагнуть дати дітям вищу освіту, навчання у вузі сприяє відкладенню виходу їхніх дітей на ТРП, а чоловікам дає можливість відтермінувати призов до лав Збройних сил України. Тобто головним мотивом у цих випадках є не лише бажання підготуватися до трудової діяльності за відповідним напрямом підготовки, а ще й відтермінувати участь молоді в економічному та суспільному житті.

Розвиток економіки послуг ще більше загострює проблему відповідності профіля освіти та профіля працевлаштування. У більшості випадків прийому здобувачів на заміщення вільних вакантних посад роботодавці не вимагають від кандидатів профільної освіти: пріоритетним є власне диплом про вищу освіту. Типовий приклад – сфера оптової та роздрібною торгівлі, до якої широко залучаються випускники з дипломами не тільки економічних наук, а й технічних, соціологічних, соціальних, фізико-математичних, історичних та інших наук.

Роботодавці зазначали, що у цьому випадку їм простіше провести спеціалізовані тренінги, ніж знайти кандидата, який повністю задовольнятиме їхні вимоги. У наукових дослідженнях викладено випадки, коли відповідність диплому вимогам вакантної посади небажане, що свідчить швидше про небажання роботодавців перебудовуватися [22; 149]. У першу чергу це стосується менеджерів, оскільки у реальному житті розв'язання управлінських завдань вимагають насамперед досвіду роботи, а не володіння теоретичними знаннями з менеджменту [271, с. 54]. Таким чином, у суспільстві існує неспеціалізований запит на вищу освіту з боку роботодавців. Це пояснюється розширенням кола спеціалістів, які працюють з клієнтами та контрагентами у різних видах економічної діяльності. Для таких працівників насамперед важливі навички комунікації та роботи з клієнтом, високий рівень культури, вміння працювати з запитом споживача, швидко приймати рішення, реагувати на зміни умов роботи, розподіляти ресурси і керувати власним часом тощо. Оскільки складно підібрати працівників з такою сукупністю компетенцій, роботодавці свої вимоги до них зводять до наявності вищої освіти.

Дослідження показало, що невирішеною проблемою на ринку освіти є певна невизначеність, *на кого в кінцевому рахунку більше зорієнтовані сучасні навчальні заклади – на роботодавців чи на осіб, які здобувають знання?*

Незважаючи на те, що більшість сучасних ЗПТО та ЗВО співпрацює з роботодавцями, отримуючи часткове фінансування матеріально-технічної бази, залучаючи їх до участі у створенні навчальних програм, направляючи студентів для проходження виробничої практики, ці заклади не ставлять за мету задовольняти потреби в робочій силі, навіть якщо декларують це у місії сприяння розвитку кар'єри випускників.

Навчальні заклади перш за все спрямовані на запити безпосередніх споживачів освітніх послуг, тобто на контингент, що здобуває освіту, і практично не зорієнтовані на конкретні організації роботодавців. При цьому «на вході» завданням навчального закладу є залучення та відбір абітурієнтів, а на «виході» - забезпечення якості знань та умінь випускників. Зорієнтованість на конкретного

споживача свідчить про врахування його інтересів і вносить двоїстість у роботу освітнього закладу, виявляючи розбіжності між попитом на освітні послуги (від здобувачів освіти) та опосередкованим попитом на ці самі послуги, який виявляється у кваліфікованих кадрах, наділених певними наборами загальних та професійних компетенцій, з боку роботодавців.

З огляду на це існують певні диспропорції між фактичною структурою робочих місць та бажанням випускників працювати на них. Навіть якщо абстрагуватися від існування асиметрії інформації, здобувачі освітніх послуг з погляду раціональності мають прагнути до найбільш затребуваних у суспільстві сфер діяльності, посилюючи міжгалузеву конкуренцію та стимулюючи бізнес менш привабливих галузей до модернізації робочих місць.

Взаємодія навчальних закладів та роботодавців украй важлива, оскільки без неї в принципі неможливий взаємозв'язок навчання і практики, стимулювання талановитої молоді, проведення стратегічно важливих науково-дослідних та дослідно-конструкторських робіт (НДДКР), прискорений розвиток матеріально-технічної бази тощо. Показники такої взаємодії безпосередньо пов'язані з показниками ресурсного забезпечення підприємств, їх розміром, а ключовим чинником такої взаємодії є здатність іти на зустріч запитам роботодавців.

Водночас надмірна зорієнтованість на запити роботодавця може певним чином нашкودити навчальному закладу в розвитку компетенцій учнів і студентів. По-перше, знання конкретної галузі ширші, ніж інтереси окремого підприємства та сфери використання знань на ньому. По-друге, інтереси довгострокового розвитку знань пов'язані з горизонтальними зв'язками в рамках професійного середовища й можуть вступати в протиріччя з інтересами конкретного бізнесу. По-третє, інтереси розвитку бізнесу залежать від ринкової кон'юнктури, рівня конкуренції, сукупності інших чинників, у зв'язку з чим потреби підприємства у компетенціях вирізнятимуться частковістю та дискретністю, що в принципі суперечить місії навчального закладу, який має переслідувати мету забезпечення поступового й вільного розвитку знань. У випадку вузької зорієнтованості

виключно на потреби певних підприємств навчальний заклад втрачатиме свої конкурентні переваги на ринку освіти.

Таким чином, навчальні заклади професійно-технічної та вищої освіти зорієнтовані насамперед на осіб, що здобувають (збираються здобувати) знання. У ринкових умовах ця спрямованість цілком зрозуміла. Освітні заклади швидше розроблятимуть ті напрями підготовки, за якими є запит на навчання від масового споживача (абітурієнта). Водночас останні дослідження ТРП переконливо свідчать, що випускники не вміють поєднувати отриманні знання з практикою, не володіють повною мірою компетенціями, яких потребує бізнес-середовище.

Сьогодні науковці та практики все частіше ставлять питання: яким має бути співвідношення формальної освіти та практичної діяльності в компетенціях працюючої особи. У країнах ОЕСР пріоритети зміщені до сфери праці та навчання впродовж всього життя, що пов'язано не лише з гнучкістю та нестійкістю попиту на працю, а і з рухливістю знань, їх швидкими темпами старіння через стрімкий розвиток інформаційних технологій. Тому важливість вищої освіти пов'язана насамперед з розширенням можливостей працевлаштування на ТРП та високим ступенем адаптованості робочої сили. Розв'язання проблеми відповідності компетенцій потребам ТРП лежить у площині не лише прогнозування його перспективних потреб та коригування змісту освітніх програм і обсягів контингенту за певними напрямками, а й поєднання теорії з практикою, співробітництва навчальних закладів професійно-технічної та вищої освіти як в інституційних питаннях, так і в організації та проведенні навчального процесу, що забезпечить можливість закладення необхідних теоретичних та практичних основ у освітні програми.

### 3.2. Модернізація ринку освіти на основі нової освітньої парадигми

Вивчення сучасних тенденцій розвитку економіки переконливо свідчить про зростання ролі системи освіти в суспільному житті. Практично головною специфічною рисою національної економіки є зростання інтелектуального капіталу. У науковій літературі під інтелектуальним капіталом розуміють сукупність інтелектуальних активів, до яких належать:

- 1) ринкові активи (нематеріальні активи, пов'язані з ринковими операціями);
- 2) інтелектуальна власність (патенти, авторські права, торгові марки товарів та послуг, ноу-хау тощо);
- 3) людські активи (сукупність колективних знань персоналу підприємства, їх творчі здібності, вміння вирішувати проблеми, лідерські якості, підприємницькі та управлінські навички, а також психометричні дані про поведінку людей у певних ситуаціях);
- 4) інфраструктурні активи (технології, методи та процеси, які сприяють реалізації виробничих завдань) [34, с. 142].

На кінець XX – початок XXI століть значення та характер взаємодії чинників виробництва принципово змінилися. Суспільство гостро відчуло залежність між компетенціями найманих працівників та ефективністю виробництва. Найважливішим завданням суспільства стало формування та розвиток людських активів – робочої сили, що володіє необхідним набором компетенцій.

Невід'ємною частиною забезпечення конкурентоспроможності економіки стає технічне та технологічне оновлення (включно з технологіями управління персоналом, навчання й підвищення кваліфікації), яке передбачає постійне розширення можливостей, навичок, знань і вмінь найманих працівників. При цьому ефективність використання всіх факторів виробництва залежить і від мобільності найманих працівників.

Рівень розвитку науки, техніки та технологій визначає конкурентоспроможність національних економік, що спонукає суспільство вкладати більше коштів у наукові дослідження. Система науки виділяється як галузь суспільного виробництва, що забезпечує інноваційну діяльність держави та потребує значної частки створеного ВВП. Загалом зростає місце та значення системи професійної підготовки й освіти. Остання набуває пріоритетного значення, бо є запорукою продукування, сприйняття та поширення інновацій у суспільстві.

У кінці минулого століття практично всі країни світу зіткнулися з серйозними системними проблемами на ринку освіти, охарактеризованими як криза освітніх систем. Головними причинами кризи стали загострення протиріч між якісними змінами, що відбулись у глобальному світі за рахунок зростання попиту на знання, та інтенсивності їх поширення, а також еволюційно-екстенсивний розвиток професійної освіти в рамках її традиційних форм. За визначенням ЮНЕСКО, проблема відповідності між освітою та життям інноваційного, освіченого суспільства, суспільства знань набула нових вимірів та великої актуальності у міру того, як сучасні економічні системи потребували від випускників здатності постійно оновлювати свої знання, оволодівати новими навичками та набувати принципово нових компетенцій, які дозволяли б не лише успішно працевлаштовуватися, а й самостійно створювати нові робочі місця [280, с. 8].

Криза освітніх систем стала початком докорінної перебудови ринку освіти та формування принципово нової освітньої моделі, здатної задовольняти вимоги постіндустріальної економіки, – системи неперервної освіти (навчання впродовж життя). Функції системи освіти за умов поступового переходу до неперервного навчання трансформуються у бік досягнення відповідності її змісту суспільним потребам – як поточним, так і перспективним. Перед освітньою системою постає завдання постійного оновлення змісту освітніх стандартів, навчальних програм, переліку предметів і пошуку нових технологій навчання, що, у свою чергу, вимагає нового рівня забезпечення системи освіти: з одного боку – наукового,

щоб відповідати вимогам сучасності, а з іншого боку – практичного, щоб задовольняти потреби суспільства та економіки.

Ще на початку ХХ століття з посиленням тенденцій переходу до постіндустріальної економіки швидкість технологічного оновлення в економіці досягла такої величин, що професійні знання почали застарівати ще до того, як випускники починали їх застосовувати на практиці. Свідченням цьому є динаміка «періоду напіврозпаду компетенцій» – спеціальної одиниці вимірювання, введеної у США, яка показує тривалість часу з моменту закінчення ЗВО, коли нова науково-технічна інформація викликає зменшення компетентності на 50%. За результатами наукових досліджень американських учених, у 1940 р. знання випускників інженерних спеціальностей застарівали наполовину через 12 років, у 1960 р. – через 8–10 років, у 1970 р. – через 5 років, у 2000-х роках цей термін скоротився до 2–3 років, а в окремих випадках настає навіть раніше, ніж закінчується навчання [75, с. 5]. Це пов'язано з тим, що в умовах поступової трансформації економіки й активізації інноваційних процесів кардинально змінилася система генерації та передачі знань, а їх обсяг значно зріс. Так, у сучасних умовах глобалізації економіки, постійної зміни кон'юнктури ринків та розвитку техніки й технології підготувати людину до професійної діяльності на все життя практично неможливо, а в окремих випадках набутих знань не вистачає й на 5–6 років. Щорічно оновлюється близько 5% теоретичних і 20% професійних знань [83, с. 3], що спонукає більшість найманих працівників не раз проходити додаткове навчання, а інколи й повне перенавчання. Роботодавці з року в рік змушені збільшувати витрати на додаткове навчання (перенавчання) персоналу. Стає очевидним, що традиційна система професійної освіти не задовольняє потреби економіки.

Водночас детермінанти, що визначають необхідність постійного оновлення та поповнення знань, лежать поза сферою освіти, зокрема це:

- 1) постійно зростаючі суспільні та індивідуальні потреби;
- 2) розвиток науки, техніки, технологій і пов'язані з ним якісні зрушення, що відбуваються в технологічному та господарському укладах економіки.



### 3) глобалізація світової економіки.

Найважливішою закономірністю соціально-економічної динаміки є циклічний характер розвитку продуктивних сил та виробничих відносин. Більшість науковців розглядають таку циклічність як форму розвитку національних економік і глобального економічного середовища. Трансформація професійної освіти також підпорядкована законам циклічної динаміки. Для неї характерне поєднання неперервного поступового руху з дискретністю, стрибкоподібною зміною освітніх доктрин та парадигм, організаційно-економічних механізмів ринку освіти.

Циклічність розвитку економіки та її вплив на освітні системи завжди були в полі зору науковців. Найбільш вагомою роботою у цьому напрямі наприкінці XIX – на початку XX століть стала «Теорія інноваційного розвитку», фундатором якої виступив послідовник вчень М. Кондратьєва [55], австрійський економіст Й. Шумпетер [148]. У цій теорії вперше було висловлено гіпотезу про те, що інновації з'являються в економічній системі нерівномірно, а у вигляді більш менш одночасно освоєваних і поєднаних новацій. На думку Й. Шумпетера, основною причиною утворення довгих хвиль є концентрація важливих нововведень в окремих галузях, що у підсумку сприяють поширенню вторинних нововведень, які дають змогу вдосконалити вже існуючі продукти – товари і послуги, зумовлюючи формування наступної хвилі. Науковець класифікував хвилі, що відбулися за всю історію людства, і охарактеризував кожную з них, визначивши детермінанту, яка дала імпульс поширенню хвилі.

Принципова позиція в «Теорії інноваційного розвитку» Й. Шумпетера така, що все нове, як правило, зумовлюється існуванням старого, з'являється поруч з ним, розвивається на його базі, витісняє його і змінює все, що зумовлює необхідність структурної перебудови. Перспективний розвиток нововведень – це не продовження попереднього, а новий виток, що зумовлюється іншими умовами та починається іншими людьми. Й. Шумпетер притримувався позиції, що нові можливості ніким не створюються, вони існують самі по собі, мають здатність до накопичення, але реалізуються лише за участі підприємців-новаторів. На його

думку, інновації – це не просто нововведення, а нова функція виробництва; зміна технології виробництва, що є необхідною передумовою для переходу від старої функції виробництва до принципово нової [148]. Великі інновації спонукають до появи нових підприємств, нового устаткування та принципово нової робочої сили, озброєної новими знаннями, пов'язаними з появою та реалізацією інновації. Тому циклічність економіки тісно пов'язана з циклічністю освіти.

Як форма руху освіти циклічність охоплює певні типи, що відображають різні рівні зміни якісних параметрів освітньої діяльності та її результатів. Великі (довгострокові) освітні цикли змінюються приблизно один раз на 50 років. Перехід до нового циклу зумовлений дифузією нової технологічної парадигми від кількох провідних секторів до економічної системи загалом. При цьому технологічна парадигма може бути визначена як «домінуюча сфера розв'язання виробничих проблем, сукупність визначальних процедур, методів і принципів, що зумовлені досягнутим рівнем наукових знань та поширенням кластерів базисних технологій» [126, с.22]. Зміна технологічних парадигм передбачає радикальну зміну способу людської життєдіяльності, зміну типу особистісної та економічної культури людського капіталу. К. Фрімен, будучи послідовником М. Кондратьєва та Й. Шумпетера, виділив п'ять технологічних парадигм за останні 200 років і обґрунтував їх взаємозв'язок з технологічними чинниками циклів і низкою соціальних та інституціональних змін, зокрема з організацією науково-технічної діяльності.

У табл. 3.1 наведено узагальнену характеристику основних циклів інноваційного розвитку (технологічних укладів) разом з короткою характеристикою стану науки та освіти.

Відповідно до запропонованої К. Фріменом періодизації, світова економіка перебуває на початку п'ятого великого циклу, який характеризується комп'ютерною революцією, створенням глобальних науково-дослідницьких мереж, швидким поширенням інформаційно-комунікаційних технологій [207].

**Періодизація основних циклів інноваційного розвитку  
за М. Кондратьєвим, Й. Шумпетером, К. Фріменом**

Великі цикли				Розвиток науки та освіти
№	Період	Детермінанта хвилі	Характеристика циклу	
I	1780 – 1840 рр.	Механізація праці	Промислова революція: фабричне виробництво текстилю	Навчання на виробничому місці, поява університетів та наукових співтовариств
II	1840 – 1890 рр.	Винахід парового двигуна	Цикл пари та будівництва залізних доріг	Поширення масовості початкової освіти, поява перших технічних ЗВО та випуск інженерів
III	1890 – 1940 рр.	Глобальна електрифікація та розвиток чорної металургії	Цикл електрики і сталі	Поява дослідних лабораторій в корпораціях, розробка та впровадження технічних стандартів
IV	1940 – 1990 рр.	Розвиток нафтової та нафтопереробної промисловості	Цикл автомобілів і синтетичних матеріалів	Розширення доступу населення до вищої освіти
V	1990 – по теперішній час	Розвиток мікроелектроніки, комп'ютерних технологій та Інтернету	Комп'ютерна революція	Розвиток глобальних освітніх мереж, виникнення неперервної освіти і навчання

*Джерело: [55; 148; 207].*

Підґрунтям для теоретичного, а потім і практичного розвитку концепції неперервної освіти стало дослідження Р. Даве [183], який визначив двадцять п'ять ознак, що характеризують неперервну освіту, зокрема:

- 1) охоплення освітою всього життєвого циклу людини;
- 2) формування суспільного сприйняття освітньої системи як цілісної, яка охоплює дошкільне виховання, основну, послідовну, повторну, паралельну освіту, об'єднуючи й інтегруючи всі її рівні та форми;
- 3) включення в систему освіти, крім навчальних закладів і центрів допідготовки, формальних, неформальних та позаінституціональних форм освіти;

- 4) горизонтальна інтеграція: дім – сусіди – місцева соціальна сфера – суспільство – світ праці – засоби масової інформації – рекреаційні, культурні, релігійні організації тощо;
- 5) зв'язок між предметами, які вивчаються;
- 6) зв'язок між різними аспектами розвитку людини (фізичним, моральним, інтелектуальним та ін.) на окремих етапах життя;
- 7) вертикальна інтеграція: зв'язок між окремими етапами освіти – дошкільною, шкільною, післяшкільною;
- 8) зв'язок між різними рівнями та предметами на окремих етапах;
- 9) зв'язок між різними соціальними ролями, які реалізуються людиною на окремих етапах її життєвого шляху;
- 10) зв'язок між різними якостями розвитку людини;
- 11) універсальність і демократичність освіти;
- 12) можливість створення альтернативних структур для здобуття освіти;
- 13) узгодженість загальної та професійної освіти;
- 14) акцент на самоуправління;
- 15) акцент на самоосвіту, самовиховання, самооцінку;
- 16) індивідуалізація навчання;
- 17) навчання різних поколінь (у сім'ї, суспільстві);
- 18) розширення світогляду; гнучкість та різноманітність змісту, засобів і методик, часу та місця навчання;
- 19) динамічний підхід до знань – здатність до асиміляції нових досягнень науки;
- 20) удосконалення вміння навчатися;
- 21) стимулювання мотивації до навчання;
- 22) створення відповідних умов та атмосфери для навчання; реалізація творчого й інноваційного підходів; полегшення зміни соціальних ролей у різні періоди життя;

23) пізнання та розвиток власної системи цінностей; підтримка й поліпшення якості індивідуального та колективного життя шляхом особистісного, соціального та професійного розвитку;

24) розвиток суспільства, яке має виховувати і навчати; вчитися для того, щоб «кимось стати»;

25) системність принципів для всього освітнього процесу.

Фактично розробки Р. Дає стали підґрунтям реформування національних систем освіти у світі, зокрема у США, Японії, Німеччині, Великій Британії, Канаді, країнах Східної Європи і «третього світу».

В Україні, як і в інших країнах постсоціалістичного простору, додатковим стимулом до пошуку нової освітньої моделі був перехід від планової економіки до ринкової, результатом якого стала поява значної кількості підприємств приватної форми власності й поряд з ними – приватних навчальних закладів із підготовки фахівців, що мали поточний попит на ринку, в першу чергу попит серед споживачів освітніх послуг. Розвиток ринкових відносин зумовив і ринкові відносини в сфері освіти, що сприяло становленню договірних відносини навчальних закладів з органами державної й муніципальної влади, роботодавцями та студентами.

Перехід до ринкових відносин докорінно змінив вимоги ТРП до компетенцій персоналу: працівник-виконавець поступився місцем спеціалісту, який озброєний низкою загальних та спеціальних компетенцій і використовує їх при розв'язанні конкретних завдань, аналізує, узагальнює, приймає креативні та нестандартні рішення й постійно самовдосконалюється. Виникла необхідність, крім формування компетенцій за певною професією, розвивати здатності до навчання протягом усього професійного життя, навички комунікації, адаптивності, самовдосконалення, організаційної й групової ефективності та низку інших якостей.

У зв'язку з потребою оновлення знань різко зріс попит на здобуття другої вищої освіти, бізнес-освіти, участь у професійних тренінгах, семінарах тощо. Виникнення нових форм навчання впродовж життя забезпечило можливість

здобувати освіту, вдосконалювати навички або продовжувати навчання практично без відриву від виробництва. Участь у таких освітніх програмах – це не лише здобуття компетенцій, а й налагодження соціальної взаємодії, зокрема у сфері бізнес-освіти, що надає можливість не лише збагатитися новими знаннями, а й налагодити бізнес-контакти, які в перспективі переростуть у міцні ділові зв'язки.

Система неперервної освіти (*lifelong learning*) набула соціально-економічного значення. По-перше, її стали розглядати як перспективну освітню модель, що повинна відповідати потребам постіндустріальної економіки. По-друге, ця система охоплює всі рівні професійної освіти (середню, вищу, підготовку кадрів та підвищення кваліфікації), встановлюючи взаємопов'язуючий та черговий зв'язок кожного з них з відповідною підсистемою післядипломної освіти. По-третє, неперервна освіта характеризується як економічний феномен та соціальний інститут. Вона є одночасно передумовою та наслідком економіки знань [138, с. 55]. З одного боку, в економіці, що ґрунтується на знаннях, неперервні інновації та модернізація сфери суспільного виробництва вимагають неперервності професійної освіти. А з іншого боку - повноцінна реалізація принципу неперервності освіти можлива лише в економічній системі, яка базується на знаннях і вимагає їхнього постійного оновлення та вдосконалення.

Неперервність професійної освіти як світова тенденція проявилась у другій половині ХХ ст. з посиленням суспільного інтересу до міжнародного співробітництва у сфері професійної підготовки. Ряд міжнародних організацій, зокрема ООН, ЮНЕСКО, МОП, здійснили низку ініціатив та ухвалили документи щодо забезпечення можливостей професійної освіти впродовж життя для різних категорій населення, так:

– 1949 р. відбулася IV сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО, присвячена проблемам освіти для дорослих, у контексті якої освіта впродовж життя визначається як додаткова освіта для дорослих з елементарним рівнем освіченості традиційного гуманітарного типу;

– 1960 р. відбулася XI сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО, на якій освіта дорослих визнана невід'ємною складовою глобальної освіти. На рівні

резольцій конференція рекомендувала урядам країн-учасниць «розглядати освіту дорослих не додатком, а рівнозначною складовою національних систем освіти»;

– 1962 р. відбулася XII сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО, на якій державам-учасницям запропоновано «вважати невід’ємною складовою системи освіти різноманітні форми позашкільної освіти й освіти дорослих з метою надання людині можливості впродовж життя долучатися до культури, забезпечувати умови як для всебічного розвитку, так і для активної участі в житті суспільства, соціальному і економічному розвитку країни». Цього ж року пройшла Генеральна конференція МОП, на якій було ухвалено Рекомендацію щодо професійного навчання [119], де вперше обґрунтовано потребу неперервності професійного навчання. Саме ці ініціативи стали джерелом розвитку ідеї освіти впродовж життя на світовій арені.

– 1965 р. на Всесвітньому конгресі міністрів освіти з ліквідації неписьменності розглядалися питання функціональної грамотності, визначеної як «освітня діяльність, що пов’язана з соціально-економічною і професійною підготовкою», що стало початком концептуалізації ідеї освіти впродовж життя, визначення перспектив її реалізації на міжнародному рівні.

– 1971 р. висунута ініціатива ЮНЕСКО щодо утворення Міжнародної комісії з розвитку освіти. Вже у першій доповіді Комісії були обґрунтовані концепції освіти протягом життя та «суспільства, що навчається», і висловлено рекомендацію притримуватися провідного принципу освітньої політики, за яким кожна людина повинна мати можливість продовжувати навчання пожиттєво. Зазначалося, що освіта впродовж життя – не освітня система, а принцип організації системи освіти [137]. «Навчання впродовж життя» і «освіта впродовж життя» трактувались як дві взаємодоповнюючі концепції, де друга вважалась умовою реалізації першої.

– 1974 р. XVIII сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО ухвалила Рекомендації щодо професійного й технічного навчання [122];

– 1975 р. Генеральна конференція МОП ухвалила Конвенцію про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських

ресурсів [53] та Рекомендації щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі людських ресурсів [116];

– 1976 р. на XIX сесії Генеральної конференції ЮНЕСКО прийнято Рекомендації про розвиток освіти дорослих [115];

– 1989 р. XXV сесію Генеральної конференції ЮНЕСКО ухвалено «Конвенцію про технічну і професійну освіту» [54];

– 1995 р. Єврокомісія опублікувала документ «Викладання і навчання: на шляху до суспільства, що навчається» [321];

– 1996 р. ОЕСР прийняла рішення про те, що навчання протягом життя, починаючи з XXI сторіччя, повинно бути доступне всім громадянам країн-членів [288];

– 1997 р. XXIX сесія Генеральної конференції ЮНЕСКО ухвалила резолюції щодо двох програм: «Освіта для всіх упродовж усього життя» та «Реформа освіти в перспективі освіти упродовж життя» [12];

– 1999 р. II Міжнародний конгрес ЮНЕСКО з технічної і професійної освіти «Освіта і підготовка усього життя: шляхопровід у майбутнє» [321] ухвалив Рекомендації «Технічна та професійна освіта і навчання: погляд для XXI століття» [133];

– 2000 р. – Єврокомісія прийняла відповідний меморандум щодо навчання впродовж життя [153];

– 2003 р. розроблена Європейська стратегія зайнятості [198], що визначила принципи політики розвитку навчання протягом життя;

– 2006 р. Рада Європи затвердила навчання протягом усього життя як один із основних принципів європейської соціальної моделі [20];

– 2006 р. Європарламентом та Радою Європи прийнято ключову Рекомендацію «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» [117].

Таким чином, виходячи з потреби формування, відтворення та ефективного використання кадрового потенціалу, міжнародна спільнота прийшла до розуміння необхідності запровадження й поширення у всьому світі неперервної освіти. У



цих та інших документах міжнародних організацій концептуально обґрунтовано підходи до розв'язання проблем професійної освіти з урахуванням тенденцій світового економічного розвитку. Враховуючи необхідність нових взаємозв'язків між освітою, трудовим життям і суспільством у цілому, технічна і професійна освіта має існувати як частина системи неперервної освіти, пристосована до потреб кожної країни.

Неперервна освіта в Україні визначається як процес формування і накопичення освітнього (загального й професійного) потенціалу впродовж усього життя, що організаційно підтримується системою державних, недержавних та суспільних освітньо-виховних установ, забезпечує цілісну єдність, наступність та взаємозв'язок усіх ланок освіти, які спільно вирішують завдання навчання, виховання та професійної підготовки кожної людини.

Європейський саміт 2000 року став визначальною подією для визначення освітньої політики ЄС у сфері неперервної освіти. Висновками цього саміту було підтверджено факт переходу економіки та суспільства до таких, що базуються на знаннях і супроводжуються процесом неперервної освіти – навчанням впродовж життя. Це означало, що європейські системи освіти мали не лише закласти основу для майбутніх змін, а й змінити свої освітні моделі. Країни-члени ЄС визнали неперервну освіту в рамках Європейської стратегії зайнятості як всесторонню навчальну діяльність, що здійснюється на постійній основі з метою покращання знань, навичок та професійних компетенцій. Головна ідея нового підходу до освіти полягала в тому, що неперервна освіта стала основоположним принципом освітньої системи та участі в ній людини впродовж всього неперервного процесу навчальної діяльності. Адже саме на освіту покладається забезпечення рівних можливостей для населення адаптуватися до вимог ТРП. Основні елементи структури неперервної освіти наведено у Додатку Е на рис. Е. 1.

Меморандумом Європейської Комісії щодо неперервної освіти було визначено шість основних пріоритетів, кожен з яких спрямований на виконання загальних цілей розвитку особистості, активну громадянську позицію, залучення до соціальної діяльності та працевлаштування:

1. *Нові базові знання та навички для всіх*, що передбачає гарантований всеохоплюючий та неперервний доступ населення до освіти з метою отримання й оновлення навичок, необхідних для інформаційного суспільства.

2. *Збільшення інвестицій у людські ресурси*, що передбачає створення додаткових умов для зацікавленості всіх соціальних партнерів та індивідів у нарощенні конкурентоспроможності людського капіталу. Зокрема, соціальні партнери мають бути залучені до співфінансування навчальних програм та створення гнучких схем, які дозволяють кожному найманому працівникові брати участь в неперервній освіті.

3. *Інноваційні підходи до викладання й навчання*, що передбачає розробку та впровадження нової методології навчання для системи неперервної освіти (зокрема, *e-learning*, *m-learning*, *u-learning*, *f-learning*) та новітніх форм викладання (кейс-технологій; відео-конференцій; фокус-груп; методу проєктів тощо).

4. *Нова система оцінки отриманої освіти*, що передбачає докорінну зміну підходів до розуміння та визнання навчальної діяльності та її результатів, особливо у сфері неформальної та інформальної освіти. Визнання цих видів неперервної освіти має відобразити індивідуальний досвід та підвищити мотивацію до неперервної освіти.

5. *Розвиток наставництва та консультування*, що передбачає забезпечення рівного доступу всіх бажаючих до інформації про освітні можливості, необхідні консультації і рекомендації. Реалізація цього принципу вимагає створення постійної консультативної служби, яка могла б надавати рекомендації у сфері освітнього, професійного і особистісного розвитку.

6. *Наближення освіти до дому*, тобто наближення освітніх можливостей до дому за допомогою мережі навчальних та консультативних пунктів, а також використовуючи інформаційні технології. Реалізація цього принципу особливо важлива з точки зору людей з обмеженими можливостями і має на меті створення культурно-просвітницьких центрів неподалік від місця проживання таких людей, щоб вони могли реалізувати потребу в освіті не лише у школах чи навчальних

зкладах професійно-технічної і вищої освіти, а й у клубах, торгових центрах, на робочих місцях тощо.

У Меморандумі ЄС про неперервну освіту зазначається, що вона охоплює всю освітню діяльність, яка може здійснюватися впродовж життя з метою удосконалення знань, умінь та навичок в особистому, громадському та трудовому житті. Неперервна освіта в документі характеризується як комплементарна та взаємодоповнююча. Структурно у неперервній освіті виділяють: формальну, неформальну та інформальну освіту.

*Формальна освіта (formal education)* – це інституціалізована, цілеспрямована, спланована за участі державних і визнаних приватних організацій формальна освітня система країни, метою якої є реалізація освітніх програм і надання відповідних кваліфікацій, що визнані державою. Тобто формальні освітні програми одержують визнання від національних органів управління освітою або прирівняних до них інституцій. Формальна освіта здебільшого реалізується в закладах стаціонарною формою навчання в системі неперервної освітньої траєкторії. Такий компонент формальної (зазвичай стаціонарної) освіти особи до її першого виходу на ТРП називається первинною освітою.

Формальна освіта охоплює освіту для всіх вікових категорій. Зміст освітніх програм і освітні кваліфікації формальної освіти відповідають змісту та кваліфікаціям первинної освіти. До формальної освіти можуть належати програми, які частково реалізуються без відриву від виробництва, якщо після їхнього завершення учаснику присвоюється офіційно визнана кваліфікація. Такі програми здебільшого реалізуються у форматі співпраці між освітніми закладами та роботодавцями (наприклад, стажування).

*Неформальна освіта (non-formal education)* – це додаткова до формальної освіта, яка інституціалізована, цілеспрямована та спланована освітнім провайдером, зазвичай без надання кваліфікацій, визнаних національними органами управління освітою, або без кваліфікацій взагалі. Неформальна освіта може включати освітню діяльність, спрямовану на самовдосконалення, а отже,

необов'язково пов'язану з роботою. Програми неформальної освіти доступні для всіх вікових груп, але необов'язково дотримуються структури неперервної траєкторії навчання: можуть бути коротшими за тривалістю або менш інтенсивними і переважно впроваджуються у формі короткострокових курсів, практичних занять або семінарів. Водночас офіційно визнані кваліфікації можуть бути одержані шляхом виключної участі в конкретних програмах неформальної освіти тоді, коли неформальна програма доповнює формування компетентностей, набутих у формальній освіті. Успішне завершення програми неформальної освіти та неформальна кваліфікація, як правило, не надають доступу до більш високого рівня освіти, крім випадків, коли така кваліфікація належним чином підтверджена в рамках системи формальної освіти та визнана відповідним національним органом освіти (або еквівалентною установою).

*Інформальна освіта (informal learning)* – це форма неінституціалізованої освіти, або самоосвіти, що цілеспрямована та самоорганізована. Інформальна освіта включає навчання, що може реалізовуватись у сім'ї, на роботі, у громаді, у повсякденному житті. Подібно до формальної та неформальної освіти інформальну освіту відділяють від побічного або випадкового навчання.

*Побічне або випадкове навчання (incidental or random learning)* передбачає різноманітні форми навчання, які не організовані, а відбуваються в процесі комунікації, що не створена з метою навчання. Прикладами може бути навчання, що відбувається під час зустрічі чи наради, перегляду телепередач, які не створювались як освітні програми.

Система професійної освіти, що реалізує принцип неперервності, покликана стати механізмом розширеного відтворення освітніх послуг, у процесі якого задовольняються освітні потреби, пізнавальні та духовні запити особистості, створюються умови для реалізації освітніх запитів впродовж всього життя.

У цьому контексті суттєво змінюється основна соціально-економічна функція освіти: із способу формування економічного потенціалу вона стає пріоритетним інструментом розширеного відтворення людського капіталу як суспільної форми особистісної економічної культури в економічній системі, що

базується на знаннях. Отже, проблема формування системи неперервної освіти як нової освітньої моделі може бути раціонально інтерпретована та успішно розв'язана лише в контексті інноваційної економіки, що базується на знаннях. Нова освітня модель є передумовою та одночасно наслідком інноваційної економіки. По-перше, в інноваційній економіці модернізація сфери суспільного виробництва та поширення інновацій спонукає до постійного оновлення знань та неперервності процесів підготовки кадрів. По-друге, найбільш повна реалізація принципу неперервності освіти можлива лише в умовах затребуваності знань та компетенцій.

Украї важливим з точки зору створення ефективної інноваційної системи є людський потенціал, що характеризується здатністю накопичувати, відтворювати та генерувати нові знання. У цьому контексті постійно зростатимуть вимоги до якості освітніх послуг та до ринку освіти загалом. Насамперед це стосується забезпечення системності й послідовності у здобутті освіти та її взаємозв'язку з наступними рівнями освіти.

Для України цілком актуальним є завдання побудови гнучкої багаторівневої системи неперервної освіти, здатної не тільки оперативно реагувати на зміни потреб споживачів в освіті, а й вирішувати проблемні питання навчального, морально-виховного, наукового, соціально-економічного характеру в інтересах особистості та суспільства в цілому.

Забезпечення доступності якісних освітніх послуг та перехід до неперервної освіти є одним із найважливіших завдань створення інноваційної соціально орієнтованої економіки. Показником ефективності нової освітньої моделі має бути не тільки успішне виконання соціального замовлення на підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й озброєння учнів, студентів, слухачів усіма необхідними компетенціями, які задовольнятимуть вимоги існуючих та новостворюваних робочих місць. Фактично нова освітня модель повинна мати випереджувальний характер, посилення якого прямо залежить від масштабності та результативності інноваційних процесів, що

відбуваються в освітній системі. В основу формування нової освітньої моделі мають бути покладені:

- 1) технологічні інновації – сучасні інформаційно-комунікаційні технології, що поступово впроваджуються в освітні процеси;
- 2) педагогічні інновації – нові методи і прийоми викладання та навчання, нові форми організації навчального процесу;
- 3) економічні інновації – перспективні економічні механізми у сфері освіти;
- 4) управлінські інновації – нові підходи до управління навчальними закладами та освітньою сферою в цілому;
- 5) організаційні інновації – нові інституційні форми у сфері освіти.

Проаналізувавши значну кількість нормативно-правових документів щодо функціонування освітньої системи в Україні, можна дійти висновку, що у нас вже існують всі передумови для інституціоналізації неперервної освіти. Зокрема, у низці освітніх законів України ідея неперервної освіти, основні принципи якої – наскрізний характер, наступність і неперервність, вже знайшла своє відображення (це, Національна доктрина розвитку освіти в Україні, Закон України «Про дошкільну освіту», закон України «Про освіту», «Про вищу освіту» тощо). Водночас процес інституціоналізації неперервної освіти, як і в цілому реалізації державної освітньої політики, суттєво гальмується через відсутність механізму її упровадження в життя. Значна кількість програм, доктрин, законів щодо освіти в Україні зумовлена, в тому числі, неможливістю їх виконання, знову ж таки через брак ретельно відпрацьованих механізмів їх реалізації. За цих умов великого значення набуває розробка спеціальних освітніх державних і недержавних програм, спрямованих на реалізацію освітньої політики, в тому числі актуалізацію домінуючих цінностей і цілей, пошук механізмів досягнення результатів цієї політики, визначення основних суб'єктів реалізації державної освітньої політики, а також стандартів і норм поведінки, що регулюються суб'єктами державної освітньої політики.

На мою думку, формування дієвої моделі неперервної освіти передбачає:

- розширення самостійності організацій, що надають послуги неперервної освіти, зокрема щодо формування освітніх програм та вибору технологій навчання, зорієнтованих на професійні стандарти, які визначають у рамках конкретних професій вимоги до компетенцій за різними освітньо-кваліфікаційними рівнями;
- інституціалізацію неформальної освіти як підсистеми безперервної освіти;
- створення інформаційних центрів, що забезпечують прямі та зворотні зв'язки між виробниками і споживачами освітніх послуг;
- розробку організаційно-економічного механізму залучення до організації освітніх процесів усіх зацікавлених сторін з визначенням міри відповідальності за неналежне виконання взятих на себе зобов'язань;
- залучення до процесу формування професійних і освітніх стандартів, а також контролю якості освітніх послуг усіх зацікавлених сторін;
- розробка і впровадження в практику моніторингу системи неперервної освіти відповідно до міжнародних стандартів.

Головною передумовою ефективного функціонування системи неперервної професійної освіти є забезпечення ефективної взаємодії всіх суб'єктів: домогосподарств, роботодавців, профспілок, керівників навчальних закладів та державних органів управління освітою. Формування дієвої системи неперервної освіти в Україні має починатися з вивчення моделей поведінки споживачів освітніх послуг, оскільки саме через них наочно можна простежити суспільну потребу в отриманні, розширенні і оновленні знань. Моделювання поведінки споживачів освітніх послуг має спиратися на моніторингові дослідження неперервної освіти, що спрямовані не тільки на відображення кількісно-якісних показників освітньої сфери, а й на виявлення суб'єктивної оцінки щодо мотивації, якості, доступності та перспективності навчання.

### **3.3. Методичні засади побудови системи освіти та підготовки кваліфікованої робочої сили**

Всеохоплююча глобалізація, наявність різних освітніх і професійних стандартів у світі, що ускладнювала обмін робочою силою у межах регіональних та транснаціональних ринків, зумовили об'єктивну необхідність узгодження європейських ліберальних систем освіти шляхом упорядкування на національних рівнях типів освітніх програм, ступенів, кваліфікацій, а також дипломів та сертифікатів, які видаються за результатами навчання.

Розробка національних кваліфікаційних рамок у ЄС починалася зі створення Рамки кваліфікацій європейського простору вищої освіти (*РК-ЄПВО, The Framework for Qualifications of the European Higher Education Area, QF-EHEA*), що ґрунтується на Болонській декларації (1999 р.) та Дублінських дескрипторах (2005 р.), а також Європейської рамки кваліфікацій (ЄРК) для навчання впродовж життя (*European Qualifications Framework for Lifelong Learning, EQF-LLL*) (2006 р.). Ці рамки відіграють ключову роль у розвитку європейського простору вищої освіти, зокрема вони сприяють: розвитку ступеневої системи освіти; розробленню навчальних (освітніх) програм; визнанню кваліфікацій. Крім того, вони є важливими для всіх, хто користується кваліфікаціями, у першу чергу – для освітян і фахівців, що розробляють освітні стандарти, здобувачів освітніх рівнів та роботодавців.

Фактично обидві рамки стали базою для розроблення кваліфікацій і забезпечення їхньої прозорості в Європі, підтримки навчання впродовж життя і підвищення мобільності робочої сили. Незважаючи на схожі характеристики рамок, вони мають певні відмінності у цілях та дескрипторах. Зокрема, Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти має на меті гармонізацію освітніх систем третинного рівня, а ЄРК призначена для порівняння кваліфікацій і кваліфікаційних рівнів різних освітніх систем [200, с. 4]. Кожна із рамок кваліфікацій значно полегшує визнання термінів навчання, академічних ступенів і кваліфікацій вищої освіти, а також має вирішальне значення для самосертифікації



національних рамок кваліфікацій. Крім цього, з метою визначення загальних вимог до результатів навчання для здобувачів кваліфікацій за галузевими ознаками запроваджуються галузеві рамки кваліфікацій, які мають охоплювати усі освітні кваліфікації (кваліфікації вищої освіти) в межах певних галузей освіти.

Рамка кваліфікацій європейського простору вищої освіти включає в себе три цикли, загальні дескриптори для кожного циклу, які базуються на результатах навчання та компетентностях, а також діапазони кредитів на першому та другому циклах (табл. 3.2).

Таблиця 3.2

### Взаємозв'язок між ЄРК і РК-ЄПВО

Рівні ЄРК	Цикли РК-ЄПВО
1	
2	
3	
4	
5	Короткий цикл
6	Перший цикл
7	Другий цикл
8	Третій цикл

*Джерело:* [200].

- 1) перший цикл (ступінь бакалавра, 180–240 кредитів ECTS);
- 2) другий цикл (ступінь магістра, 90–120 кредитів ECTS, включно з 60–ма кредитами ECTS у другому циклі).

Кожен із трьох циклів навчання у структурі ступеневих програм має забезпечувати сприятливі умови для кредитної та ступеневої внутрішньої і міжнародної мобільності. За таких умов спільні ступені та освітні програми отримують ширше запровадження в освітній практиці держав-учасниць Болонського процесу.

У ЄРК прописані вісім кваліфікаційних рівнів через навчальні результати (знання, навички та компетентність)<sup>5</sup>. Порівняння дескрипторів Рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти і ЄРК показує, що 5-8 рівні останньої відповідають вищій освіті. На сьогодні ЄРК є узагальненою довідковою рамкою, яка дозволяє європейським країнам пов'язати національні рамки кваліфікацій між собою. У зв'язку з цим за рекомендацією Європейського парламенту та Ради Європейського Союзу країнам-членам ЄС було запропоновано:

- використовувати ЄРК як еталонний інструмент з метою порівняння рівнів кваліфікацій різних освітніх систем для: сприяння реалізації навчання впродовж життя; інтеграції національних ринків праці та освіти до єдиного простору ЄС; підвищення освітньої та трудової мобільності населення;
- співвіднести свої національні системи з ЄРК до 2010 року, зокрема шляхом прозорого зіставлення своїх кваліфікаційних рівнів та рівнів ЄРК і, за можливістю, шляхом розробки національних рамок кваліфікацій відповідно до чинного законодавства [118].

Тобто ЄРК стала своєрідним методологічним і методичним інструментом переведення національних кваліфікацій у простіший і зрозуміліший для сприйняття національними суб'єктами формат, нівелюючи національну специфіку й національні кордони в галузі освіти і, зрештою, професійні кваліфікації. Таке спрощення допомагає в рамках дії ЄРК особам, які навчаються або працюють, вільно пересуватися, змінювати місце роботи й освітні установи, а ринку освіти загалом надає більшої мобільності та гнучкості.

Усі країни-учасниці Болонського процесу на Конференції міністрів освіти європейських країн (2005 р.) взяли на себе зобов'язання, задеклароване у Бергенському комюніке, до 2010 р. розробити національні рамки кваліфікацій, сумісні з всеохоплюючою РК–ЄПВО [326]. Згодом необхідність спрямування

---

<sup>5</sup> Компетентність у ЄРК розуміється як здатність використовувати знання, навички та особисті, соціальні й методологічні здібності у трудовій та навчальній діяльності, а відтак, у особистому й професійному розвитку.

зусиль на розроблення та імплементацію національних рамок кваліфікацій була також підтверджена в 2007 р. у Лондонському комюніке [331].

*Національна рамка кваліфікацій* (НРК) є інструментом класифікації та визначення кваліфікацій, поданих у вигляді переліків дескрипторів – узагальнених описів результатів навчання, що містять чітко сформульовані критерії належності до кваліфікацій. Вона представляє собою певну схему структурування існуючих і нових кваліфікацій, освоєння яких визначається результатами навчання з детермінуванням того, що учень (працівник) має знати та вміти робити [151]. Виділяють шість видів НРК (рис. 3.1). Як правило, вони сформульовані у термінах результатів навчання. *Кваліфікація* визначається як підтверджена уповноваженим органом наявність у людини знань, умінь і широких компетенцій відповідно до прийнятих освітніх стандартів [181].



Рис. 3.1. Класифікація видів НРК

*Джерело:* систематизовано автором.

*Структура кваліфікацій* є однією з характеристик системи кваліфікацій. Вона розглядається як інструмент розвитку та класифікації кваліфікацій відповідно до набору встановлених для визначення рівнів навчання критеріїв, поданих у вигляді переліків дескрипторів – (описів) результатів навчання,

отриманих знань, вмінь та навичок, що мають бути досягнуті згідно з відповідним рівнем навчання, який чітко відрізняє (виділяє) кваліфікації різних рівнів одну від одної, надає логічний зв'язок між кваліфікаційними рівнями.

Дескриптори НРК країн-членів ЄС переважно представляють результати навчання, які описують, що людина має знати, вміти робити та розуміти на кожному окремому кваліфікаційному рівні. Фактично вони виступають концентрованим відображенням національних пріоритетів і потреб, оскільки були розроблені у широкому діалозі між різними соціальними партнерами.

*Компетенція* в НРК означає здатність і готовність особи застосовувати знання і навички, а також особисті, соціальні та методичні здібності, поводитись продумано і відповідально в індивідуальному та соціальному плані. В НРК компетенція представлена у вимірах професійної і персональної компетенцій. В ЄКР компетенція описана як готовність брати на себе відповідальність і самостійність.

Варто зазначити, що кваліфікаційні структури різних національних освітніх систем розрізняються за наборами конструктивних елементів і ступенем їх взаємодії, можуть бути оформлені законодавчо або функціонувати на основі консенсусу соціальних партнерів (Додаток Ж, рис. Ж. 1). Однак усі кваліфікаційні структури формують основу для підвищення якості, доступності, взаємозв'язку, визнання кваліфікацій у суспільстві й на ТРП як всередині країни, так і за її межами.

*Система професійних кваліфікацій* – це сукупність механізмів правового та інституційного регулювання кваліфікацій працівників з урахуванням потреб ТРП та можливостей системи освіти та навчання. Вона утворюється структурами і процесами, що сприяють присвоєнню кваліфікацій (Додаток Ж, рис. Ж. 2).

Створення НРК потребує науково обґрунтованої і виваженої державної політики. Найважливішим кроком розроблення політики в галузі *НРК* є формування чіткого уявлення про цілі та завдання, яких необхідно досягти.

*По-перше*, сприяння навчанню протягом усього життя, яке зумовлює необхідність:

- 1) забезпечення рівного доступу до професійної та вищої освіти і навчання;
- 2) створення і розвитку державної системи визнання і верифікації отриманих кваліфікацій, у тому числі шляхом неформального навчання;
- 3) підвищення мотивації участі в процесах організації професійної та вищої освіти і навчання;
- 4) розвитку процесів професійного зростання, підвищення професійної та соціальної мобільності працівника;
- 5) вдосконалення системи перенесення кредитів; розширення сфери визнання раніше отриманих знань і навичок;
- б) визнання раніше здобутої освіти з метою отримання документа, який засвідчує набуту кваліфікацію, тощо.

*По-друге*, забезпечення якості професійної та вищої освіти і навчання та визнання результатів, що передбачає:

- а) відповідність спектра кваліфікацій сучасним соціальним і економічним потребам держави;
- б) створення й впровадження стандартів професійної та вищої освіти і навчання;
- в) відповідність кадрового, навчально-методичного та матеріально-технічного забезпечення професійних навчальних закладів вимогам державних стандартів якості;
- г) міжнародне визнання національних кваліфікацій тощо.

До розробки НРК залучаються компетентні уповноважені державні органи, відповідальні за освіту, роботодавці, представники ЗПТО і ЗВО. На рис. 3.2. відображено взаємозв'язки між суб'єктами обох ринкових систем у напрямі розробки НРК.

НРК відрізняються за своїм обсягом, оскільки можуть охоплювати або всю систему (так звані всеохоплюючі), або лише окрему галузь. Як галузь можна розуміти окремий вид економічної діяльності, в тому числі всі кваліфікації для нього в рамках системи освіти (наприклад, ІТ, будівництво, агросфера).

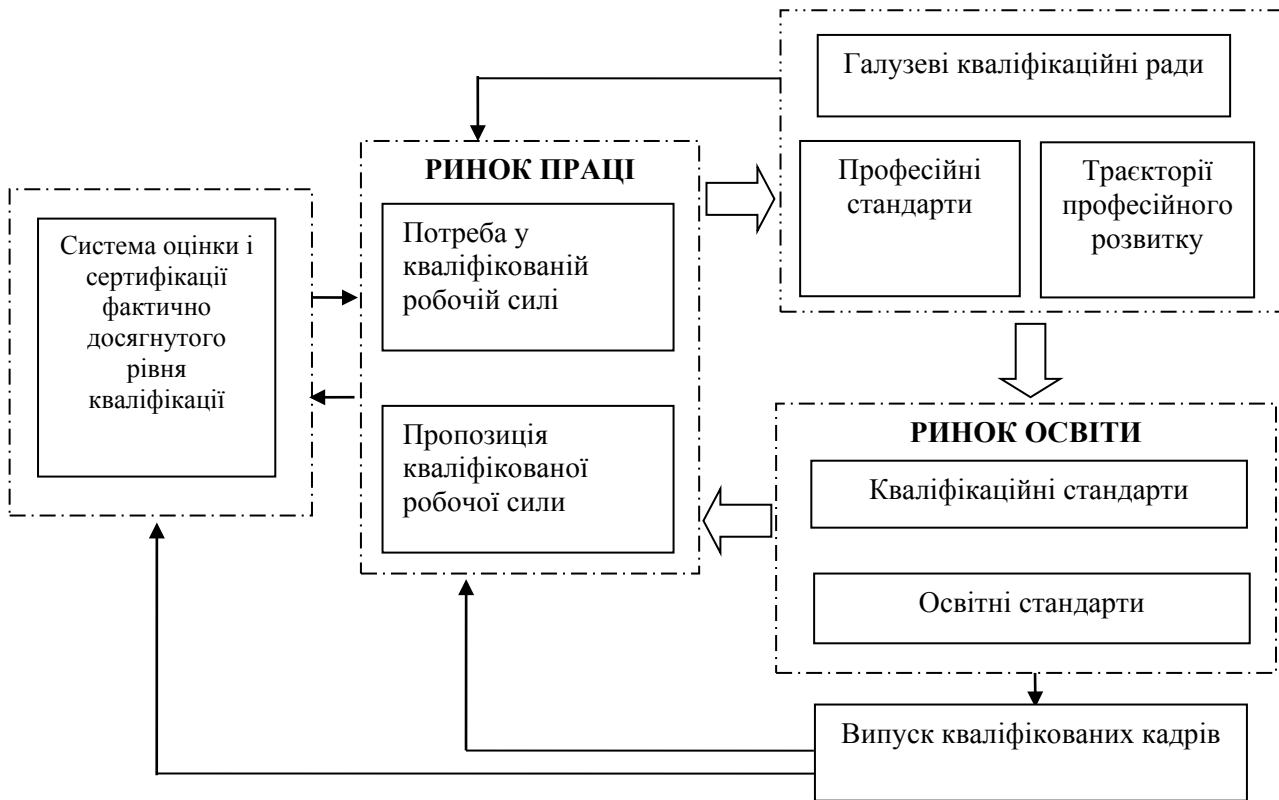


Рис. 3.2. Логіко-структурна схема процесу розробки НРК

*Джерело:* розроблено автором.

Обидва типи галузевих рамок вимагають співвіднесення з НРК відразу після розробки. Варто зазначити, що більшість європейських НРК мають всеохоплюючий характер. Одним із основних викликів для них є необхідність розкриття повного спектра понять, цінностей і традицій, притаманних різним рівням системи освіти та навчання, які входять до НРК.

У межах всеохоплюючих рамок проблема існування відмінностей різних підсистем вирішується двома шляхами: або шляхом застосування однакових критеріїв і процедур до всіх кваліфікацій зі створенням «жорсткої», регульованої рамки, або шляхом упровадження більш «гнучкої» рамки, що враховує існуючі відмінності, але визначає спільний набір принципів, обов'язковий для всіх підсистем. Такі рамки називають багаторівневими, оскільки вони включають підрамки для галузей системи освіти, наприклад вищої або професійно-технічної, завдання і структури яких відрізняються. Багаторівневість рамки може також означати, що спочатку розробляється рамка для однієї галузі, потім – для іншої,

або вони створюються паралельно. У кінцевому підсумку всі галузеві рамки об'єднуються в межах єдиної НРК.

Залежно від загальних функцій, що покладаються на кваліфікаційні рамки, їх класифікують як засіб: *комунікації, реформування і трансформації* [13].

*НРК як засіб комунікації* за базову бере існуючу систему кваліфікацій та створює інструменти для проведення змін, але не виступає безпосереднім рушієм цих змін (табл. 3.3).

Таблиця 3.3

### Характерні риси різновидів НРК

НРК як засіб комунікації	НРК як засіб трансформації
1	2
Бере за основу існуючу систему	Бере за основу майбутню систему
Інструмент для поступальних змін	Рушій радикальних трансформацій
Визначається зацікавленими сторонами, в тому числі існуючими навчальними закладами	Визначається центральним органом управління системою освіти
Має добровільний характер (гнучка)	Має нормативний характер (жорстка)
Прив'язує кваліфікації до навчальних програм і форматів навчання, використовуючи результати навчання для роз'яснення очікувань і посилення відповідальності навчальних закладів	Має на меті зруйнувати зв'язки між вхідними ресурсами / процесом і результатами шляхом визначення кваліфікацій незалежно від навчальних закладів і формату навчання
Сприяє налагодженню діалогу між провайдерами і користувачами кваліфікацій	Сприяє більшому розширенню повноважень у питаннях якості освітніх процесів для користувачів кваліфікацій (роботодавців, громадян)
Зумовлює процеси викладання, навчання та оцінювання в існуючих закладах	Сприяє розвитку ринку освіти шляхом стимулювання появи нових навчальних закладів

*Джерело:* [13, с. 5].

Метою комунікативної НРК є покращення прозорості системи, підсилення її зв'язності і розроблення нових траєкторій навчання для забезпечення його наступності впродовж життя. Досягнення більшої прозорості та зрозумілості системи освіти, покращення її зв'язності та координування, сприяння розширеному доступу населення до освіти та її наступності є пріоритетними завданнями освітньої політики.

Стандартні процеси, які НРК використовує для реалізації змін передбачають вироблення єдиного розуміння освітніх і кваліфікаційних рівнів, залучення до співпраці у сфері забезпечення якості освіти всіх зацікавлених сторін. Така рамка, як правило, гнучка за структурою, має добровільний характер, зіставляється з результатами навчання і, принаймні частково, визначається навчальними закладами.

*НРК як засіб трансформації* за вихідний критерій бере прогнозований ринок освіти і визначає кваліфікації, які б у перспективі були бажані у трансформованій системі, при цьому не посиляючись відкрито на реальну систему освіти. Трансформаційна НРК є безпосереднім рушієм змін, висуваючи ширше коло завдань, наприклад перехід до системи, більш орієнтованої на попит, і при запровадженні змін більше покладається на процеси регулювання. НРК цього виду, як правило, жорсткіша за структурою, характеризується сильнішим державним управлінням та орієнтується на результати навчання.

*НРК як засіб реформування* є проміжним видом між двома попередніми. Як комунікаційна рамка вона бере за основу існуючу систему та її інституції, але при цьому одночасно виступає безпосереднім рушієм змін і створює інструменти для інших агентів змін. На відміну від комунікаційної рамки, вона розв'язує ширше коло завдань: наприклад, покращення доступу до освіти; навчання шляхом заповнення прогалів в існуючій системі освіти і сприяння переходу та наступності освіти впродовж життя; забезпечення актуальності й послідовності стандартів. НРК як засіб реформування використовує більше різних процесів для проведення змін, зокрема регулювання. Вона, як правило, має нормативний характер і містить жорсткіші вимоги.

Упровадження в практику НРК дає змогу уніфікувати мову для опису результатів навчання, рівнів, типів кваліфікацій (ступенів), трансферу кредитів тощо. Уніфікована мова використовується для розробки кваліфікаційних стандартів (професійних, освітніх, оцінювання); її потрібно застосовувати та відпрацьовувати як на загальному рівні, так і на рівні кожної окремої кваліфікації, що створює концептуальні інструменти для планування і координації навчання,



забезпечення зв'язності та цілісності освітньої системи. Уніфікована мова для опису результатів навчання сприяє взаємозв'язкам між професійною і вищою освітою. Використання рівнів допомагає виявити можливі точки дотику кваліфікацій. Завдяки структуризації кваліфікацій на основі однакового набору дескрипторів можна чітко виявити, де дві або більше кваліфікацій дають схожі результати навчання, а де є прогалини, які необхідно заповнити.

Затвердження і впровадження всеохоплюючих НРК впливає на взаємодію між різними підсистемами ринку освіти. Як для професійної, так і для вищої освіти розробляються кваліфікації на основі результатів, хоча вихідні критерії для визначення цих результатів відрізняються (професійні стандарти для кваліфікацій професійної освіти і навчальні програми та плани для кваліфікацій вищої освіти). Обидва типи кваліфікацій орієнтуються на ТРП та здобуття необхідних знань, умінь і компетентностей, але у сфері вищої освіти кваліфікації мають ширше значення, ніж просто підготовка до конкретної професії чи групи професій. Основне завдання більшості нових рамок полягає в тому, щоб покращити зв'язки та збудувати містки між різними рівнями й типами кваліфікацій та сприяти вертикальній і горизонтальній наступності навчання [13, с. 6].

У багатьох НРК кваліфікації структуровані за одиницями оцінювання, а програми – за навчальними модулями, які можна об'єднувати та опановувати по-різному, а також використовувати для трансферу кредитів і продовження навчання. Такий поділ забезпечує споживачам на ринку освіти більшу свободу вибору та прийняття рішень, а також сприяє поступовому переходу між професійно-технічною і вищою освітою, оскільки дозволяє виявити спільні модулі та звільнити студентів від їх повторного вивчення. Отже, поділ на модулі розширює можливості розробки індивідуальних траєкторій навчання.

Процес розробки і впровадження НРК відкриває можливості для усіх зацікавлених сторін в узгодженні попиту і пропозиції на ТРП, консолідації зусиль. Серед основних суб'єктів слід назвати: міністерства, освітні установи та інституції, що відповідають за професійну і вищу освіту, навчальні заклади, центри зайнятості, роботодавців, профспілки, громадянське суспільство. Світова

практика переконливо свідчить, що ефективна їх взаємодія сприяє оновленню й актуальності освітніх та професійних стандартів, досягненню більшої узгодженості системи освіти і ТРП.

НРК може бути інструментом для регулювання кваліфікацій, а отже, створювати законодавче підґрунтя для реформування системи освіти. Кваліфікації, що входять до НРК, як правило, мають відповідати певним вимогам до розробки стандартів: формату навчальних програм і правил, пов'язаних з доступом, переходом і наступністю; оцінювання і сертифікації (у тому числі визнання результатів неформального / інформального навчання).

Процес розроблення НРК в Україні формально розпочався у 2010 р. з розпорядження Кабінету Міністрів України від 27 серпня 2010 р. № 1727-р. «Деякі питання розроблення Національної рамки кваліфікацій» [19], в якому було встановлено доручення Міністерству освіти і науки України та Міністерству соціальної політики України із залученням інших центральних органів виконавчої влади, які беруть участь у реалізації державної політики у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин, надати пропозиції щодо утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження НРК. Наступним формальним кроком на цьому шляху стало ухвалення постанови Кабінету Міністрів України від 29 грудня 2010 р. № 1225 «Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження Національної рамки кваліфікацій» [109]. Цією постановою були затверджені положення про цю міжвідомчу робочу групу та її склад.

НРК офіційно затверджена Кабінетом Міністрів України (Постанова № 1341 від 23 листопада 2011 р.). Розроблений План заходів щодо впровадження НРК був введений в дію Наказом Міністерства освіти молоді та спорту України та Міністерства соціальної політики України (№ 488/ 225 від 20 квітня 2012 р.). Цей План охоплює такі питання, як організаційне, методичне, нормативно-правове, інформаційне та кадрове забезпечення, організацію співпраці з соціальними партнерами, залучення міжнародної технічної і фінансової допомоги, реалізація пілотних проектів і забезпечення міжнародного визнання НРК. У ньому також

наведено перелік нормативно-правових актів і документів, які необхідно розробити для забезпечення повного впровадження НРК.

Із 2014 р. на законодавчому рівні були закріплені важливі положення ЄРК щодо визначення НРК та її цілей, а також основних освітніх рівнів. Так, у Законі України «Про вищу освіту» (2014 р.), у статті 27-1 зазначено: «Національна рамка кваліфікацій – це «системний і структурований за компетентностями опис кваліфікаційних рівнів». Вона розробляється із залученням об'єднань організацій роботодавців та затверджується в порядку, визначеному законодавством [96].

Національна рамка кваліфікацій спрямована на:

- 1) введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ТРП до компетентностей фахівців;
- 2) забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудова відносин;
- 3) сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, набутих в Україні;
- 4) налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ТРП.

Національна рамка кваліфікацій в Україні є 10-рівневою рамкою для визнання навчання протягом життя від рівня дошкільної освіти до ступеня доктора наук. Українська НРК є всеохоплюючою та включає усі кваліфікаційні сектори: загальну освіту, ПТО, вищу освіту, (майбутні) професійні кваліфікації (табл. 3.4).

Кількість рівнів української НРК були предметом критики з боку Ради Європи (*Council of Europe*) і Європейського фонду освіти (*European Training Foundation – ETF*), але залишилися незмінними. На думку європейських фахівців, наявність рівнів 0 та 9 – не практичне, а швидше ідеологічне рішення, оскільки рівень 9 потрібний для поліпшення наукового і дослідницького лідерства у країні, пов'язаний з академічною традицією та є важливим для інновацій і наукових досліджень, а рівень 0 відповідає першому рівню у системі навчання протягом життя.

### Національна рамка кваліфікацій в Україні та система освіти

Рівень НРК	Загальна середня освіта	Професійно-технічна освіта	Вища освіта
0	Дошкільна		
1	Початкова		
2	Базова	Кваліфікований робітник (свідоцтво)	
3	Повна		
4		Кваліфікований робітник (диплом)	
5			Молодший спеціаліст
6			Бакалавр
7			Магістр
8			Кандидат наук
9			Доктор наук

Джерело: [122].

Шляхом упровадження НРК Україна прагне реалізувати три основні завдання:

- 1) зробити кваліфікації більш сучасними та привести їх у відповідність до суспільних потреб;
- 2) покращити взаємозв'язок та координування системи кваліфікацій;
- 3) підвищити прозорість системи кваліфікацій, щоб зробити зрозумілою відносну значущість / цінність кваліфікації.

Водночас у числі пріоритетних завдань не вказано забезпечення відповідальності навчальних закладів за якість освітніх послуг. Це наштовхує на думку, що навчання впродовж життя, яке лежить в основі ЄРК, не є пріоритетним для НРК України. Водночас соціальні партнери в Україні вважають, що НРК має вирішувати значно ширший спектр завдань. Зокрема науковці, представники сфери освіти різних рівнів та профспілки очікують позитивних зрушень у траєкторіях навчання, його прозорості та наступності. На мою думку, сучасний ринок освіти має не тільки бути спрямований на задоволення поточних потреб ТРП, а й урахувувати перспективні. Кваліфікації повинні охоплювати особистісні та комунікаційні навички. Держава повинна сприяти навчанню впродовж життя, а ринок освіти трансформуватися залежно від очікувань суспільства щодо освітніх

результатів. З точки зору профспілок, упровадження НРК сприятиме раціоналізації системи освіти та людського капіталу.

Українська НРК є всеохоплюючою. Водночас зі змісту Постанови КМУ «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» [99] не зрозуміло, чи буде НРК доповнена галузевими рамками і як вони будуть з нею розроблятися та зіставлятися. З Постанови КМУ також не зрозуміло, як буде відбуватися взаємодія між різними рівнями освіти в рамках системи кваліфікацій і як будуть комунікувати та співпрацювати Міністерство освіти і науки та Міністерство соціальної політики. Тому ці питання потребують доопрацювання в інших документах відповідних органів влади.

Функціонально НРК спрямована на створення нових форм комунікації і співпраці між інституціями та зацікавленими сторонами щодо узгодження потреби та попиту у кваліфікованих кадрах. Тому, з одного боку, вона може бути класифікована як комунікативна. Водночас, ураховуючи зміст Плану заходів щодо впровадження НРК (що передбачає планування, розробку й акредитацію кваліфікаційних стандартів; оцінювання, валідацію та визнання кваліфікацій; акредитацію навчальних закладів і забезпечення якості освіти; створення законодавчого середовища для реформування системи кваліфікацій) вона швидше створює передумови для реалізації реформ в освіті, але не має на меті трансформувати всю систему в короткотерміновій перспективі. Отже, Україна, на відміну від інших країн, пішла власним шляхом, використовуючи два функціональні різновиди НРК – комунікативну та реформуючу.

Відповідно до визначення Європейської Комісії, у рекомендаціях щодо ЄРК для неперервного навчання [289] під кваліфікацією розуміють формальний результат процесу оцінки і перевірки професійних знань, навичок та досвіду особистості, які в сукупності дозволяють здійснювати певні професійні дії. Відповідно до Закону України «Про систему професійних кваліфікацій» кваліфікація є офіційним результатом оцінювання й визнання, який отримано, коли компетентний орган встановив, що особа досягла результатів навчання за заданими стандартами.

Кваліфікації поділяються на освітні (на основі освітніх стандартів) та професійні (на основі професійних стандартів). Фактично кваліфікація є свідченням рівня підготовленості, майстерності, ступеня готовності до виконання роботи за певною спеціальністю чи посадою, що характеризуються розрядом, класом або іншими атестаційними критеріями, що як правило, підтверджуються офіційним документом (атестатом, сертифікатом, ступенем, дипломом).

Кваліфікація базується на нормах та нормативах елементів кваліфікацій – так званих кваліфікаційних стандартах: освітніх, професійних та оціночних. Освітні стандарти визначають очікувані результати процесу навчання, що слугують обов'язковою умовою присвоєння кваліфікації, програми навчання з точки зору змісту, мети навчання, а також методів навчання та організації освітнього процесу. Освітній стандарт має дати відповідь на запитання: «Що потрібно студенту знати, щоб здобути відповідну роботу?».

Відповідно до Закону України «Про систему професійних кваліфікацій», *професійна кваліфікація* – це кваліфікація, яка надається з урахуванням професійних стандартів, що діють у сфері праці, та відображує здатність особи виконувати завдання і обов'язки професійної діяльності певного виду та складності [106]. Сукупність механізмів правового, інституційного і фінансового регулювання, які забезпечують наявність необхідних професійних кваліфікацій та гарантують їхню якість і відповідність поточним і перспективним потребам розвитку суспільства, ТРП, громадян, утворюють систему професійних кваліфікацій.

У цьому самому документі *професійні стандарти* – це затверджені в установленому порядку вимоги до кваліфікації працівників, їх компетентностей, що визначаються роботодавцями і слугують основою для формування професійних кваліфікацій [106]. Варто зазначити, що професійні стандарти співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій та групуються за галузевими ознаками. На відміну від освітнього стандарту, професійний стандарт дає відповідь на запитання: «Що потрібно здобувачу вміння, щоб якісно виконати відповідну роботу?».

Розробка професійних стандартів покладається на галузеві (міжгалузеві) ради з розроблення відповідних стандартів та стратегії розвитку професійних кваліфікацій з урахуванням положень міжнародної стандартної класифікації занять і здійснюється відповідно до вимог Національної, галузевої (міжгалузеві) рамки кваліфікацій і національних класифікаторів видів економічної діяльності та професій. Форму та порядок розробки професійного стандарту визначає Національна комісія з питань регулювання професійних кваліфікацій і затверджує уряд.

Умовно можна виділити три типи професійних стандартів залежно від існуючого взаємозв'язку між кваліфікаціями та професіями на ТРП:

I. Класифікація основних робіт на ТРП.

II. Критерії виміру продуктивності та відповідності професійних компетенцій роботі, яка виконується;

III. Професійний профіль, пов'язаний з кваліфікацією.

Перший тип професійних стандартів є своєрідною системою *класифікації основних робіт на ТРП*, що забезпечує проведення його статистичного моніторингу. Попри те, що професійні стандарти цього типу не обов'язково відображають вимоги роботодавців щодо компетенцій працівника (наприклад ISCO-88), вони знаходять широке застосування на практиці для проведення моніторингових досліджень стосовно кваліфікацій робочої сили і розробки на цьому підґрунті кваліфікаційних стандартів. На національному рівні можуть використовуватися більш розлогі національні класифікації професій, які дозволяють створити уявлення про професійні компетенції, умови праці та рівні кваліфікацій, необхідні для виконання певної роботи. Принциповою відмінністю таких стандартів є їх комплексний характер, що передбачає реєстрацію всіх основних робіт на ТРП з їхньою послідовною класифікацією. Цей тип стандартів поширений у Румунії, Словенії, Швейцарії та Франції [325].

Другий тип професійних стандартів представлений як комплекс критеріїв вимірювання продуктивності праці й оцінювання відповідності професійних компетенцій виконуваний роботі. Зазвичай професійні стандарти цього типу

охоплюють всі професії, які існують на ТРП. Оціночний характер цих стандартів дає змогу сформулювати вимоги до продуктивності праці, що є їхньою перевагою, оскільки вони ґрунтуються на систематичному аналізі робочих місць. Яскравим прикладом реалізації професійних стандартів другого типу є національні професійні стандарти Великої Британії, які використовуються як еталон для розробки кваліфікацій та навчальних програм, а також у сфері управління людськими ресурсами для оцінки потреб у професійній підготовці (перепідготовці, підвищенні кваліфікації) та для виконання порівняльного аналізу передового досвіду. З-поміж інших країн, які використовують цей тип професійних стандартів, варто назвати Бельгію, Литву та Польщу.

Третій тип професійних стандартів розробляється на базі освітніх стандартів і описує професії, які можуть бути здобуті при досягненні певного рівня кваліфікації. Професійні стандарти у рамках кожної кваліфікації розробляються з метою забезпечення бази для визначення освітніх і оціночних стандартів. Такий тип професійних стандартів поширений в Іспанії. Ще однією принциповою відмінністю цих стандартів є їх взаємозв'язок з різними видами робіт, які включені до професійної класифікації. Наприклад, у Франції та франкомовних бельгійських провінціях використовують професійні стандарти, які описують професійну діяльність і компетенції, типові для власника певної кваліфікації (довідник компетенцій у Франції, кваліфікаційні профілі у Бельгії) та виступають базою для опису професій в Оперативному довіднику з торгівлі та робочих місць. З-поміж інших країн, де цей тип професійних стандартів поширений, варто назвати Австрію, Естонію, Італію, Латвію, Люксембург, Нідерланди, Португалію, Угорщину, Швейцарію. Використання професійних стандартів цього типу характерне для регульованих економічних систем, де кваліфікація присуджується державою (іноді у співпраці з соціальними партнерами) і, як правило, відповідає одному професійному профілю.

Попри те, що у світі професійні стандарти є своєрідним містком взаємодії ринків праці та освіти, існують країни, які взагалі їх не мають (Болгарія, Данія, Кіпр, Ірландія, Ісландія, Німеччина, Норвегія, Словаччина, Чеська Республіка,



Фінляндія, Швеція). У цьому випадку кваліфікації професійно-технічної освіти базуються на описах професій, які мають форму узгоджених норм та нормативів. Наприклад, в Ірландії роботодавці, беруть активну участь у визначенні результатів навчання, що по суті відображають компетенції, необхідні для виконання роботи за певною професією. У скандинавських країнах зв'язок між кваліфікаціями та вимогами ТРП забезпечується за рахунок активної участі соціальних партнерів у розробках навчальних програм. Отже, у країнах, які не мають професійних стандартів, кваліфікації професійно-технічної освіти базуються на компетенціях. І хоча освітні стандарти формулюються відповідно до термінів та результатів навчання, вони прямо не співвідносяться з описом «роботи, яка виконується» з точки зору завдань, дій і пов'язаних з ними компетенцій.

У Німеччині професія визначається як сукупність компетентностей, яких повинен набути професіонал, щоб бути спроможним ефективно та якісно працювати, змінюючи за необхідності робочі місця. У державних документах країни з професійного навчання визначено близько 350 укрупнених (інтегрованих) професій (так званих «професій навчання»), тоді як в Україні подібні нормативні документи мають понад 2500 назв професійних робіт [104]. Стислий опис професій у Німеччині розробляється у процесі визначення нової кваліфікації, а потім з метою забезпечення широкого доступу користування ним викладається в Інтернет.

Аналогічно у Данії в якості професійних стандартів іноді розглядається перелік необхідних знань, вмінь і навичок, так званих описах професій (*Berufsbild*) або зонах компетенцій (*kompetence-områder*). Однак, відповідно до визначення професійних стандартів як «робіт, що виконуються», професійні стандарти Данії швидше відповідають освітнім стандартам, оскільки мають на меті опис професій, завдань, сфер знань і навичок, що будуть надані у процесі професійної підготовки і навчання та забезпечення змісту навчального плану. Для німецьких же кваліфікацій ці позиції деталізуються у формі цілей навчання на робочому місці (*Ausbildungsrahmenplan*) [325].

Загалом вивчення європейської практики формування професійних стандартів дає підстави стверджувати, що залежно від освітніх та культурних традицій вони мають певні відмінності за формою, змістом і функціями.

Під освітніми стандартами розуміють систему основних параметрів, що приймаються як державна норма освіченості, яка відображає суспільний ідеал і враховує можливості реальної особистості й системи освіти з досягнення цього ідеалу. Відмінність освітніх стандартів від професійних полягає в тому, що вони відповідають логіці накопичення знань і навичок, а не логіці систематичного опису професійних завдань, функцій і пов'язаних з ними компетенцій. Так, професійні стандарти можуть містити перелік компетенцій, сукупність завдань та функцій професії, але мають на меті систематизоване відображення професії. Водночас освітні стандарти містять перелік компетенцій, згрупованих за сферами навчання або навчальними одиницями, і зорієнтовані на визначення необхідних напрямів у навчальному процесі для повноцінного оволодіння особистістю всіма задекларованими знаннями, вміннями та навичками. Крім того, за змістом ці стандарти різняться, оскільки певні компетенції, необхідні на робочому місці, виходять за рамки освітнього процесу.

Передова практика переконливо доводить, що розбіжності освітніх стандартів певних країн проявляються в об'єктах стандартизації (тривалість навчальних програм, зміст і методи навчання, оцінка освітніх досягнень тощо) та рівнях деталізації, які передбачають забезпечення різного ступеня автономії місцевим органам влади, мають власну специфіку у підготовці інструкторів та викладачів для розробки навчальних планів та програм.

Переважно кваліфікації базуються і на професійних, і на освітніх стандартах. Як правило, ці стандарти інтегровані й тісно пов'язані один з одним, що пояснюється прагненням суспільства при присудженні кваліфікації після завершення навчання максимально врахувати потреби ТРП й у такий спосіб запобігти зростанню дисбалансу між попитом і пропозицією на робочу силу в професійному розрізі.

### **3.4. Взаємодія транзитивного ринку праці та ринку освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування**

В умовах загострення освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ТРП та зростання частки незайнятого населення посилюються протиріччя між системою підготовки (перепідготовки) кадрів та реальними потребами підприємств у кваліфікованій робочій силі, що вимагає переосмислення наукових поглядів щодо функціонування ринків праці й освіти і пошуку ефективних механізмів їх регулювання та налагодження взаємодії. Необхідність взаємодії цих ринків зумовлена тим, що саме вони є найважливішими природними регуляторами формування людського капіталу - визначального чинника соціально-економічного розвитку. Аналіз структурних зрушень у попиті та пропозиції робочої сили переконливо доводить, що ТРП України характеризується дисбалансом за обсягами, структурою та якістю підготовки робочої сили. Подібні результати демонструють і сучасні соціально-економічні дослідження, в яких науковці пов'язують цю проблему з невідповідністю змісту системи професійної та вищої освіти сучасним вимогам економіки та соціальної сфери. Дистанціювання від потреб економіки в освіті насамперед виявляється у перевищенні обсягів випуску фахівців гуманітарного профілю над реальними суспільними потребами, що у кінцевому підсумку обертається неможливістю працевлаштування молоді за фахом, зростанням державних витрат на соціальні виплати з безробіття, перенавчання тощо.

Для усвідомлення сутності взаємодії ринків праці та освіти принципове значення має розкриття основних тенденцій розвитку цих ринкових структур та відмінностей у їхньому функціонуванні. Варто зазначити, що загалом ТРП є найскладнішим елементом ринкової економіки, оскільки на ньому не лише узгоджуються інтереси працівника і роботодавця при визначенні ціни послуг праці, а й відображаються всі соціально-економічні явища, характерні для суспільства загалом.

Врівноваження попиту і пропозиції праці та відсутність соціальної напруги є ознаками відносно стабільної ситуації на ТРП, що позитивно відображається на результатах соціально-економічного розвитку та рівні добробуту громадян. Процеси, що відбуваються на сучасному ТРП України, виявляються у: високих показниках молодіжного безробіття; зростанні зайнятості в неформальному секторі; поширенні неформальної зайнятості у сільській місцевості; перевищенні темпів найму в неформальному секторі порівняно з аналогічним показником у формальному секторі; збільшенні частки економічно неактивного населення; зростання частки зневірених; зростанні обсягів не працевлаштованих осіб після закінчення загальноосвітніх закладів та ЗВО I–IV рівнів акредитації.

У системі «ринок праці – ринок освіти» останній виконує функцію відтворення суспільного інтелекту, отримання та поширення нових знань. У зв'язку з цим його доцільно розглядати у трьох аспектах: з позиції освітньої системи; з позиції освітнього процесу; з позиції освітнього результату. У суспільній площині ринок освіти є центром науки та культури, який не лише задовольняє індивідуальні інтелектуальні потреби, здійснює підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, а й сприяє виробництву та поширенню нових знань. Як підсистема ринкової економіки він виконує роль виробника інтелектуальної та інтелектуальноємної продукції, що забезпечує постійне та неперервне оновлення ресурсної бази виробництва, удосконалення якості суспільного інтелекту, науково-технічний розвиток суспільства, соціально-економічні зміни в якості життя.

Щодо результатів освітньої діяльності, то їм властива наявність вагової соціальної складової. Це ставить освіту поруч з тими видами діяльності, для яких ліберальні ринкові реформи є «провальними». З цієї позиції очевидною є потреба в комплексному державному регулюванні ринку освіти. Водночас вища освіта (на відміну від загальної) має суттєву індивідуальну складову результату, тобто приносить корисний ефект у першу чергу тому, хто навчається. Тому вища школа лише частково має бути регульована державою. Держава має забезпечити виконання вищою освітою стратегічної функції – формування інтелектуального

капіталу нації, а економічні механізми у цій сфері мають спиратись на стабільне і прогресивне законодавство та мінімально підлягати державному втручанню [51, с.10].

Ринок освіти є ефективним інструментом ринкової економіки лише за умови наявності мобільної системи освіти, яка гнучко реагує на попит на рику праці та здатна забезпечити економіку фахівцями належного рівня.

Сучасні тенденції розвитку економіки вимагають кількісно-якісної зміни змісту освіти, яка одночасно задовольняла б вимоги локального, національного та глобального ринків праці. Глобалізація економіки супроводжується посиленням ролі знань та розширенням сфери освітніх послуг, які стають не просто найбільш затребуваними продуктами людської діяльності, а й одним з ключових чинників соціально-економічного зростання. З огляду на це перед національною системою освіти постає завдання формування якісно нового професійно-освітнього та наукового потенціалів суспільства, що дозволить країні конкурувати на світовому ринку товарів та послуг, забезпечить рівний доступ громадянам країни до гідної праці та кращих умов життя. Тож розвиток системи освіти має орієнтуватися на довгострокові перспективи ТРП та корелювати з його середньостроковими тенденціями, тобто працювати на випередження економіки. Доречно зазначити, що світова організація торгівлі зарахувала освіту до переліку послуг, торгівля якими регулюється, а фінансова підтримка світового ринку освітніх послуг, включаючи курси іноземних мов, кошти на вищу освіту та додаткову професійну освіту, сягає 1 млрд дол. США на рік.

Індикаторами неузгодженості функціонування ТРП та ринку освіти можна вважати рівень молодіжного безробіття, труднощі працевлаштування молоді та пошуку першого робочого місця. Так, труднощі з працевлаштування випускників навчальних закладів професійно-технічної та вищої освіти, на мою думку виникають внаслідок:

- 1) недостатньої поінформованості старшокласників про ситуацію на ринках праці та освіти, що ускладнює вибір професій, які користуватимуться попитом у перспективі;

2) нестачі необхідних навичок поведінки на ТРП, зокрема ведення переговорів з роботодавцями щодо можливостей працевлаштування та кар'єрного зростання;

3) незацікавленості навчальних закладів професійної освіти у проведенні профорієнтаційної роботи з абітурієнтами і студентами, а також моніторингу змін затребуваності працівників за конкретними професіями та спеціальностями, рівнями кваліфікації;

4) падіння престижу робітничих професій серед молоді;

5) неефективності кадрової політики переважної більшості підприємств (організацій), що проявляється у низькій зацікавленості роботодавців щодо забезпечення умов підвищення кваліфікації та перепідготовки працівників;

6) відсутності механізму узгодження потреб безробітних та незайнятих громадян у навчанні та перенавчанні відповідно до прогнозів соціально-економічного розвитку;

7) посилення невідповідності попиту на робочу силу та її пропозиції як за обсягами, так і за професійно-кваліфікаційними ознаками та якісними характеристиками.

Усі ці чинники негативно позначаються на зайнятості населення, сприяють збереженню обсягів економічно неактивного населення та довготривалого безробіття, посилюють соціальну напругу в суспільстві та стримують соціально-економічний розвиток країни.

Зміст взаємодії ринків праці та освіти розкривається як на рівні окремих контактів, так і в контексті спільної діяльності. У широкому розумінні взаємодія означає таку системну дію кількох об'єктів або суб'єктів, за якої результат дії одного з них впливає на інші. Фактично така взаємодія проявляється у спільній діяльності всіх її суб'єктів через систему правових норм та організаційно-економічних механізмів, що сприяють ефективному функціонуванню обох ринків, спрямованому на найповніше задоволення індивідуальних та суспільних потреб. Отже, *взаємодія ТРП та ринку освіти – це технологія узгодження поведінки всіх суб'єктів ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців,*

*навчальних закладів, учнів та студентів), у процесі якого досягається збалансування попиту та пропозиції праці, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання.*

Якщо розглядати 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, збалансування попиту та пропозиції за освітньо-професійними характеристиками та посилення конкурентоздатності робочої сили на зовнішніх ринках. Від налагодженої взаємодії ринків праці та освіти залежать становлення й розвиток сучасного людського капіталу, формування ефективної зайнятості на ТРП, реалізація основних пріоритетів інноваційного та соціально-економічного розвитку.

На мою думку, характерними рисами взаємодії ринків праці та освіти є:

- 1) *обмеженість часом та простором* (процеси взаємодії ринків праці та освіти спрямовані на подолання регіонально-галузевої неузгодженості структури підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними характеристиками та потребами у них, тому вони ґрунтуються на моніторингових оцінках ринкових систем, які поєднують минуле, теперішнє і майбутнє функціонування ринків праці та освіти);
- 2) *динамічність та взаємозалежність ринків праці та освіти* (характер взаємодії ринків праці і освіти зумовлений циклічністю розвитку економіки, що відображає галузеву структуру виробництва у професійній структурі робочої сили);
- 3) *неможливість саморегуляції ринків праці та освіти* (унаслідок диверсифікації ринкових структур, наявності протиріч інтересів суб'єктів обох ринків та низки чинників, які перешкоджають досягненню балансу між цими структурами, вони вимагають регулювання);
- 4) *необхідність використання специфічних важелів, здатних гармонізувати ринки праці та освіти* (проявляється у необхідності залучення методичного інструментарію для розв'язання дисбалансу між попитом та пропозицією робочої сили, зокрема прогнозування потреб у кваліфікованій

робочій силі на середньострокову перспективу та розроблення балансів попиту і пропозиції робочої сили);

5) *консолідація зусиль зацікавлених сторін* (зумовлена спрямованістю взаємодії ринків праці та освіти на інноваційний вектор розвитку національної економіки, визначається необхідністю узгодження поведінки їх суб'єктів на шляху вирішення проблеми своєчасної та якісної підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів.

Модель взаємодії ринків праці та освіти, яка базується на теоретичних знаннях про природу людського капіталу, схематично зображена на рис. 3.3.



**Рис. 3.3. Модель взаємодії ринків праці та освіти в контексті теорії людського капіталу**

*Джерело:* авторська розробка.

Із теорії відомо, що людський капітал має як особистісну, так і безпосередньо суспільну природу, оскільки доходи суспільства від інвестицій у розвиток людського капіталу значно більші, ніж індивідуальні. Таким чином, суспільство, як і індивід, є ще одним безпосереднім суб'єктом у відносинах, пов'язаних з інвестуванням та привласненням людського капіталу. Однак, як



відомо, позитивні екстернальні ефекти досить складно піддаються кількісному вимірюванню.

У рамках теорії людського капіталу основною формою економічної віддачі від інвестицій у людський капітал є грошовий ефект, що виявляється у зростанні заробітної плати працівника внаслідок підвищення його освітньо-кваліфікаційного рівня підготовки. Людський капітал працівника, накопичений внаслідок здобуття вищої чи професійної освіти, а також навички та вміння, сформовані у процесі навчання і праці набувають цінності для потенційного зростання заробітної плати у майбутньому або отримання більш престижної посади. Для суспільства зростання заробітної плати кваліфікованого працівника («індивідуальні» зиски) також набуває цінності, оскільки є результатом його продуктивності, а отже, і зростання валового національного доходу.

Несвоечасність підготовки кваліфікованої робочої сили є серйозною перешкодою на шляху забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку. Часовий лаг між попитом на працю та підготовкою необхідних для економіки спеціалістів неможливо подолати, але пом'якшити його наслідки цілком можливо лише у рамках взаємодії ринків праці та освіти. Впровадження сучасних інструментів, форм і методів такої взаємодії в економічну практику допоможе розв'язати проблеми дисбалансу між обсягами підготовки (перепідготовки) кваліфікованих кадрів та попитом на них.

Характер взаємодії ринків праці та освіти визначається сукупністю економічних, соціальних та інституційних відносин між ними (юридичними або фізичними особами) з приводу підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, їх найму та використання. Однак слід зауважити, що одночасно на характер цієї взаємодії суттєво впливають тип і специфіка сучасного виробництва в цілому. У теперішній час ці особливості зумовлені необхідністю формування інноваційного типу вітчизняної економіки, що, у свою чергу, не лише передбачає використання нових технологій, а й висуває підвищені вимоги до якості та перспективних напрямів модифікації людських ресурсів, у складі яких провідна роль належить інтелектуальній та інноваційній праці.

Процеси інтелектуалізації праці нерозривно пов'язані з процесами формування, розвитку та використання інтелектуальної складової людського капіталу. У свою чергу це потребує від працівника необхідної освітньо-професійної підготовки, вміння самостійно підтримувати горизонтальні зв'язки, приймати оперативні й нестандартні рішення, наявності природних та набутих здатностей і навичок до творчої діяльності, знань щодо обміну інформацією з іншими людьми, необхідних у створенні інтелектуального продукту.

Процеси інтелектуалізації праці ведуть до зростання участі фахівців у суспільному виробництві та формування так званого когнітаріату (широкого прошарку найманих працівників інтелектуальної праці), що спонукає до загострення конкуренції на ТРП у тих сферах, які вимагають найбільшого прикладання розумових і творчих здібностей. Щоб відповідати швидко зростаючим вимогам, продиктованим інтелектуалізацією праці, наймані працівники мають бути зорієнтовані на постійний освітньо-професійний і особистісний розвиток і готові до розв'язання широкого кола виробничих завдань, які вимагають нетрадиційних інноваційних підходів, пошуків нестандартних рішень за різнобічними аспектами професійної діяльності.

Крім того, суттєво розширюються межі компетентності кваліфікованих робітників. Зокрема, вони мають бути озброєні різнобічними технічними знаннями, бути готовими до опанування нових видів продукції, нових технологій та, як наслідок, - до освоєння суміжних професій. Практика переконливо свідчить, що сучасний рівень підготовки робітничих кадрів для потреб підприємств, де зростає частка наукоємного високотехнологічного виробництва, є недостатнім [63, с. 256]. Розв'язання цього протиріччя можливе лише за умови активної участі об'єднань роботодавців у розробці типових навчальних планів і програм, професійних стандартів, проведенні кваліфікаційної атестації, організації виробничої практики тощо. В Україні тривала відсутність механізму взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти негативно позначилися на обох ринках, зумовлюючи невідповідність професійно-кваліфікаційних стандартів вимогам виробництва, погіршуючи якість підготовки кадрів та загострюючи дисбаланс

вакансій за професіями. Результати експертного опитування, проведеного Федерацією роботодавців України серед власників і керівників промислових підприємств і об'єднань, які входять до її складу, доводять, що в країні бракує професіоналів інженерно-технологічного напрямку, агрономів, агроінженерів, апаратників, механіків, токарів, операторів промислових машин, слюсарів і електрогазозварювальників. У найближчій перспективі перелік найбільш затребуваних професій поповниться будівельниками, наладчиками промислових комп'ютерів, газопровідниками, інженерами контрольно-вимірювальних приладів і медсестрами. Опитані експерти зазначають, що існуюча освітня система не задовольняє потреб реального сектору економіки в підготовці кваліфікованих фахівців [47, с. 132].

У цьому контексті нагальним є врахування чинників, які повинні сприяти активізації взаємодії ринків праці та освіти. Шаульська Л. та Якімова Н. пропонують вирізняти такі групи чинників: інноваційні, інвестиційні та інституційні.

*Інноваційними* чинниками є: урахування потреб та перспектив розвитку економіки; сприяння розвитку нових форм зайнятості, професій, навичок та здібностей; формування інформаційної наповненості освіти; формування системи прогнозування потреб ТРП; моніторинг динаміки вимог ТРП.

*Інвестиційні* чинники: стимулювання інноваційних процесів на ТРП за рахунок їх інвестування; здійснення інвестицій у наукову діяльність навчальних закладів; стимулювання роботодавців до здійснення інвестицій у розвиток персоналу; стимулювання індивідів до інвестування у власну освіту.

*Інституційні* чинники: соціальне партнерство між учасниками ТРП та системи освіти; рівень розвитку інфраструктурної складової; розвиток публічно-приватного партнерства; удосконалення кадрового, організаційного, матеріально-технічного, інформаційного забезпечення освітньої системи та ТРП [303, с. 85].

Загалом можна вважати, що механізм взаємодії ринків праці та освіти – це сукупність взаємопов'язаних соціально-економічних відносин суб'єктів ринків праці та освіти на базі використання й удосконалення національної системи

кваліфікацій, спрямованих на оптимізацію професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів відповідно до вимог економіки, збалансування попиту і пропозиції праці, досягнення стійкого економічного зростання. *Метою взаємодії ринків праці та освіти є максимальне задоволення потреб всіх зацікавлених сторін, що, з одного боку, дозволяє збалансувати попит та пропозицію на кваліфіковану робочу силу, досягти вищої якості освіти (покращення її змісту та удосконалення форми), а з іншого боку – задовольнити всіх суб'єктів взаємодії у відповідних освітніх продуктах і послугах.*

Оскільки функціонування ринків праці та освіти проявляються через соціально-економічні відносини, то їхня взаємодія має системний характер. Це пояснюється тим, що:

1) механізм функціонування кожної з ринкових підсистем (ринок праці та ринок освіти) ураховує інтереси та закономірності поведінки суб'єктів взаємодії;

2) у кожній із ринкових підсистем існує цілеспрямована система делегування повноважень, розподіл прав та відповідальності не лише від верхніх до нижніх ланок, а й між окремими суб'єктами ринків;

3) особливе значення для функціонування ринків праці та освіти має організація системи інформаційних потоків між ними на принципах достовірності та своєчасності, соціального партнерства тощо;

4) кожна з підсистем має власні механізми контролю за раціональним функціонуванням, реалізацією цільових установок, виконанням прийнятих рішень та своєчасністю надання інформації про внутрішній стан.

У спрощеному варіанті структурно така схема взаємодії подана на рис. 3.4. Максимальне задоволення суспільних потреб вимагає певної видозміни потреб у послугах ринку освіти та сфері прикладання праці й досягнення раціональної поведінки всіх суб'єктів взаємодії. Таким чином, постає необхідність у забезпеченні повноцінного функціонування системи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти, яка по можливості максимально враховуватиме інтереси всіх сторін.

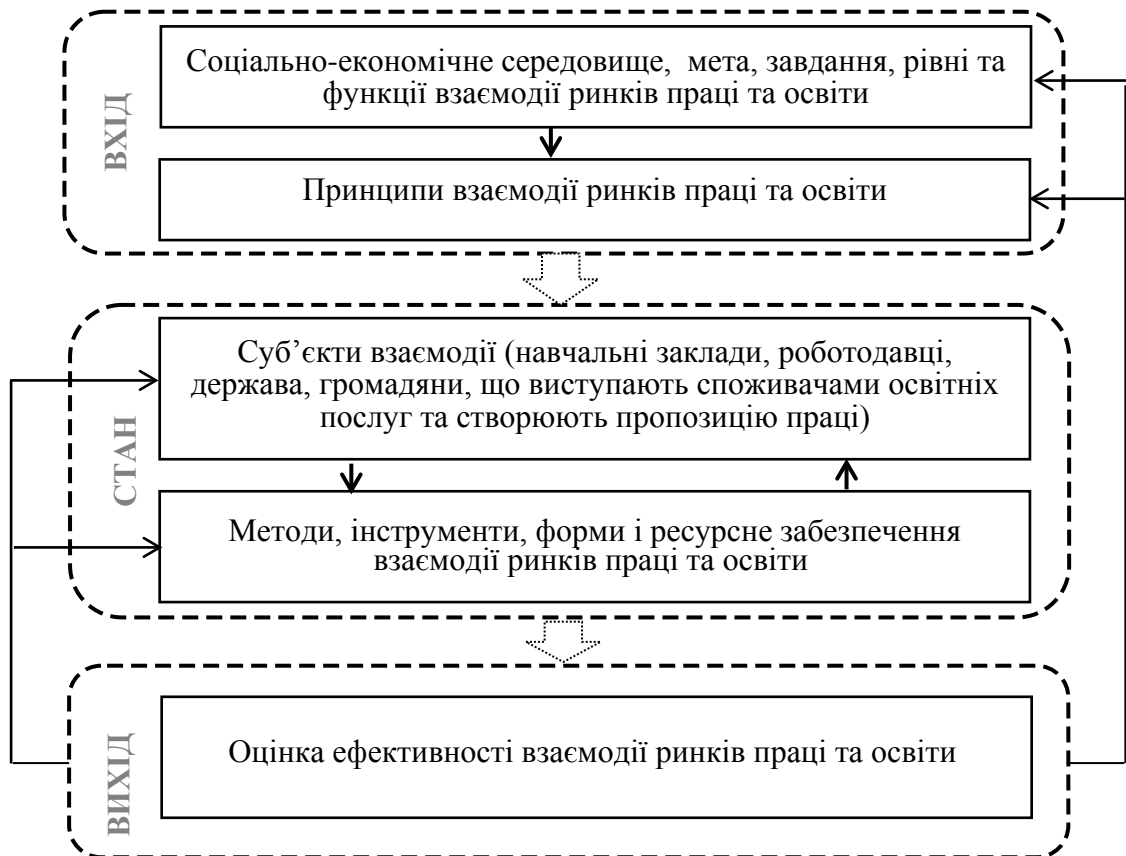


Рис. 3.4. Схема взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти  
(соціально-економічний аспект)

*Джерело:* розроблено автором.

Стан системи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти визначається складом суб'єктів взаємодії, інструментами управління взаємодією, а також видами, формами і методами взаємодії. На вході стан системи зумовлений низкою зовнішніх чинників, зокрема ринковою кон'юнктурою, урядовою політикою, рівнем інфляції та безробіттям, ступенем приватизації, бюджетним фінансуванням тощо. На виході передбачається оцінка ефективності як індивідуальних, так і групових дій економічних суб'єктів ринків праці та освіти.

### **3.5. Освітньо-кваліфікаційна відповідність робочої сили потребам робочих місць як індикатор взаємодії транзитивного ринку праці та ринку освіти**

Проблеми відповідності кваліфікацій актуалізувалися в розвинених країнах після світової економічної кризи 2008–2009 рр., хоча слід зазначити, що різні форми невідповідності є іманентною характеристикою ТРП. Оцінювання невідповідності кваліфікацій є доволі складним у зв'язку з необхідністю врахування впливу багатьох чинників, які впливають на попит і пропозицію праці, зокрема, демографічних тенденцій, рівня економічного розвитку країни, технологічних змін та мобільності працівників.

Водночас, узгодження попиту та пропозиції на кваліфікації є головним чинником, який визначає соціально-економічні результати ТРП, економічне зростання країни та її конкурентоспроможність. Вирішення цього завдання вимагає ув'язки кваліфікаційних потреб для поточної зайнятості та перспективного економічного розвитку, що передбачає залучення всіх соціальних партнерів та зацікавлених сторін до забезпечення гнучкості систем вищої та професійної освіти.

Невідповідність кваліфікацій потребам ТРП як серед зайнятого населення, так і серед тих, хто шукає роботу, у всьому світі характеризується значним розривом. Серед надлишково освіченої робочої сили вона варіює від 10% до 30%, а серед недостатньо освічених становить близько 20%. До прикладу, невідповідність кваліфікацій серед зайнятого населення у європейських країнах коливається від 30% до 60%. На рис. 3.5. та 3.6. відображено показники надлишкової та недостатньої освіченості за статтю.

Дослідження науковців у цьому напрямі показують, що надлишково освічена робоча сила має низку недоліків порівняно з робочою силою, чиї компетенції повністю відповідають робочим місцям. У першу чергу це стосується оплати праці. Так, надлишково освічені працівники отримують ту саму заробітну плату, що й працівники з необхідними компетенціями, оскільки роботодавці не бажають

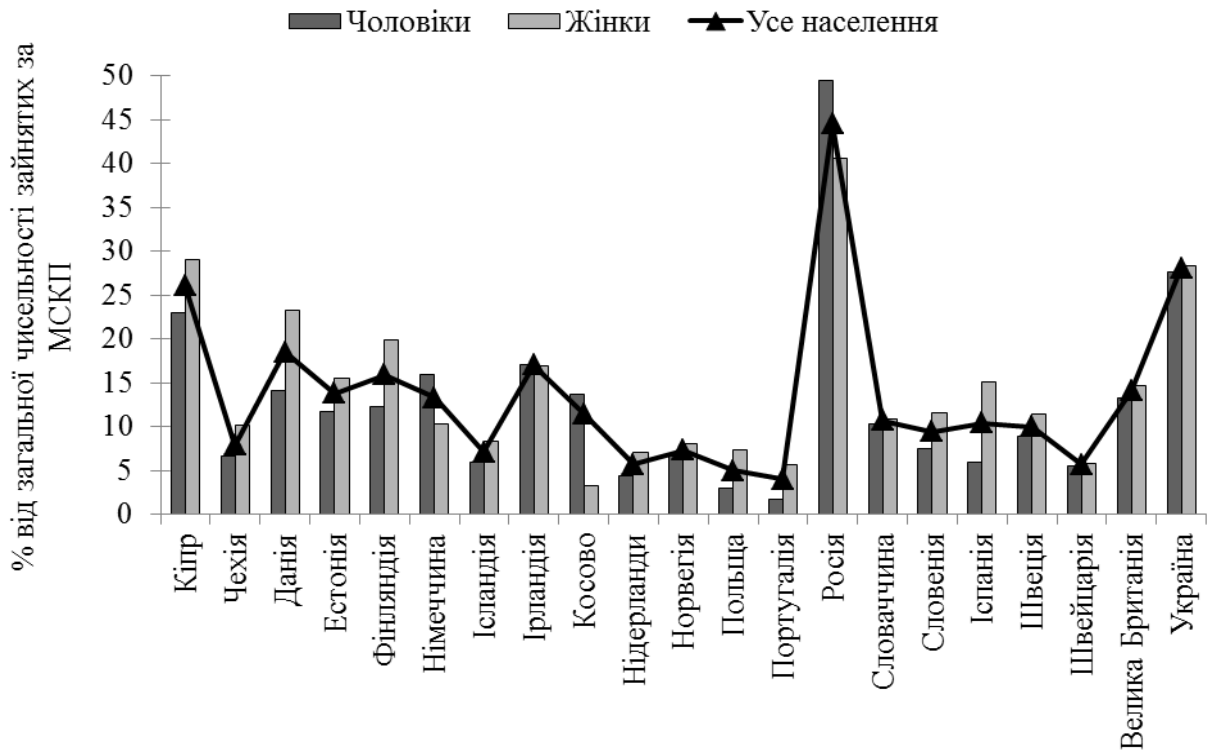


Рис. 3.5. Надлишкова освіченість робочої сили за статтю в окремих європейських країнах

Джерело: побудовано за даними [305].

сплачувати більше за компетенції, які не використовуються на їхніх підприємствах.

Водночас, недостатньо освічені наймані працівники отримують значно меншу заробітну плату, ніж у випадку, якби їхня кваліфікація відповідала робочому місцю. Загалом роботодавці більш охоче винаймають надмірно освічену робочу силу, ніж недостатньо освічену, оскільки останні потребують значно більших капіталовкладень для подолання невідповідності компетенцій робочому місцю (тобто перенавчання чи підвищення кваліфікації) та необхідного для цього часу [222, с. 704; 224, с. 141; 292, с. 625].

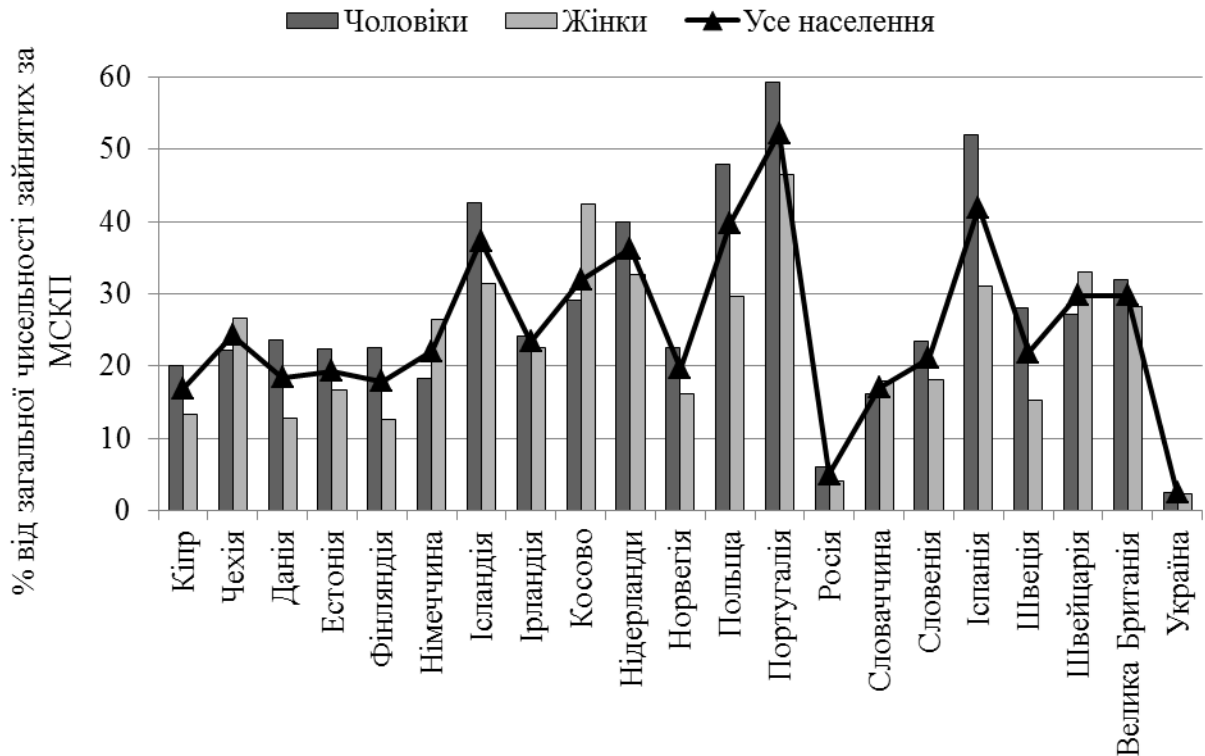
У випадку вертикальної невідповідності компетенцій існування надлишкової освіченості не стимулює роботодавців підвищувати заробітну плату, оскільки вони можуть наймати людей з більшим набором компетенцій за ті самі гроші, що й достатньо кваліфіковану робочу силу [245, с. 186]. Однак існують значні

ризиками, що надлишково освічені працівники не будуть лояльними до компанії через відсутність перспектив кар'єрного росту та намагатимуться якомога швидше підшукати собі більш підходящу роботу [174, с. 628]. Накопичення надлишково освіченої робочої сили не бажане для підприємства, оскільки такі працівники, будучи не задоволені своєю роботою, шукатимуть кращі варіанти прикладання праці [320, с. 170], а це, у свою чергу, зумовлює зростання плинності кадрів [338, с. 148] та може негативно позначатися на загальній продуктивності праці.

За типами невідповідності кваліфікацій між європейськими країнами спостерігаються суттєві відмінності. Загалом за останні десять років спостерігалася зростаюча динаміка надлишково освіченої робочої сили. Найбільша частка надлишково освічених, за підрахунками МОП, характерна для Росії – 44,5% найманих працівників, України – 28,1%, Кіпру – 26,1%. Найнижчі показники надлишкової освіченості мають Португалія (4%), Польща (5,0%), Швейцарія (по 5,7%), Нідерланди (7,3%), Ісландія (7,1%), Чехія (7,9%). У гендерному розрізі жінки частіше характеризуються надлишковою освіченістю, ніж чоловіки, однак, як зазначають експерти МОП, існують і винятки: у Росії та Косово (гендерний розрив за надлишковою освіченістю становить, відповідно 9,5 в.п. і 10,5 в.п. на користь чоловіків). Серед молоді найбільші частки надлишково освічених спостерігаються у Росії (48,5%), на Кіпрі (36,1%), в Ірландії (26,0%) та в Україні (21,0%). Найменша частка надлишково освіченої молоді характерна для Ісландії (3,9%) [306, с. 25].

На рис. 3.6 відображено показники недостатньої освіченості. Якщо порівнювати їх з надлишковою освіченістю, то можна відмітити переважання на користь перших для більшості країн ЄС. Лише в окремих з них показники надлишкової і недостатньої освіченості практично однакові (наприклад, Данія (18,4% та 18,5% відповідно). Більше 25% недостатньо освіченої робочої сили проживає в Ісландії, Італії, Іспанії, Нідерландах, Польщі, Португалії. Загалом діапазон недостатньо освіченої робочої сили становить від 5 до 52,3%.





**Рис. 3.6. Недостатня освіченість робочої сили за статтю в окремих європейських країнах**

*Джерело:* побудовано за даними [306].

Найбільша нестача кваліфікованої робочої сили відчувається у Португалії, де кожен другий недостатньо освічений; в Іспанії, Польщі, Нідерландах – кожен четвертий, у Швейцарії, Італії – кожен третій.

За віковими ознаками в Європі впродовж останніх дванадцяти років простежується стабільна тенденція до зростання надлишково освіченої молоді та скорочення недостатньо освіченої. Переважна більшість країн демонструє хвилеподібну динаміку за показниками надлишкової та недостатньої освіченості для різних вікових груп.

У гендерному розрізі спостерігалася протилежна ситуація: зростаюча тенденція надлишкової освіченості була характерна для жінок, а спадна – для чоловіків. Загалом скорочення недостатньої освіченості характерне щонайменше для 14 із 25 країн, а зростання – лише для п'яти. І лише у чотирьох країнах

спостерігається стійка тенденція до скорочення невідповідності кваліфікацій - це Ірландія, Ізраїль, Польща та Словенія [306].

Західні експерти вказують на сплеск надлишкової освіченості серед жінок, який спостерігався у розпал світової економічної кризи (2008–2010 рр.), що було свідченням загострення конкурентної боротьби за робочі місця між чоловіками й жінками в той період [219; 305]. Водночас за нормативним підходом оцінки надлишкова освіченість була більш стабільна у часі та поширена серед жінок і молоді. Гендерні відмінності у надлишковій освіченості пояснюються кількома факторами, зокрема дискримінацією у конкурентній боротьбі за робочі місця та необхідністю поєднувати виховання дітей (догляд за хворими, літніми тощо) з неповною зайнятістю. Жінки частіше працюють на умовах неповної зайнятості або дистанційно. Вони швидше погоджуються на здобуття додаткової освіти у прагненні знайти більш підходящу роботу з можливістю поєднання сімейного життя та кар'єри, що пояснює їх надлишкову освіченість. Подібна ситуація характерна і для неформального сектору економіки, де претенденти на робочі місця часто погоджуються на роботу, нижчу за свою кваліфікацію. Таким чином, у неформальній економіці утворюється освітньо-кваліфікаційний надлишок, чим пояснюється існування надлишкової освіченості та кваліфікованості [314]. За результатами галузевих досліджень окремі фахівці сходяться до думки, що через більшу схильність жінок до надлишкової освіченості за видами економічної діяльності, в яких вони переважно зосереджені, ці галузі здатні до накопичення й утримання надлишково освіченої (кваліфікованої) робочої сили [164; 172; 182; 239; 341].

Слід зазначити, що в середньому недостатність кваліфікації серед жінок є більш поширеним явищем, ніж серед чоловіків [306]. За віковими категоріями молодь частіше характеризується як надлишково освічена [219]. У конкурентній боротьбі за робочі місця слабким місцем для молоді є відсутність досвіду, і нерідко перше робоче місце не пов'язується зі спеціальністю, за якою навчався здобувач. Тому молодь охоче береться за будь-яку роботу. Не переобтяжені

сімейними зобов'язаннями, молоді люди легше погоджуються на переїзд, а з метою підвищення власної мобільності – на підвищення кваліфікації.

Експерти Європейського центру розвитку професійної освіти (CEDEFOP) стверджують, що у 2020 році в Європі лише 31,5% робочих місць вимагатимуть кваліфікації вищого рівня і 34% робочої сили відповідного кваліфікаційного рівня претендуватиме на їх заповнення. Близько 50% робочих місць вимагатимуть кваліфікації середнього рівня, якому буде відповідати близько 48% робочої сили відповідного кваліфікаційного рівня. І лише 18,5% робочих місць вимагатимуть наявності некваліфікованої або низькокваліфікованої робочої сили, на які претендуватиме 18% економічно активного населення [201, с. 2]. Саме тому пріоритетним завданням для країн – членів ЄС є необхідність узгодження освітньої підготовки кадрів з потребами робочих місць.

В Україні витоки проблеми невідповідності кваліфікацій потребам ТРП сягають перехідного періоду, коли через структурну перебудову економіки значна частина робочої сили потребувала перенавчання. Усе більшої популярності набувала вища освіта і все менш привабливою здавалася професійно-технічна освіта. Приватизація ЗВО, з одного боку, сприяла посиленню конкуренції на освітньому ринку, а з іншого боку, дозволила суттєво знизити вступні бар'єри, чим зумовила збільшення контингенту вищої освіти за рахунок часткового перетоку з професійно-технічної. З міжнародних рейтингів людського розвитку та людського капіталу можна побачити, що Україна має високі показники за критеріями освіченості, грамотності, доступності та якості освіти. Водночас побоювання в міжнародних експертів викликає невідповідність кваліфікацій потребам економіки, що посилює напругу на локальних транзитних ринках праці. Оскільки невідповідність кваліфікацій може бути як кількісною, так і якісною, то мова насамперед йде про випадки, коли людина не відповідає вимогам вакансії та коли існує дефіцит (надлишок) кадрів за окремими кваліфікаціями. У сучасних умовах визначити таку невідповідність вкрай важко через недосконалість моніторингових у цій сфері. Однак МОП, спираючись на дані обстеження робочої сили, адміністративні дані Державної служби зайнятості та опитування

роботодавців, пропонує обчислювати цей показник як індекс, що характеризує невідповідність між кваліфікаційними та освітніми рівнями [39, с. 97].

Надлишкову освіченість та невідповідність кваліфікацій працівників в Україні, як проблему, що гальмує економічний розвиток держави, виділяють і вітчизняні науковці. Зокрема, результати досліджень Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України доводять, що лише кожен шостий найманий працівник серед молоді працює на робочому місці, яке відповідає його рівню освіти, а кожен четвертий вважає себе добре або недостатньо освіченими для робочого місця, яке він займає (табл. 3.5).

Таблиця 3.5

**Частка надлишково та недостатньо кваліфікованих  
молодих працівників України (за наявності відповідного диплому)  
за основними групами професій (ISCO-08)  
(% до загальної кількості зайнятих у відповідній професійній групі)**

Основні групи професій (ISCO-08)	Надлишкова кваліфікація	Відповідна кваліфікація	Недостатня кваліфікація
1	2	3	4
Разом, у тому числі:	27,6	48,9	23,5
– законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі)	–	3,2	96,8

Продовження табл. 3.5

1	2	3	4
– професіонали	0,2	95,9	3,9
– фахівці	26,1	66,3	7,6
– технічні службовці	60,5	8,2	31,3
– працівники сфери торгівлі та послуг	38,5	19,3	42,2
– кваліфіковані робітники сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства	26,5	3,3	70,2
– кваліфіковані робітники з інструментом	24,3	50,9	24,8
– робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування	35,3	41,1	23,6
– найпростіші професії	48,7	51,3	–

Джерело: [249].

Загалом 27,6% молодих працівників вважають себе надлишково освіченими для роботи, яку вони виконують, і 23,5% – недостатньо освіченими [249, с. 27]. Така ситуація зумовлена здебільшого тим, що переважна частина української молоді має освіту вищу, ніж повна середня.

Вивчення сучасного стану використання освітньо-кваліфікаційних характеристик молоді у сфері зайнятості дозволяє виявити значні диспропорції в освіченості. Аналіз даних щодо відповідності кваліфікації найманих працівників робочим місцям, на яких вони зайняті, підтверджує на практиці тезу про визначальну роль досвіду, адаптивності та ініціативності в сучасних умовах використання соціального потенціалу зайнятих. У таблиці 4.7 показано групи професій, де, як правило, зосереджена кваліфікаційна невідповідність. Так, у 2015 році відповідність кваліфікації та професії була характерною лише для 48,9% зайнятого населення.

Для України найвищий рівень відповідності кваліфікації вимогам робочих місць у розрізі професійних груп спостерігався серед професіоналів (95,9%), фахівців (66,3%) та кваліфікованих робітників з інструментом (50,9%). Тобто необхідний базовий соціальний потенціал зайняті в цих професіях отримують на рівні професійного навчання. Тому потреби та здібності для реалізації інновацій серед представників цих професій слід формувати саме на рівні професійної підготовки.

У професійному розрізі надлишкова кваліфікованість молоді найбільше проявляється серед технічних службовців (60,5%). Експерти зазначають, що це зумовлено необхідністю високого рівня адаптивності у процесі професійної діяльності за цими спеціальностями. Це явище досить неоднозначне. З одного боку, високий показник надлишково освіченої робочої сили серед технічних службовців вказує на невисокі вимоги на робочих місцях за цими професіями, а з іншого боку – свідчить про значний кадровий потенціал, який може бути використаний в умовах інформатизації та інтелектуалізації праці, що сприятиме швидшому сприйняттю та поширенню інновацій на всі сфери суспільного життя. Особливо високі показники надлишкової кваліфікованості молоді

спостерігаються серед зайнятих найпростішими професіями (48,7%), працівників сфери торгівлі та послуг (38,5%), робітників з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування (35,3%), кваліфікованих робітників сільського господарства (26,5%), фахівців (26,1%) та кваліфікованих робітників з інструментом (24,3%).

Отже, для української молоді високий показник надлишкової кваліфікації є свідченням одночасно невідповідності траєкторії розвитку економіки запитам молоді, недостатньої ефективності механізмів її професійної орієнтації та функціонування системи професійної освіти (як технічної, так і вищої). Наукові дослідження вчених Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України у напрямі вивчення проблем переходу молоді від навчання до ТРП переконливо довели, що у сучасній молоді сформовані мотиваційні настанови переважно щодо вищої освіти, а не професійно-технічної. Таким чином, висока пропозиція молоді з вищою освітою призводить до зниження вартості кваліфікованої праці, а також до завищених вимог з боку роботодавців. У свою чергу, роботодавці, як засвідчили результати опитування, схиляються до думки, що високоосвічені молоді претенденти на робочі місця будуть демонструвати, відповідно, вищі креативні, культурні та соціальні компетенції навіть незважаючи на обмеженість їх застосування на робочому місці та порівняно невисоку оплату праці. Негативним наслідком такого ставлення до висококваліфікованої робочої сили є виштовхування її на роботи нижчих кваліфікаційних щаблів працівників та стимулювання еміграції.

Недостатня кваліфікованість характерна для молоді, що працює на робочих місцях законодавців, вищих державних службовців, керівників, менеджерів (96,8%), кваліфікованих робітників сільського та лісового господарств, риборозведення та рибальства (70,2%). Ураховуючи специфіку роботи за цими професійними групами, можна припустити, що для першої з названих необхідною передумовою є підприємництво, креативність, ініціативність та вміння гуртувати колектив навколо виробничих завдань у поєднанні з досвідом роботи, тоді, як для другої найбільш вагомим є професійний досвід. Тому для обох професійних груп

резервом підвищення кваліфікованості є набуття практичного досвіду, можливості реалізації якого забезпечуються рівнем ініціативності. Високі показники недостатньої кваліфікованості також характерні для працівників сфери торгівлі та послуг (42,2%), технічних службовців (31,3%), кваліфікованих робітників з інструментом (24,8%), робітників з обслуговування (23,6%) [249, с. 51].

Окремої уваги заслуговують зайняті у найпростіших професіях, діяльність у яких не потребує особливих професійних навичок та досвіду. З таблиці 3.7 бачимо, що у цій професійній групі відповідність кваліфікації мають 51,3% осіб, які не отримали професійної підготовки, а 48,7% зайнятих класифікуються як недостатньо освічені. Цілком імовірно, такі пропорції зайнятих серед молоді цієї професійної групи сформувались внаслідок поширення негативних практик зайнятості, через що зайняті з певним рівнем професійно-кваліфікаційної підготовки не можуть повноцінно реалізувати власний трудовий потенціал.

Феномен надлишкової кваліфікації має місце, коли спостерігається недостатня кількість робочих місць, що відповідають певному рівню освіти. Подібна невідповідність попиту та пропозиції змушує молодих людей із високою освітою погоджуватися на роботу з нижчими кваліфікаційними вимогами. З одного боку, молоді працівники з надлишковою кваліфікацією, швидше за все, заробляють менше, ніж могли б, та не мають можливості нарощувати свій трудовий потенціал. З іншого боку, відбувається витіснення молоді, яка представляє нижню частину освітньої піраміди, тобто менш освічені молоді люди опиняються в кінці черги навіть на ті робочі місця, для яких вони краще підходять.

Проблема невідповідності кваліфікацій в Україні поглиблюється й існуванням в окремих випадках невиправдано завищених вимог до претендентів на робочі місця, що спонукає їх постійно підвищувати свій освітній рівень, а в суспільстві тим часом зростає дефіцит на вакансії, для заповнення яких вища освіта не потрібна. Думка про те, що сучасна молодь, яка націлена на отримання вищої освіти, у разі необхідності зможе за сприятливих умов переорієнтуватися

на здобуття професійно-технічної освіти, не має достатнього обґрунтування. Результати обстеження «Перехід молоді від навчання до стабільної роботи», проведеного Інститутом демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, засвідчило, що дві третини молоді (62,3%) не погодяться на професійно-технічну освіту, навіть якщо вона гарантуватиме їм більшу стабільність та вищу оплату праці. Основною причиною цього є те, що вони бажають займатися роботою, яка вимагає вищої освіти. Тільки 5,4% опитаних зазначило, що професійно-технічна освіта має погану репутацію, а 18,1% – що цього не схвалить їхня родина [249, с. 6–7].

Перевищення темпів формування кваліфікацій над темпами зростання попиту на них зумовлює утворення надлишку кваліфікованих працівників та надлишкову освіченість робітників, що негативно позначається на процесах працевлаштування, нерідко призводить до поширення безробіття та гальмує соціально-економічний розвиток (Додаток 3, рис. 3.1). Постає необхідність у удосконаленні моніторингу попиту та пропозиції кваліфікацій на ТРП з метою залучення всіх зацікавлених сторін до розв'язання проблеми невідповідності кваліфікацій, зокрема представників уряду, керівників ЗПТО та ЗВО, центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації, роботодавців, найманих працівників та їх об'єднань, громадських організацій. Забезпечення достовірної статистичної інформації про розвиток ринків праці та освіти сприятиме глибшому усвідомленню проблем заповнення вакансій, більш точному оцінюванню існуючих дисбалансів на ТРП за освітою та кваліфікаціями, а отже і надійності прогнозування потреби у кваліфікованих кадрах.

Занадто освічена робоча сила приносить економіці такий самий негативний ефект, як і недостатньо освічена. У першому випадку надлишкова освіченість людських ресурсів не даватиме їм змоги повністю реалізувати власний потенціал, у другому підприємства не зможуть досягти бажаного рівня результативності через використання менш продуктивної робочої сили.

Подібна ситуація негативно впливає не лише на ТРП, а й на розвиток економіки загалом. Тому вкрай важливо об'єднати зусилля всіх стейкхолдерів,



включно з представниками уряду, роботодавців та найманих працівників, у напрямі подолання дисбалансу між попитом на кваліфікації та пропозицією на них. Успішність взаємодії основних зацікавлених сторін сприятиме зменшенню напруги на ТРП, а в макроекономічному аспекті – забезпеченню сталого економічного розвитку, зростанню продуктивності праці та нарощуванню конкурентоспроможності людського капіталу.

### **Висновки до розділу 3**

Узагальнено існуючі підходи до вивчення сутнісних характеристик ринку освіти, серед яких чітко вираженими є: маркетинговий, інституційний і системний. Запропоновано розглядати ринок освіти з позицій мікро- та макrorівнів. Систематизовано чинники впливу на формування ринку освіти зовнішнього та внутрішнього порядку, зокрема: глобалізація системи вищої освіти; формування єдиного Європейського освітнього простору, науково-технічний прогрес, розвиток інформаційних технологій, соціально-економічний та інноваційний розвиток країни, демографічна ситуація, співвідношення конкуренції та монополії, кон'юнктура та інфраструктура ринку освіти, еластичність попиту на освітні послуги за ціною, розташування освітніх навчальних закладів тощо. Визначено загальні та специфічні особливості формування освітніх послуг, що уможливило уточнення їхньої сутності. З урахуванням дихотомії природи зиску від споживання освітніх послуг останні запропоновано визначати як змішане благо, що виражається об'ємом навчальної та наукової інформації, яка трансформуються у певну сукупність знань для задоволення потреб споживачів в отриманні загальної освіти, професійно-кваліфікаційної підготовки (перепідготовки), підвищенні кваліфікації, навчанні впродовж всього життя.

Доведено, що криза освітніх сприяла початку докорінної перебудови ринку освіти та формування принципово нової освітньої моделі, здатної задовольняти вимоги постіндустріальної економіки – системи безперервної освіти.

Встановлено, що функції системи освіти в умовах переходу до навчання впродовж життя трансформуються у бік досягнення відповідності змісту системи освіти суспільним потребам, як поточним, так і перспективним. Перед освітньою системою постає завдання постійного оновлення змісту освітніх стандартів, навчальних програм, переліку предметів і пошуку нових технологій навчання, що у свою чергу вимагає нового рівня забезпечення системи освіти з одного боку – наукового, щоб відповідати вимогам сучасності, а з іншого – практичного, щоб задовольняти потреби суспільства та ТРП. Нова освітня модель повинна носити випереджувальний характер, посилення якого прямо залежить від масштабності та результативності інноваційних процесів, що відбуваються в освітній системі.

Досліджено взаємозв'язок між ЄРК, РК-ЄПВО, НРК, різновиди НРК, їх характерні риси та зміст основних структурних елементів системи кваліфікацій. Запропоновано систему кваліфікацій розглядати як сукупність механізмів правового та інституційного регулювання кваліфікацій працівників з урахуванням потреб ТРП та можливостей системи освіти та навчання. Визначено типи професійних стандартів та порядок їх укладання. Доведено, що розбіжності освітніх стандартів проявляються в об'єктах стандартизації та рівнях деталізації, які передбачають забезпечення різного ступеня автономії місцевим органам влади, мають власну специфіку у підготовці інструкторів та викладачів для розробки навчальних планів та програм. Визначено цілі та завдання реалізації державної політики у галузі НРК, а також механізм взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти в цьому напрямі.

На підставі аналізу специфіки ТРП та ринку освіти уточнено зміст та функціональне призначення взаємодії між ними. Запропоновано взаємодію ринків праці та освіти визначати як технологію узгодження поведінки та інтересів всіх суб'єктів аналізованих ринкових відносин (держави, профспілок, організацій роботодавців, навчальних закладів, учнів та студентів), у процесі якої досягається збалансування попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, створюються передумови для відтворення людського капіталу та забезпечується стійке соціально-економічне зростання. Визначено характерні риси взаємодії ринків

праці та освіти, її мету, предмет, суб'єкти й науково обґрунтовано взаємозв'язки між ними у напрямі збалансування попиту і пропозиції на ТРП.

Визначено, що невідповідність кваліфікацій як серед зайнятих, так і серед безробітних характеризується значним розривом. Проаналізовано показники освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць за статево-віковими та гендерними характеристиками. Встановлено, що феномен надлишкової кваліфікації має місце, коли спостерігається недостатня кількість робочих місць, що відповідають певному рівню освіти. Визначено, що перевищення темпів формування кваліфікацій над темпами зростання попиту на них сприятиме поступовому зростанню надлишку кваліфікованої робочої сили та надмірній освіченості робітників, що негативно позначиться на перспективі працевлаштування, зумовить поширення безробіття та збільшення його тривалості.

Основні результати дослідження, викладені у розділі 3, опубліковані у роботах: 1, 608 с.; 2, С. 246–262; 3, С. 131–146; 4, С. 174–217; 5, С. 181–196; 7, С. 361–370; 9, С. 401–409; 11, С. 326–325; 12, С. 220–232; 18, С. 363–370; 19, С. 95–100; 20, С. 39–42; 21, С. 131–142; 26, С. 65–69; 27, С. 113–117; 28, С. 114–122; 53, С. 475–481; 56, С. 153–160; 68, С. 70–73; 70, С. 81–83.

## РОЗДІЛ 4

# РОЗВИТОК НАЦІОНАЛЬНОЇ СИСТЕМИ КАДРОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ТА ДІАГНОСТИКА ОСВІТНЬО-КВАЛІФІКАЦІЙНОЇ ВІДПОВІДНОСТІ РОБОЧОЇ СИЛИ ПОТРЕБАМ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ

### 4.1. Трансформація національної системи підготовки висококваліфікованої робочої сили

Трансформація глобальної економіки, що супроводжується інформатизацією суспільства, поширенням інновацій, зміною змісту і характеру праці, ставить в епіцентр соціально-економічної політики будь-якої держави людський ресурс. Розвинені країни світу визнають ключову роль людського капіталу в забезпеченні довгострокового економічного розвитку. На думку експертів Світового банку, тільки 16% економічного зростання в країнах з перехідною економікою забезпечується фізичним капіталом, 20% – природним капіталом, а 64% пов'язані з людським і соціальним капіталом [219]. Ученими доведено, що збільшення людського капіталу на 1% призводить до прискорення темпів зростання ВВП на особу на 1–3% [223]. Людський капітал сьогодні визначає потенційні можливості технологічної, економічної та соціальної модернізації суспільства, темпи розробки й поширення інновацій і майбутню конкурентоздатність країни.

Інноваційний поступ економіки неможливий без виробництва та поширення нових знань, що, у свою чергу, вимагає наявності людського капіталу високої якості. На тісному взаємозв'язку між рівнем кваліфікації працівників та науковими досягненнями наголошував Г. Бекер [169, с. 48]. В умовах інноваційного розвитку знання є детермінантою зростання більшості регіональних економік, а висококваліфіковані працівники – ключовими постачальниками цих знань. Саме тому науковці дедалі частіше звертають увагу на необхідності здійснення інвестицій в освіту та науку, які забезпечують формування висококваліфікованої робочої сили.

Від якості людського капіталу залежать не лише темпи поширення нових знань в суспільстві, а й темпи розробок та впровадження нової техніки й технології, виробництво кінцевих продуктів споживання. Нобелівський лауреат С. Кузнець зазначав, що для науково-технічного прориву в країні має бути накопичений стартовий людський капітал, інакше перехід на наступний технологічний уклад економіки неможливий [248]. За оцінками світових експертів, лише 5% країн, які розвиваються, здатні поповнити групу розвинених. Головними перешкодами на цьому шляху вважають низьку якість життя і недосконалість інституційного середовища, які гальмують створення оптимальних умов для розвитку п'ятого, шостого та сьомого технологічних укладів економіки.

Отже, освіта відіграє провідну роль у суспільному житті, визначаючи не лише стан та перспективи розвитку людських ресурсів, а й конкурентоспроможність національної економіки. Система освіти розглядається більшістю країн як пріоритетний напрям соціально-економічного розвитку, засіб забезпечення конкурентних переваг на світовому ринку, як один з гарантів національної безпеки.

За даними національних консультацій щодо визначення пріоритетів розвитку України, проведених за сприяння ПРООН, освіта є базовою цінністю для 92% українців. Чотири з п'яти випускників загальноосвітніх середніх шкіл орієнтовані на продовження освіти у вищих навчальних закладах. Умотивованість старших поколінь за будь-яких умов дати молодшим можливість отримати вищу освіту простежується у зорієнтованості 64% українців на рівень освіти для своїх дітей, не нижчий від повної вищої (водночас отримання вченого ступеня бажають близько 5%). Обмежити своїх дітей та онуків неповною або повною середньою освітою погоджуються лише 4% мешканців великих міст; середньою спеціальною та базовою вищою – близько 25% [142, с. 32].

Нерідко мотивація до набуття вищої освіти пов'язується з прагматичними намірами отримання високооплачуваної роботи, побудови кар'єри та отримання вищого статусу в суспільстві. Так, головною причиною вступу до ЗВО студенти

називають необхідність побудови кар'єри (41%). Серед менш значущих причин виділяють бажання бути освіченими (32%) та отримання нових знань (15%). Вища освіта як така не є цінністю: близько 20% мешканців великих міст вважають її засобом розширення світогляду, а приблизно стільки ж – підвищення соціального статусу; понад 15% взагалі прагнуть її тому, що «сьогодні так прийнято» [142].

Рівень охоплення населення вищою освітою (*Gross enrolment ratio, tertiary*) розраховується як відношення чисельності студентів у ЗВО III–IV р. а. незалежно від віку до загальної чисельності населення п'ятирічної вікової групи, що продовжує навчання після завершення середньої школи. Для України, починаючи з 1988 р. і до 1994 р., спостерігалася спадна динаміка валового показника охоплення вищою освітою (коли він сягнув мінімального рівня – 40,3%). Упродовж наступних років він поступово зростав і у 2000 р. відновився на рівні 1989–1990 рр., та поступово зростав в наступні роки. Нині валовий показник охоплення українців вищою освітою становить 82,3% [299], що на 20,6 в. п. більше ніж у ЄС та на 46,6 в. п. вище від загальносвітового рівня.

Україна має вищий рівень охоплення населення вищою освітою порівняно з Австрією, Норвегією, Бельгією, Болгарією, Естонією, Литвою, Польщею, Латвією, Португалією, Чехією, Францією, Італією, Швецією, Португалією, Кіпром, Швейцарією, Великою Британією, Угорщиною, Казахстаном, Грузією, Молдовою (рис. 4.1).

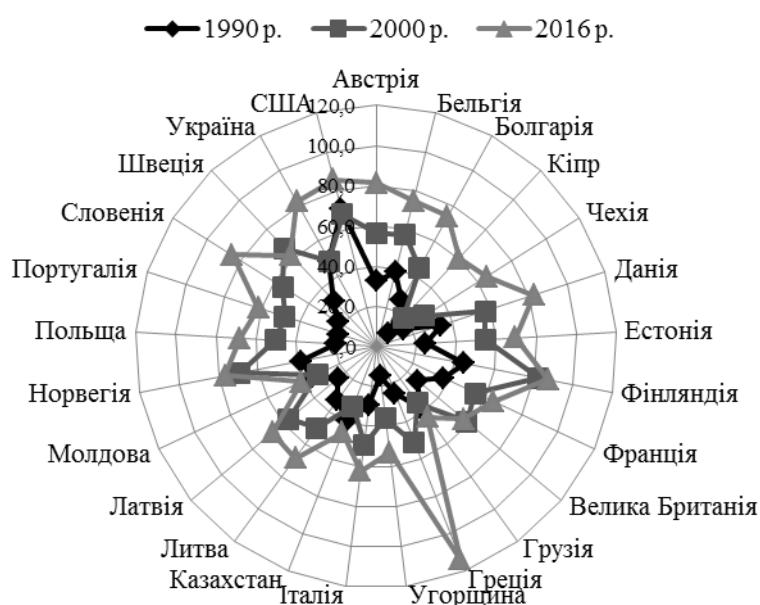


Рис. 4.1. Валовий показник охоплення населення вищою освітою

Джерело: [299].

Вивчення динаміки показників доступності вищої освіти різних країн та України (коефіцієнта зарахування населення до ЗВО, *Gross entry ratio*), що розраховується як відношення кількості прийнятих на навчання студентів до загальної чисельності населення гіпотетичного віку, коли завершується здобуття повної середньої освіти, свідчить про розширення доступності вищої освіти для української молоді.

За рівнем доступності вищої освіти Україна має вищі показники (95,4%), ніж Литва, Латвія, Італія, Угорщина, Чехія, Австрія, Болгарія, Кіпр, Казахстан і Молдова (рис. 4.2).

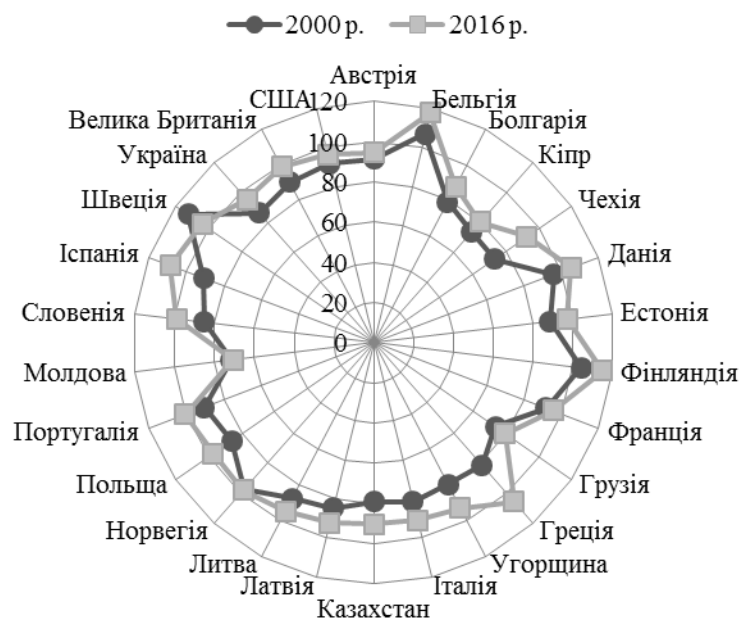


Рис. 4.2. Рівень доступності вищої освіти для осіб віком 17-22 рр. (частка у постійному населенні відповідної вікової групи) у 2000 та 2016 рр.

Джерело: [277].

Водночас вона поступається таким країнам, як США, Велика Британія, Естонія, Данія, Фінляндія, Бельгія, Франція, Греція, Норвегія, Португалія, Словенія, Іспанія, Швеція.

Загалом за світовими оцінками Україна характеризується як країна з високоінтелектуальним людським капіталом, однак якісні оцінки системи освіти є досить неоднозначними. Наприклад, у рейтингу глобальної конкурентоспроможності за 2016–2017 рр. Україна посідала 85 місце серед 138

кран світу, поступившись на шість позицій порівняно з попереднім роком. Варто зазначити, що позиції України за цим рейтингом постійно змінюються, демонструючи тенденції то зростання, то падіння. Зниження глобального індексу конкурентоспроможності конкурентоспроможності (ГІК) для нашої країни у 2016–2017 рр. було пов'язане насамперед з погіршенням показників, які характеризують:

1) інституційне середовище (129 місце, внаслідок існування корупції у країні, неефективності використання державних коштів, а також недосконалості державних гарантій щодо прав власності, ділової етики та безпеки);

2) розвиток інфраструктури (75 місце, насамперед через низькі показники якості доріг, залізничного, морського та авіатранспорту і постачання електроенергії);

3) макроекономічне середовище (128 місце через зростання державного боргу та інфляцію);

4) ефективність ринку товарів та послуг (108 місце, що зумовлено низькими показниками ефективності антимонопольної політики, недосконалістю податкового законодавства, впливом високих ставок податків на інвестиційну активність, складністю процедур розмитнення товарів тощо);

5) розвиток фінансового ринку (130 місце за рахунок нестабільності національної банківської системи, регулювання валютного ринку, ускладнення процедур доступу до фінансів);

6) технологічну готовність (85 місце, що пов'язано зі значною втратою рейтингових позицій порівняно з попереднім періодом за показниками використання інформаційно-телекомунікаційних технологій);

7) відповідність бізнесу сучасним вимогам (98 місце, що зумовлене низьким рівнем кластеризації економіки та недосконалістю конкурентного середовища).

Водночас впродовж усіх років проведення оцінки ГІК Україна мала міцні позиції за показниками охоплення населення вищою освітою (11 місце), та якості викладання природничих і математичних наук (27 місце) (табл. 4.1).



**Динаміка компонентів Глобального індексу конкурентоспроможності,  
що характеризують якість освіти в Україні**

Компоненти ГІК	2010- 2011 pp.	2011- 2012 pp.	2012- 2013 pp.	2013- 2014 pp.	2014- 2015 pp.	2015- 2016 pp.	2016- 2017 pp.
Охоплення населення середньою освітою	46	51	47	43	40	39	53
Рівень охоплення вищою освітою	8	7	10	10	13	14	11
Якість системи освіти в цілому	56	62	70	79	72	54	56
Якість освіти з менеджменту і бізнесу	108	116	117	115	88	87	93
Якість вищої математичної і природничої освіти	42	36	34	28	30	38	27
Кількість країн, для яких обчислювався ГІК	139	142	144	148	144	140	138

*Джерело:* [328].

У структурі населення України, старшого за 25 років, у 2016 році 47% мали вищу освіту. Найбільше зростання чисельності населення з вищою освітою за останні роки відбувалось у таких регіонах, як Хмельницька (темپ приросту 55,8%), Сумська (51,3%), Вінницька (37,2%) та Запорізька (33,6%) області. Водночас скорочення чисельності осіб з вищою освітою було характерне для Закарпатської, Івано-Франківської та Рівненської областей. Причиною цього, швидше за все, став найвищий рівень міграційної активності населення цих регіонів, що призвело до відтоку кваліфікованої робочої сили з вищою освітою за кордон [86].

Попри це міжнародні експерти застерігають, що з часом якість освітніх послуг та рівень науки в Україні можуть знижуватися через брак упровадження наукоємних технологій у виробництво та недостатнє фінансування науки. Серед чинників покращання доступу до вищої освіти в Україні варто зазначити розвинуту мережу ЗВО I-IV р. а., існування довгострокової позитивної динаміки вступу до ЗВО, а також розширення можливостей фінансування вищої освіти, у тому числі й за рахунок фізичних осіб [143, с. 3]. Водночас соціально-економічними

чинниками, які негативно позначаються на розширенні доступу населення до вищої освіти, є низькі рівні працевлаштування молоді за фахом, майнове розшарування населення, поширення бідності серед працюючого населення.

Взаємозв'язок рівня освіти та доходів населення простежується в багатьох соціальних дослідженнях. Зокрема, вченими Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України доведено, що особисті доходи населення безпосередньо залежать від освітнього рівня, тобто зростають прямо пропорційно з підвищенням рівня освіти [80, с. 170]. Середня заробітна плата осіб, які мають повну вищу освіту, на третину перевищує середню заробітну плату в економіці. Це дає підстави говорити про особливий статус найманих працівників з повною вищою освітою та їхні конкурентні переваги порівняно з іншими найманими працівниками, які мають неповну або базову вищу освіту [28, с. 41].

Доходи осіб з вищою освітою впливають на матеріальне становище всієї родини. У домогосподарствах, де голова має повну вищу освіту, сукупний дохід у середньому на одну особу майже в 1,5 рази перевищує показник для домогосподарств, де голова має повну середню освіту. Крім того, було виявлено зворотний зв'язок між матеріальним становищем населення та бажанням здійснювати інвестиції в освіту. До восьмої децильної групи на всі види освіти через низький рівень доходів переважної більшості населення спрямовується лише незначна частка коштів, а вже починаючи з восьмої децильної групи зростають витрати на освіту. Представники десятої децильної групи спрямовують значно більшу частку своїх доходів не лише на вищу, а й на дошкільну, післядипломну освіту та на отримання наукового ступеня [80, с. 171].

Серед населення України поширена думка, що більш високий рівень освіти підвищує шанси отримати гідну роботу. Водночас практика переконливо свідчить, що наявність вищої освіти не гарантує захищеної зайнятості, яка відповідає б кваліфікації та очікуванням молоді людини. Цю тезу підтверджує і дослідження, проведене фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України «Перехід на ринок праці молоді України». Найвищі показники безробіття серед молоді мають особи з вищою освітою (рис. 4.3)

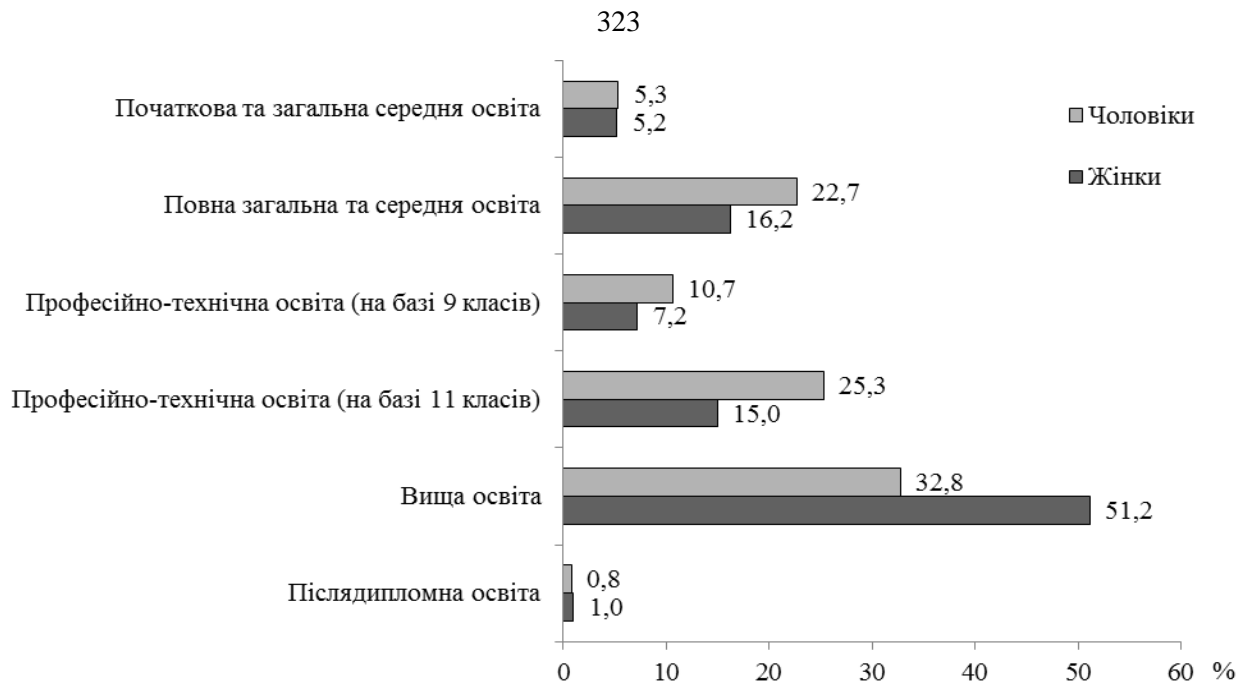


Рис. 4.3. Безробіття молоді віком 15-29 рр. за статтю та рівнем освіти  
Джерело: [249].

Проте варто зважати на масовість вищої освіти в сучасному суспільстві. Нерідко у прагненні здобути вищу освіту молоді люди не переймаються перспективами майбутнього працевлаштування. Вмотивованість на здобуття вищої освіти відображає рис. 4.4.

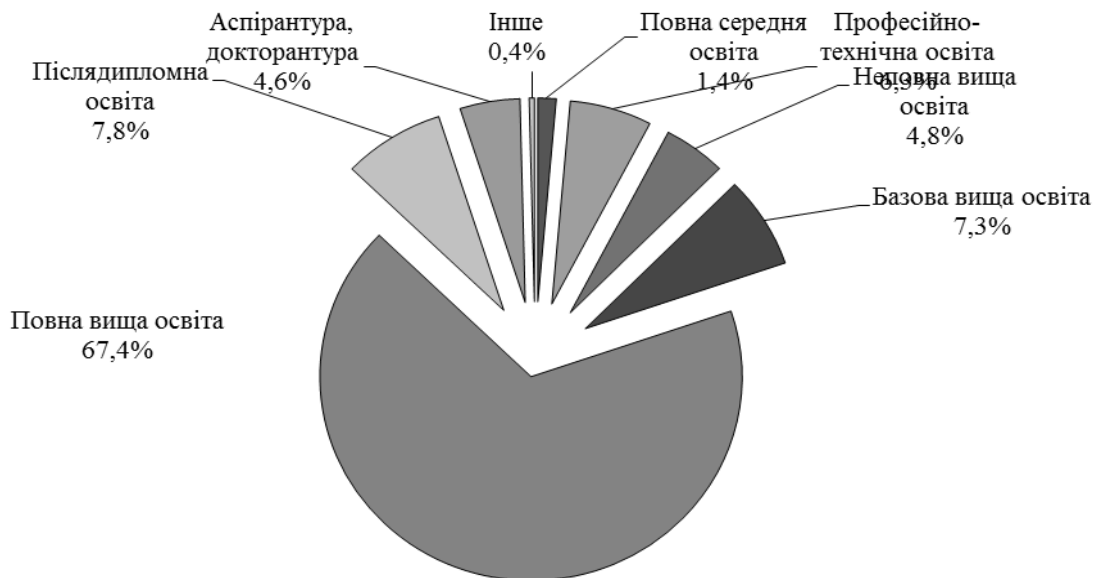


Рис. 4.4. Наміри української молоді віком 15-29 рр.  
щодо здобуття освіти

Джерело: [249].

З рисунку бачимо, що понад дві третини української молоді (67,4%) зорієнтована на здобуття ступеня магістра [249]. Проте, незважаючи на вподобання та устремління щодо здобуття повної вищої освіти, більшість респондентів у різних соціологічних опитуваннях схиляються до думки, що вища освіта в Україні заслуговує середньої оцінки (44,9%) [131]. Серед основних проблем вищої освіти в Україні, які необхідно вирішити у найближчі 5-10 років, респонденти зазначають: невизнання дипломів більшості ЗВО за кордоном; корумпованість; невідповідність структури освіти потребам ТРП; слабка матеріально-технічна база тощо (рис. 4.5).



Рис. 4.5. Суб'єктивне сприйняття молоддю проблем вищої освіти

Джерело: [131].

Цікаво, що проблеми корупції у вищій освіті визнаються і керівниками ЗВО I–IV р. а. Так, за результатами опитування серед ректорів, проведеного у 2015 році Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, головними причинами виникнення хабарництва у вищій освіті вони вважають недостатню оплату праці викладачів (65,5% опитаних), а також загальне знецінення моральних норм (56,9%) і самої вищої освіти (51,7%) [121]. Більшість опитаних

ректорів ЗВО (81%) зазначили, що найбільшого поширення у цьому напрямі набули купівля-продаж письмових студентських робіт. Подолання корупції, на думку респондентів, можливе за умови підвищення заробітної плати науково-педагогічним працівникам (62%), запровадження невідворотності покарання за корупційні дії (51,7%), а також широкої гласності щодо виявлених випадків корупції (44,8%). Практично всі опитані ректори (98,2%) вважають, що саме ректорати і деканати мають взяти на себе левову частину відповідальності за боротьбу з корупцією у ЗВО; 77,6% ректорів також вказали на важливу роль органів студентського самоврядування, 44,8% – правоохоронних органів [121].

Система вищої освіти України почала формуватися після проголошення незалежності у 1991 році й розвивалася на базі існуючої мережі ЗВО. Перехід до ринкових відносин, демілітаризація економіки, структурна перебудова, поява нових форм власності сприяли поступовій гуманізації навчальних процесів та гуманітаризації структури підготовки фахівців.

Тривалий час структурні зрушення в економіці України супроводжувався зменшенням потреби у підготовці фахівців для суспільного сектору, однак обсяг їхньої підготовки за державним замовленням лишався практично незмінним і навіть характеризувався зростаючою динамікою в середині 2000-х років, що сприяло появі надлишку фахівців за окремими спеціальностями. Ситуація почала змінюватися лише в 2011 р., коли обсяги держзамовлення на підготовку фахівців було скорочено внаслідок шкільної реформи. Реформування вищої освіти відбувалося здебільшого під впливом досвіду європейських країн. В Україні було запроваджено багаторівневу ступеневу систему вищої освіти [11, с.7], створено систему ліцензування та акредитації, започатковано формування системи освітніх стандартів і нової нормативної бази, що дозволило наблизити національну систему вищої освіти до академічних традицій та сучасної практики європейських університетських систем.

Загалом система вищої освіти перестала бути елітарною й набула масового характеру. Відсутність середньострокового прогнозування попиту у кваліфікованій робочій силі зумовила формалізацію державного замовлення на

підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації кадрів, надлишок випуску спеціалістів за окремими напрямками підготовки, нераціональне використання коштів держбюджету та погіршення ситуації на молодіжному ринку праці.

Послідовні системні зрушення у вищій освіті відбулися під впливом реформ у рамках Болонського процесу і пояснюються прагненням України приєднатися до загальноєвропейського освітнього простору. Посилення освітньої мобільності студентів та викладачів супроводжувалося відтоком наукових кадрів з України та експансією провідних європейських ЗВО на національний ринок освіти. Все це у кінцевому підсумку зумовило загострення внутрішньої конкурентної боротьби між ЗВО. На сьогодні вища освіта України лишається вразливою через централізоване управління, застарілу матеріально-технічну базу, неузгодженість освітніх програм з сучасними потребами економіки, високу напруженість професорсько-викладацького складу внаслідок оптимізації витрат на вищу освіту тощо. Керівники ЗВО серед невирішених досі проблем системи вищої освіти називають (77,6%), низький рівень автономії ЗВО (51,7%), низький рівень зацікавленості студентів у навчанні (41,4%) та слабкий зв'язок між якістю викладання і рівнем оплати праці викладачів (36,2%). Водночас серед пріоритетних завдань у сфері вищої освіти ректори ЗВО виділяють підвищення заробітної плати викладачів, налагодження співпраці з іноземними університетами (по 76,0%) та стимулювання наукової діяльності ЗВО (70,7%) [121, с. 1–2].

Експерти і практики нарікають, що з роками втрачаються такі якісні характеристики національної освіти, як фундаментальність, системність і практична спрямованість, що негативно позначається на конкурентоспроможності випускників.

До набуття незалежності в Україні нараховувалося 155 ЗВО, що відповідали II–III рівню акредитації. У процесі переходу до масової вищої освіти та з урахуванням високої демографічної хвилі 1980-х років за останні двадцять років було відкрито приблизно по 110–120 нових державних (разом з комунальними) та

приватних ЗВО такого самого рівня. Динаміка розвитку мережі вищої освіти та її контингенту за період 1990-2016 рр. подана на рис. 4.6.

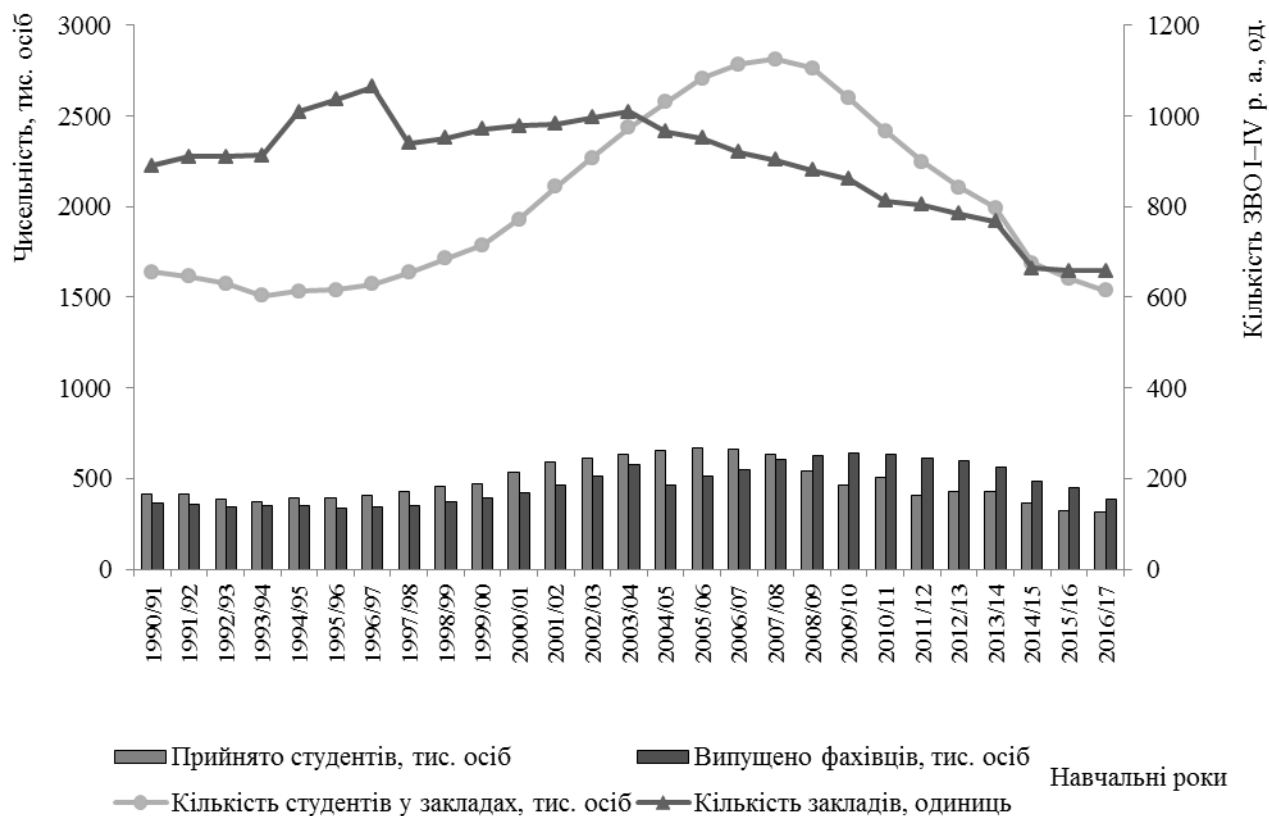


Рис. 4.6. Динаміка кількості ЗВО та студентів у них, 1990–2016 рр.

Джерело: [84].

Відповідно до Закону України «Про освіту», підготовка кадрів здійснюється професійно-технічними навчальними закладами та ЗВО I–IV р. а. З другої половини 1990-х років з метою приведення системи вищої освіти у відповідність до міжнародної замість середніх спеціальних закладів освіти до національної структури вищої освіти були включені ЗВО I–II р. а.

До ЗВО I р. а. належать технікуми, училища та прирівняні до них ЗВО, які готують молодших спеціалістів. До ЗВО II р. а. належать коледжі та інші прирівняні до них заклади вищої освіти, які готують бакалаврів.

Загалом система вищої освіти в Україні в період 1990–2016 рр. характеризувалася хвилеподібною динамікою. Розширення мережі вищої освіти, зокрема зростання кількості ЗВО III–IV р. а., відбувалося на фоні скорочення кількості дошкільних, загальноосвітніх, професійно-технічних закладів.

У розвитку мережі ЗВО I–II р. а. з 1991 р. спостерігалися постійні зміни кількісних показників. Так, у 2001 р. відбулося скорочення мережі на 15%, протягом 2002–2004 років мережа поповнилася шістьма новими закладами, однак наступні роки характеризувалися подальшим скороченням кількості ЗВО I–II р. а. Скорочення мережі на 15% спостерігалось й у період 2014–2016 рр.

Більш позитивні структурні зрушення за аналізований період були характерні для мережі ЗВО III–IV р. а. (інститут, академія, консерваторія, університет), які здійснюють підготовку бакалаврів, спеціалістів та магістрів. Ці зміни зумовлені низкою соціально-економічних чинників, зокрема: поступовим відродженням виробництва, що потребувало висококваліфікованих спеціалістів різних рівнів і профілів; жорсткими вимогами приватного сектору економіки та зміцненням позицій бізнесу, що вимагали підготовки фахівців у сферах управління, юриспруденції, маркетингу тощо; трансформацією суспільної думки щодо ролі вищої освіти у суспільному житті (вища освіта є гарантією підвищення матеріального добробуту та соціальної мобільності). У зв'язку з цим зростання попиту на університетську освіту тісно пов'язане з бажанням окремих контингентів населення здобути більш вигідні позиції та певні гарантії на ТРП.

Значне зростання кількості ЗВО III–IV р. а. припадає на 1995–2001 рр. Починаючи з 2001 року, система вищої освіти зазнала значних реформувальних змін. Переважна більшість ЗВО була передана до управління Міністерством освіти і науки України. Це забезпечило сприятливі умови для оптимізації мережі ЗВО усіх рівнів акредитації та форм власності, що здійснювалася шляхом ліквідації малочисельних та безперспективних ЗВО, інтеграції різних рівнів акредитації, зокрема введення до структури ЗВО III–IV р. а. відповідних освітніх закладів I–II р. а. Варто зазначити, що нові українські університети створювалися переважно методом конвертації інститутів в університети. У наступні роки темпи приросту кількості ЗВО були незначними та коливались у межах від 1% до 3,8%. Починаючи з 2009/10 н. р. намітилася поступова тенденція до оптимізації мережі ЗВО III–IV р. а., найбільші скорочення якої відбулися у 2010/11 н. р. та 2014/15 н. р., коли було закрито 20 та 32 ЗВО по Україні відповідно.



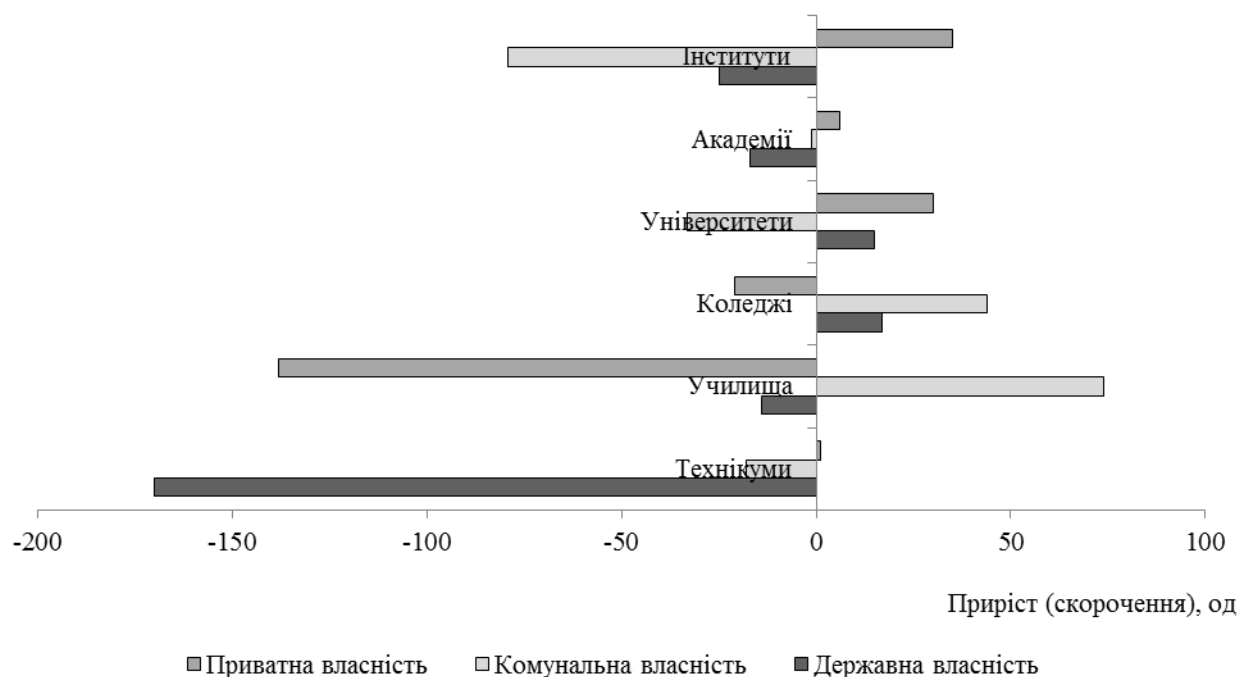
Мережа ЗВО як державної, так і комунальної форм власності в країні визначається Кабінетом Міністрів України з урахуванням соціально-економічних та культурно-освітніх потреб у них. Україні шляхом об'єднання однопрофільних ЗВО, створення на їх базі більш потужних ЗВО з розвинутою структурою і більшими обсягами підготовки спеціалістів вдалося досягти підвищення економічної ефективності діяльності навчальних закладів цього типу. Загалом динаміка розвитку мережі державних і недержавних ЗВО свідчить, що після досить стрімкого зростання, яке припало на 1994–1999 рр., мережа як державних, так і недержавних ЗВО демонструвала тенденцію до скорочення. Оптимізація державних ЗВО I–IV р. а. почалася з 2004/05 н. р., а приватних – з 2008/09 н. р.

У 2016/17 н. р. більшість ЗВО усіх рівнів акредитації (51,4%, або 338 одиниць) перебували у державній власності; в них навчалося 84,4% загальної чисельності студентів. Основну частку державних ЗВО становили технікуми – 14,8%; 43,2% – університети; 25,7% – коледжі; 10,4% – академії, 4,4% – інститути, 1,5% – училища. Вони підпорядковуються більш ніж 20 центральним органам державної влади та іншим структурам, що свідчить про значний рівень децентралізації управління.

ЗВО недержавної форми власності становлять 48,6% загальної мережі та охоплюють 15,6% загальної чисельності студентів (247533 осіб). Розподіл студентів за формою власності ЗВО може вважатись індикатором розвиненості конкурентного приватного сектору вищої освіти. В Україні частка студентів, що навчались у приватних вищих навчальних закладах, зростала з часу їх виникнення на вітчизняному ринку освітніх послуг. Максимального значення частка студентів у приватних ЗВО досягла у 2005 році (14,7%) і з того часу почала зменшуватись. Причинами цього були як скорочення кількості вступників, так і зростання державного фінансування (яке в Україні надається лише державним і комунальним закладам), а пізніше і політика Міністерства освіти і науки України, орієнтована на різноманітні преференції державним ЗВО [73, с. 17].

Динаміка кількості приватних та комунальних ЗВО мала хвилеподібний характер. Зокрема, за період 1991–2005 рр. мережа приватних ЗВО I–IV р. а.

зросла майже вдвічі, а з 2007 р. почала стрімко скорочуватися й у 2016/17 н. р. встановилася на рівні 130 ЗВО, що на 27 більше, ніж у 1995/96 рр. За останні роки мережа приватних ЗВО суттєво змінилася (рис. 4.7).



**Рис. 4.7. Динаміка зміни мережі ЗВО за формою власності впродовж 2005/06–2016/17 н.р.**

*Джерело:* [84].

У 2016/17 н. р. у структурі приватних ЗВО I–IV р. а. переважали інститути – 31,5%, університети – 27,7% і коледжі – 29,2%. Найбільше скорочення приватного сегмента ЗВО було характерне для училищ (вони практично ліквідовані на 98,6%). Порівняно низька частка академій та університетів серед недержавних ЗВО пояснюється їх більш високими акредитаційними вимогами щодо інститутів.

У структурі ЗВО I–IV р. а. комунальної форми власності найбільше скорочення за період 2005/06–2016/17 н. р. було характерне для інститутів (на 96,3%) та університетів (на 94,3%). Водночас варто відмітити й помітний приріст училищ та коледжів комунальної форми власності (на 74 та 44 одиниці ЗВО відповідно). У 2016/17 н. р. у складі ЗВО I–IV р. а. комунальної форми власності

перебували два університети, три інститути, вісім академій, 77 училищ, 99 коледжів. Загалом у 2016/17 н. р. мережу ЗВО I–IV р. а. всіх форм власності склали: 184 університети; 50 академій; 59 інститути; 224 коледжів; 84 училища; 56 технікумів.

Слід зазначити, що в Україні загальна кількість ЗВО I–IV р. а. не перевищує показники розвинених країн з усталеною системою вищої освіти. Так, у США таких закладів 3280, Китаї – 2481, Індії – 1620, Бразилії – 1585, Росії – 1484, Японії – 987, Мексиці – 942, Франції – 566; Польщі – 424, Німеччині – 412, Канаді – 329, тоді як в Україні – 301. Досить поширеною практикою у країнах Європи є функціонування 15–20 університетів. Водночас варто враховувати, що у середньому контингент таких університетів складає 8–22 тис. осіб [343], тоді як в Україні – лише 6,5 тис. осіб. Тому оптимізація освітньої мережі у цьому напрямі цілком доцільна. Розгалужена мережа ЗВО та їх значна відомча підпорядкованість нерідко шкодить їхньому розвитку, запровадженню єдиних підходів до організації освітньої діяльності та вимагає створення нової парадигми взаємодії навчальних закладів як з міністерствами і роботодавцями, так і з системою вищої освіти країни загалом. Варто зазначити, що такої практики не має жодна європейська країна. Отже, подальше реформування мережі вищої освіти з метою її оптимізації неминуче.

У цілому за період 1990/91–2016/17 н. рр. мережа вищої освіти скоротилася на 26%. На початок 2016/17 н. р. в Україні налічувалося 657 ЗВО, з них 370 – I–II р. а. та 287 – III–IV р. а., які забезпечують навчання 1586,7 тис. студентів (рис. 4.8).

Варто зазначити, що валовий показник охоплення вищою освітою (ЗВО I–IV р. а.)<sup>6</sup> в Україні характеризується постійним зростанням. Після найбільшого скорочення у 1994 р. (40,3%) він поступово зростає, у 2000 р. досяг рівня 1989–1990 рр., а починаючи з 2003 р. перевищив валове охоплення вищою освітою Польщі, Франції, Італії і по ЄС у цілому [73].

---

<sup>6</sup> Розраховується як кількість студентів у вищих навчальних закладах, незалежно від віку, виражена у відсотках від загальної чисельності населення п'ятирічної вікової групи, що продовжує навчання після завершення середньої школи.

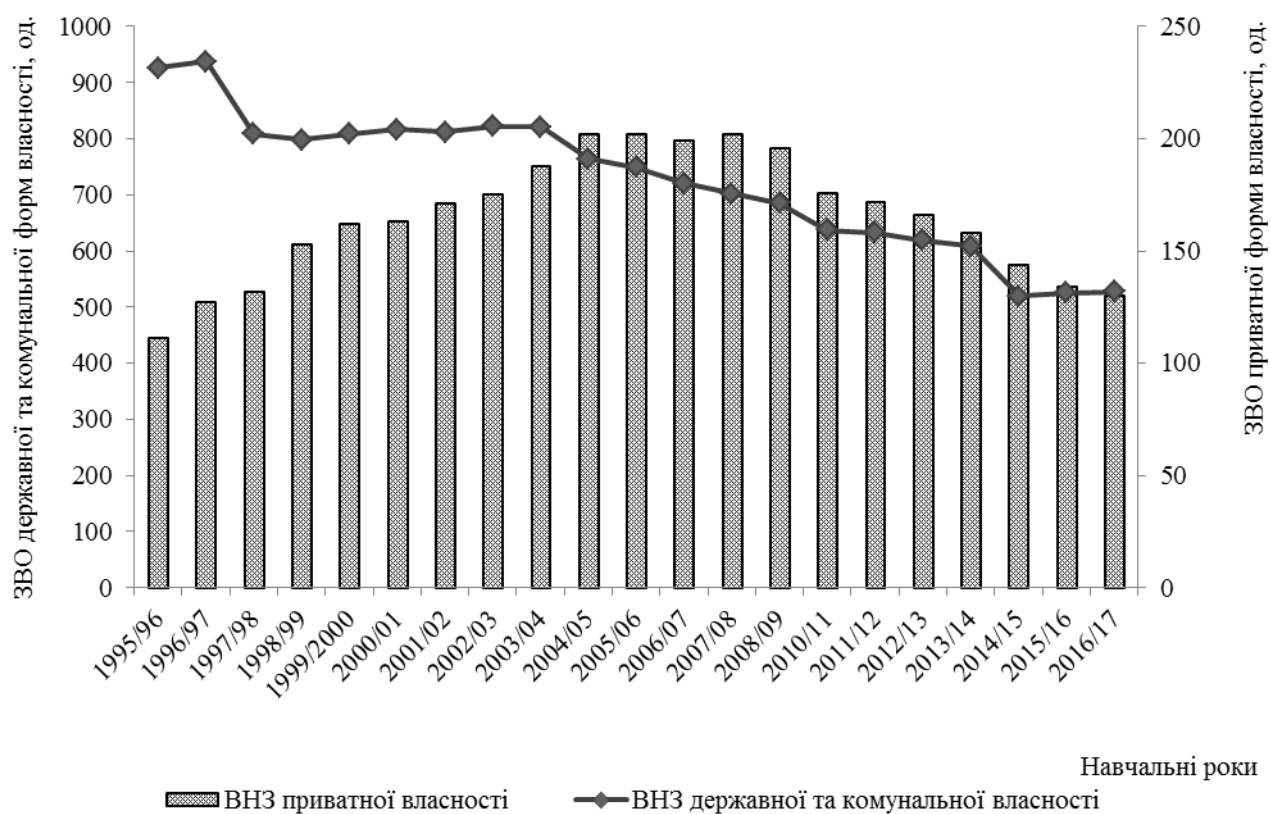


Рис. 4.8. Динаміка розвитку мережі ЗВО за типами власності, 1995–2017 рр.

Джерело: [84].

У 2016 р. за кількістю студентів на 10 тис. населення Україна входила у першу п'ятірку країн Європи та у десятку країн світу і посідала друге місце серед країн СНД (на першому місці перебувала Білорусь) [277].

Середня кількість студентів ЗВО України становить 6,6 тис. осіб. Причому в половині з них цей показник менший за середній, а у комунальних і приватних – значно нижчий. Динаміка контингенту ЗВО безпосередньо пов'язана з демографічними процесами, які відбувалися в Україні впродовж 1973-1997 рр. (рис. 4.9).

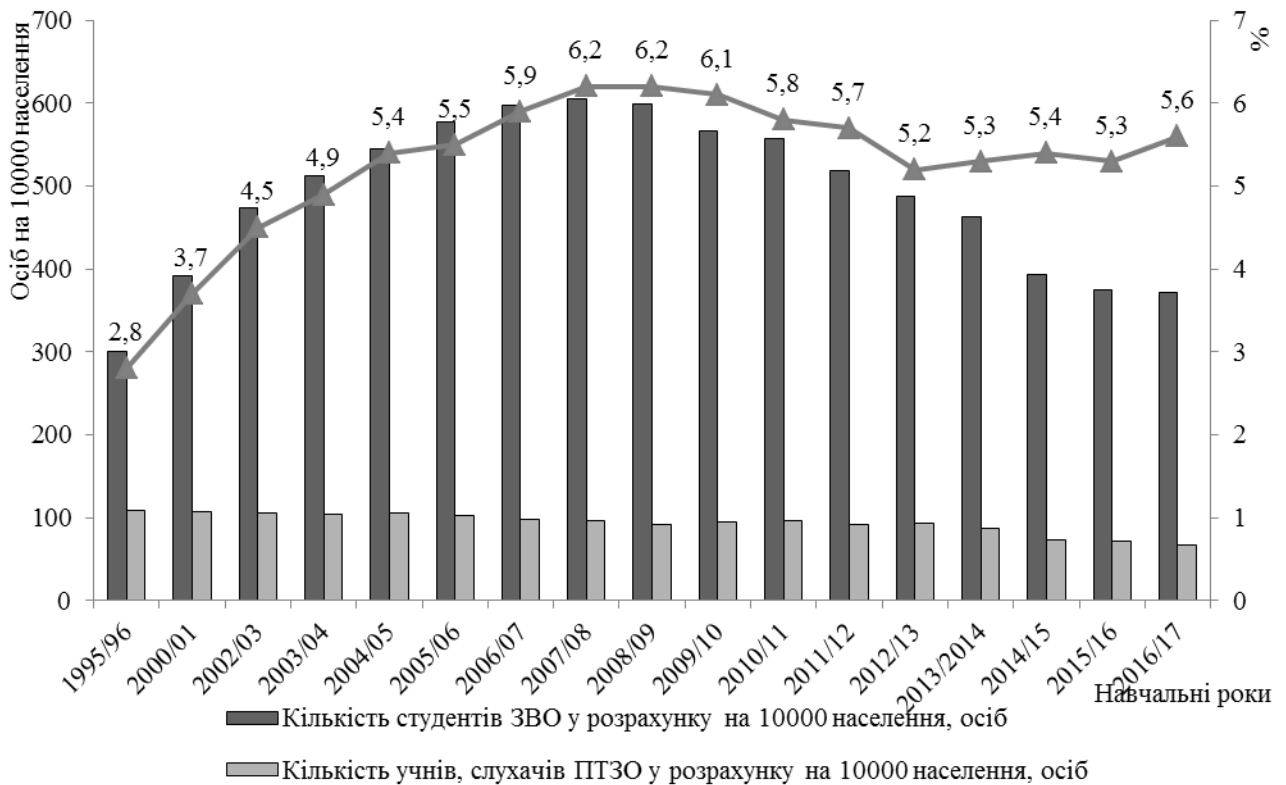
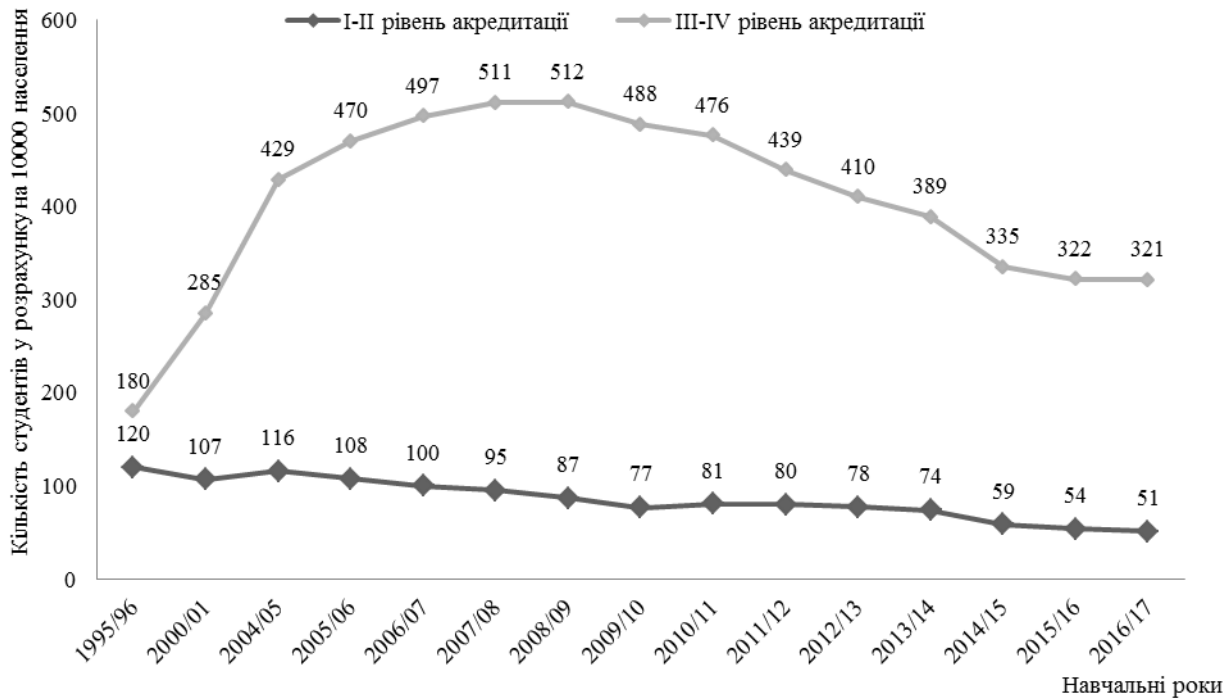


Рис. 4.9. Динаміка характеристик ЗВО та ЗПТО  
за період 1995–2017 рр.

Джерело: [86].

Як бачимо з рис. 4.9, в Україні кількість студентів зростала з другої половини 1990-х рр. до 2008/09 н. р., і в основному це зростання стосувалося контингенту ЗВО III–IV р. а., щодо якого спостерігається аналогічна динаміка (рис. 4.10). Варто зазначити, що між цими величинами виявлено сильну кореляцію – 0,99. Починаючи з 2008 р., контингент ЗВО I–IV р. а. скорочувався до 2012/13 н.р., а потім незначно зростав, але так і не досяг показників 2008/09 н.р. що пов'язано зі зменшенням кількості народжених у 1990-х рр.

Динаміка кількості студентів України в розрахунку на 10 тис. населення за аналізований період мала різносторонню спрямованість для різних рівнів акредитації. Так, вона була зростаючою у 1995/96 – 2009/10 н. р. для ЗВО III–IV р. а. й у 2009/10 н. р. досягла свого максимуму – 512 студентів на 10000 населення.



**Рис. 4.10. Динаміка кількості студентів ЗВО I–IV р.а. у розрахунку на 10000 населення за період 1995–2017 рр.**

*Джерело:* [86].

Наступні роки показник поступово знижувався і у 2016/17 н. р. встановився на рівні 321 студент. У ЗВО I–II р. а. спостерігалось загалом постійне зменшення кількості студентів у розрахунку на 10 тис. населення, зрештою у 2016/17 н. р. цей показник скоротився вдвічі порівняно з 1995/96 н. р. і встановився на рівні 51 особа.

Означені тенденції є свідченням поступового падіння престижу навчання у коледжах і технікумах (насамперед, на виробничих спеціальностях). Поясненням цього, з одного боку, може бути повний перехід на вступ до ЗВО III–IV р. а. виключно за результатами ЗНО (зовнішнього незалежного оцінювання), тоді як для вступу до ЗВО I–II р. а. це не потрібно, а з іншого боку – зростання вимог роботодавців, які віддають перевагу здобувачам із закінченою вищою освітою. Загалом кореляція між динамікою зміни загальної кількості студентів, які здобувають вищу освіту, та кількістю студентів рівня ЗВО I–II р. а., слабка – 0,37.

В умовах глобалізаційних процесів суспільного життя складається стійка спрямованість на інтернаціоналізацію та інтеграцію міжнародного ринку освіти,

обсяги якого оцінюються у 30–60 млрд дол. США. Наразі за різними оцінками у світі налічується 2,5–3,1 млн іноземних студентів, з яких 21–28% навчаються у США, 12–14% у Великій Британії, 6–12% – у Німеччині, далі йдуть Франція, Австралія, Росія, Японія. На Україну припадає близько 1% (20-те місце у світі), а загалом на країни ЄС – 40% міжнародного ринку освітніх послуг, який, як очікується, у найближчі 12 років збільшиться удвічі [143, с. 7].

Питома вага іноземних студентів, які навчаються в Україні, за даними Державної служби статистики України незначна (3,2%) порівняно з аналогічним показником у середньому по ЄС (7,6%), що свідчить про значно нижчий ступінь інтернаціоналізації вітчизняного освітнього ринку. Водночас має місце позитивна динаміка цього показника за останні роки – в середньому приріст кількості іноземних студентів становить близько 10% на рік і варто очікувати на підвищення показника у перспективі. У 2015/16 н. р. найбільшу частку серед студентів-іноземців склали вихідці з Туркменістану (18,6%), Азербайджану (18,2%), Індії (9%), Нігерії (6%), Марокко (5%), Узбекистану, Йорданії, Іраку (по 4%), Росії, Туреччини (3%), Грузії, Китаю (по 2%) та ін. Вихідці з країн ЄС практично відсутні в структурі іноземних студентів України.

Водночас сьогодні за різними оцінками близько 20–35 тис. українських студентів (4-е місце в Європі) навчаються за кордоном, а їх чисельність за останні роки має тенденцію до зростання, що є характерною ознакою реалізації стратегії розширення можливостей у процесі інтернаціоналізації ринку освітніх послуг України. Серед найбільш популярних країн для продовження навчання українці обирають Польщу, Німеччину, Росію, Канаду, Чехію, Італію, США, Іспанію, Францію, Австралію, Велику Британію.

Загалом за останні п'ятнадцять років кількість студентів, що виїхали на навчання за кордон, зросла на 80%. Тільки за останні два роки цей приріст склав 22%, або 8492 особи. Майже 2/3 з них становлять українці, які навчаються в польських університетах. Їх кількість показала найбільш стрімке зростання як в абсолютного (з 9620 до 14951 осіб), так і відносного значень (на 55,4%). Також значний відносний та абсолютний приріст українських громадян на студіях

демонстрували австралійські, канадські, британські, чеські та італійські університети. Приріст українських студентів у російських ЗВО (1292 особи) викликає певні сумніви, зокрема чи не є його джерелом студенти з окупованих територій [128]. У цілому останні 5 років в Україні спостерігається невелике позитивне сальдо між тими, що виїхали, та в'їхали до країни. Загалом програми повного циклу навчання українці обирають у таких країнах, як Австралія, Австрія, Азербайджан, Бельгія, Білорусь, Болгарія, Грузія, Данія, Естонія, Ірландія, Іспанія, Італія, Латвія, Литва, Молдова, Нідерланди, Польща, Росія, Сербія, Словенія, Туреччина, Фінляндія, Франція, Хорватія, Чехія.

Структурні зрушення в економіці України, розширення приватного сегмента вищої освіти поступово впливали на трансформацію споживчих переваг та структуру напрямів і обсягів підготовки фахівців. Одним із індикаторів, що характеризує ступінь поширеності та доступності вищої освіти за певним напрямом підготовки чи спеціальності, є показник дублювання освітнього напрямку. Його визначення базується на даних офіційної статистики та здійснюється на основі підсумовування кількості навчальних закладів, що надають освітні послуги з підготовки кадрів певного напрямку чи спеціальності. Цей показник є доволі універсальним і може бути використаний для зіставлення певних напрямів підготовки, регіонів чи типів навчальних закладів.

Найвищий показник дублювання навчальних закладів в 2014/2015 н. р. було зафіксовано за напрямами підготовки «економіка та підприємництво», «менеджмент і адміністрування». Якщо порівнювати популярність напрямів у навчальних закладах різних рівнів, то у закладах I–II р. а. друге місце посідає напрям «інженерія», а у закладах III–IV р. а. – «менеджмент і адміністрування». Достатньо високим є показник дублювання економічних напрямів і в приватних навчальних закладах, де він дорівнює майже 100%.

На жаль, професійна структура підготовки фахівців в Україні цілком логічно орієнтована на попит з боку абітурієнтів та держави і не відповідає потребам ТРП. Спостерігається масштабна підготовка економістів та юристів, хоча ТРП вже перенасичений цими фахівцями. У результаті численні групи



випускників професійних навчальних закладів вимушені звертатися по допомогу до центрів зайнятості або приватних агенцій, погоджуватись на перекваліфікацію або займати робочі місця, що потребують значно нижчої або іншої кваліфікації [47, с. 106].

Необхідність переходу до міжнародних стандартів в освіті зумовила потребу перегляду освітньо-кваліфікаційних рівнів та переліку напрямів спеціальностей для здобувачів вищої освіти, що викликало певний резонанс в освітньому середовищі. Головним постулатом Болонського процесу є формування і розвиток гнучких траєкторій в освіті як передумови реалізації випускника на ТРП. Для країн пострадянського простору, й України зокрема, гнучкі траєкторії навчання є порівняно новим явищем, що з'явилося із запровадженням ступеневої системи освіти в 1990-х роках. Саме гнучкі траєкторії навчання дали можливість здобуття наступного освітньо-кваліфікаційного рівня за скороченим терміном навчання: молодшого спеціаліста на основі – рівня кваліфікованого робітника; бакалавра – на основі рівня молодшого спеціаліста; магістра – на основі рівня спеціаліста. Однак при цьому зберігається традиція заборони на зміну профілю навчання до здобуття повної вищої освіти (наприклад, неможливо вступити до магістратури з філософії бакалавру з біології).

Вітчизняним феноменом вищої освіти, який дозволяє частково подолати нормативні бар'єри до побудови персональної гнучкої освітньої траєкторії, є наявність специфічних категорій підготовки. Близько двадцяти спеціальностей міждисциплінарного характеру можна здобувати за рівнями спеціаліста та магістра на основі будь-якого бакалаврату. Випускники таких освітніх програм краще відповідають вимогам ТРП та більше адаптовані до змін, що мотивує найбільш динамічні вищі навчальні заклади до розвитку цих програм. Цікавою є та обставина, що до половини студентів таких програм навчаються у приватних університетах (на тлі того, що питома вага студентів цих закладів ледве перевищує 10% від загалу) [11, с. 23].

Відповідно до нового переліку галузей знань та спеціальностей затвердженого КМУ [100], набір (підготовка) здобувачів вищої освіти має

здійснюватися за 27 галузями знань: освіта; культура та мистецтво; гуманітарні науки; богослов'я; соціальні та поведінкові науки, журналістика; управління та адміністрування; право; біологія; природничі науки; математика та статистика; інформаційні технології; механічна інженерія; електрична інженерія; автоматизація та приладобудування; хімічна та біоінженерія; електроніка та телекомунікації; виробництво та технології; архітектура та будівництво; аграрні науки та продовольство; ветеринарна медицина; охорона здоров'я; соціальна робота; сфера обслуговування; воєнні науки, національна оборона та безпека державного кордону; цивільна безпека; транспорт. Кількість напрямів підготовки за кожною галуззю знань різняться і коливаються в інтервалі від 1 до 9.

Причинами перегляду сформованого за радянських часів переліку галузей знань та спеціальностей стали слабкий зв'язок між ринками освіти та праці, необхідність створення нових освітніх стандартів у вигляді сукупності вимог до змісту та результатів освітньої діяльності, а також потреба реорганізації національної освітньої системи відповідно до західних стандартів. Укрупнення спеціальностей відповідно до нового переліку напрямів та обсягів підготовки здобувачів вищої освіти забезпечить можливість українським ЗВО самостійно формувати нові освітні програми в межах визначеного переліку спеціальностей. Таким чином, абітурієнти вступатимуть на ширше визначену спеціальність бакалаврату, а вже на рівні магістратури обиратимуть вузчу спеціалізацію.

Укрупнення спеціальностей матиме суттєві фінансові наслідки для ЗВО, оскільки перелік напрямів підготовки безпосередньо впливає на державне замовлення на підготовку фахівців, структуру ЗВО, актуалізуючи потребу скорочення кафедр та факультетів, які готують бакалаврів відповідного профілю (а це, як відомо, посади та ставки) [112]. Отже, укрупнення спеціальностей зумовить пожвавлення конкуренції у наданні освітніх послуг, оскільки передбачені переліком спеціальності й надалі отримуватимуть гарантоване фінансування, а за створення нових освітніх програм необхідно буде поборотися.

Зміст нового Закону України «Про освіту» та нові умови формування державного замовлення дають підстави очікувати на зміщення структури

підготовки висококваліфікованих кадрів у бік попиту на освітні послуги з боку населення. ЗВО відчуватимуть все гострішу конкуренцію на ринку освіти, бо, як відомо, створення нової освітньої програми потребуватиме наявності відповідного соціального й економічного капіталу. Зрозуміло, що рейтингові престижні ЗВО почуватимуться комфортніше, оскільки мають більше ресурсів: вищу вартість навчання, більші обсяги державного фінансування (яке, відповідно до нового законодавства, залежатиме від популярності ЗВО серед вступників), значно якісніший професорсько-викладацький склад, досвід співпраці з зарубіжними університетами тощо. Тому вважати, що децентралізація вищої освіти в Україні одразу дасть певні переваги усім ЗВО, не доводиться. У перспективі слабші ЗВО, не витримуючи конкуренції поступово покидатимуть ринок освіти. Таким чином, державний і комунальний сегмент ЗВО скорочуватиметься, а приватний – розширюватиметься.

Позитивним зрушенням у напрямі наближення освіти до ТРП є розширення повноважень роботодавців, які, відповідно до низки нормативних актів, отримали такі можливості: входити до Вченої ради вищого навчального закладу; брати безпосередню участь у формуванні стандартів освіти та змісту освіти; вносити пропозиції щодо змін та доповнень до Державного класифікатора професій та Переліку напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців у вищих навчальних закладах за відповідними освітньо-кваліфікаційними рівнями; розробляти та направляти до спеціально уповноваженого центрального органу виконавчої влади у галузі освіти і науки критерії ефективності системи підготовки та перепідготовки кадрів; брати участь у визначенні пріоритетних напрямів наукових досліджень навчальних закладів, наукових проектах і програмах; упроваджувати адресну підготовку кадрів [38, с. 13–14]. Крім того, передбачається співпраця роботодавців з ЗВО щодо підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників відповідного закладу й залучення провідних фахівців підприємств, установ і організацій до проведення теоретичних і практичних занять у навчальних закладах, організації професійно-практичної підготовки учнів і студентів навчальних закладів на виробництві.

Важливим етапом на шляху до підвищення якості вищої освіти в Україні стало законодавче закріплення участі підприємств, установ, організацій у визначенні професійних стандартів, які окреслюють компетентності випускників навчальних закладів різних рівнів акредитації, систему виробничих функцій і типових завдань діяльності, знань, умінь та навичок, необхідних для їх реалізації. Професійні стандарти є основою для формування професійних кваліфікацій, та співвідносяться з рівнями національної і галузевих рамок кваліфікацій і групуються за галузевими ознаками. Підвищенню ефективності формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою сприятиме також задекларована у Законі України «Про освіту» участь у відповідних процесах всеукраїнських об'єднань обласних організацій роботодавців поряд зі спеціально уповноваженими центральними органами виконавчої влади у галузі освіти і науки. Відповідно до цього Закону представники від роботодавців повинні також входити до складу Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти.

Перспективи залучення бізнесу до розв'язання проблем вищої освіти переважно схвально сприймаються керівниками ЗВО. Зокрема, за результатами вище зазначеного опитування серед ректорів, проведеного у 2015 р. Фондом «Демократичні ініціативи» імені Ілька Кучеріва, 52,0% респондентів вважають, що представники бізнесу мають стати повноцінними партнерами ЗВО, а 34,5% – що вони лише періодично мають залучатися до вирішення проблем. Формами участі бізнесу у співпраці з ЗВО ректори вбачають стимулювання талановитих студентів (75,9%), забезпечення можливості проходження виробничої практики (72,4%), а також співпрацю у формуванні навчальних програм (64%) [121, с. 1–2].

Водночас, на думку експертів, розширення сфер впливу роботодавців на ЗВО, спрощуючи процес працевлаштування, може мати і певні загрози для виконання системою вищої освіти свого прямого завдання – виробництво незаангажованого, суспільно корисного знання. Комерціалізація освіти може призвести до перекоосу у розвитку більш прибуткових спеціалізацій, тоді як менш орієнтовані на отримання прибутку сфери зайнятості такі як викладацька чи

наукова діяльність, можуть суттєво втратити від підпорядкування правилам ринку (враховуючи, крім того, що обсяги фінансування залежатимуть від рейтингів вступників, серед яких закономірно більш популярними є економіка та право, ніж філософія чи хімія). Відсутність стимулювання неприбуткових галузей, у свою чергу, може призвести до замкненого кола відтворення неякісної системи освіти, покращення стану якої потребуватиме надходження нової висококваліфікованої робочої сили.

Упродовж останніх п'ятнадцяти років перерозподіл кількості ЗВО у розрізі окремих напрямів підготовки суттєво змінився. На фоні різкого зростання кількості ЗВО, які готували фахівців за економічними, юридичними напрямами, а також у сфері послуг, відбулося скорочення закладів, які здійснюють підготовку фахівців за інженерними й аграрними напрямами, що повністю суперечить існуючим задекларованим інноваційним напрямам розвитку економіки, поточним і перспективним потребам на фахівців у розрізі професій та спеціальностей.

Зрозуміло, що на фоні підвищення пропозиції освітніх послуг за економічними та гуманітарними напрямами підготовки відбулось і збільшення кількості студентів та випускників, які отримують відповідну освіту. Причиною зазначених тенденцій, у першу чергу, є орієнтація ринку освітніх послуг не на попит на фахівців з боку роботодавців, а на попит молоді на освіту. Тому завдяки популярності та престижності окремих видів діяльності в суспільстві молодь інерційно обирає певний професійний сегмент [47, с. 106].

У 2016/17 н. р. у структурі підготовки кадрів переважну більшість склали особи, які здобували вищу освіту за такими галузями знань: соціальні науки, бізнес і право, гуманітарні науки та інженерія. Варто зазначити, що ці галузі знань упродовж останніх 10 років зазнали найбільших змін у загальній структурі. Так, найбільший приріст спостерігався у сфері соціальних наук, бізнесу – 10 в. п., гуманітарних наук – 4,8 в. п. та транспорті – 2,8 в. п. Водночас, тенденції щодо збільшення питомої ваги серед студентів, які здобувають освіту за напрямами «економіка та підприємництво» і «право» останніми роками демонструють тенденції до скорочення [47, с. 106]. Це зумовлено тим, що, по-перше, починаючи

з 2013 р. відбувалося поступове скорочення обсягів державного замовлення на підготовку фахівців за цими галузями знань, а по-друге, вочевидь кількість вступників на ці напрями сягнула своєї граничної величини.

Варто зазначити, що в системі вищої освіти впродовж останніх п'ятнадцяти років відбулися зміни не лише за структурою підготовки фахівців, а й за освітньо-кваліфікаційними рівнями. Різко знизилася частка випускників, які навчались у ЗВО I–II р. а. за освітньо-кваліфікаційним рівнем «молодший спеціаліст» (на 11 в. п.) та у ЗВО III–IV р. а. за освітньо-кваліфікаційним рівнем «спеціаліст» (на 16 в. п.). Водночас відбулося збільшення питомої ваги випускників за освітньо-кваліфікаційним рівнем «бакалавр» (на 15,3 в. п) та «магістр» (на 9 в. п) [47, с. 108]. Серед основних причин слід назвати послідовну перебудову системи освіти відповідно до Болонських принципів, в яких відсутні освітньо-кваліфікаційні рівні «молодший спеціаліст» та «спеціаліст», а також зорієнтованість молоді на здобуття вищих освітньо-кваліфікаційних рівнів.

У доринковий період доступ до вищої школи забезпечувався конкурсною основою, оскільки фінансування здійснювалося виключно за рахунок бюджетних коштів. Така схема була цілком логічною, оскільки фактично єдиним роботодавцем була держава, яка й фінансувала підготовку кадрів. З переходом до ринкових відносин та реформуванням системи професійної освіти джерела її фінансування стали значно ширшими. Сучасне фінансування системи вищої освіти здійснюється відповідно до Бюджетного кодексу України, законів України «Про освіту», «Про вищу освіту», «Про державний бюджет на поточний рік» та постанов Кабінету Міністрів України. Основними джерелами фінансового забезпечення вищої освіти є:

- кошти державного та місцевих бюджетів;
- кошти юридичних і фізичних осіб, громадських організацій та фондів, у тому числі благодійні внески й пожертвування;
- кошти, отримані вищим навчальним закладом як плата за навчання, підготовку, перепідготовку, підвищення кваліфікації кадрів або за надання освітніх послуг;

- дотації або субвенції для вирівнювання регіональних диспропорцій;
- гранти;
- кредити на розвиток навчальних закладів усіх рівнів та здобуття освіти;
- кошти від здійснення навчальними закладами економічної діяльності, регламентованої державою.

Крім зазначених джерел фінансового забезпечення освіти, Постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності» [101] та постановою КМУ про внесення змін до вищезазваного документу передбачено додаткові джерела поповнення бюджетів навчальних закладів у сферах освітньої, наукової та науково-технічної діяльності, міжнародного співробітництва, побутових та інших послуг.

Бюджетним Кодексом України передбачається поєднання бюджетного фінансування державних ЗВО з надходженнями з інших джерел. До прикладу, недержавне фінансування вищої освіти в Україні може реалізовуватися за рахунок: коштів, отриманих як сплата за навчання, підготовку (перепідготовку), підвищення кваліфікації кадрів за укладеними угодами з фізичними та юридичними особами; коштів залучених від надання додаткових освітніх послуг (лінгвістичних курсів, професійних тренінгів тощо); коштів, отриманих за виконання науково-дослідних робіт на замовлення підприємств, установ та організацій; доходів від реалізації продукції навчальних майстерень та наукових центрів, передачі в оренду основних засобів тощо; кредитів та позик банків, дивідендів від цінних паперів та доходів від розміщення на депозитних вкладах тимчасово вільних позабюджетних коштів; добровільних грошових внесків від юридичних і фізичних осіб тощо.

Незважаючи на законодавче визначення обсягу фінансування освіти в Україні на рівні 10% національного доходу у ст. 61 Закону України «Про освіту», протягом двадцяти п'яти років її незалежності цей показник жодного разу не був

виконаний. Передусім це пов'язано із досить завищеним його рівнем, оскільки у світі існує не так багато країн, які витрачають стільки коштів на освіту, в основному це острівні держави в Тихому океані: Куба – 12,9%, Лесото – 13,1% ВВП [123, с. 161].

Динаміка видатків держбюджету мала хвилеподібний характер і в різні роки демонструвала то зростання, то спадання обсягів. Незважаючи на доволі значний ріст абсолютних показників державних витрат на підготовку фахівців, частка цих витрат у державному бюджеті поступово зменшувалася. Загалом упродовж 2000–2016 рр. максимальне значення видатків на вищу освіту у структурі сукупних видатків зведеного бюджету було зафіксовано у 2010 р. і становило 6,6% (рис. 4.11).

Варто зазначити, що підготовка фахівців та науково-педагогічних кадрів складає більшу частку видатків державного замовлення. Зокрема, впродовж останніх п'яти років питома вага видатків державного замовлення на підготовку фахівців становила близько 90,0% від загальних витрат, тоді як витрати на підготовку робітничих кадрів з державного бюджету у 2011 р. скоротилися майже в чотири рази.

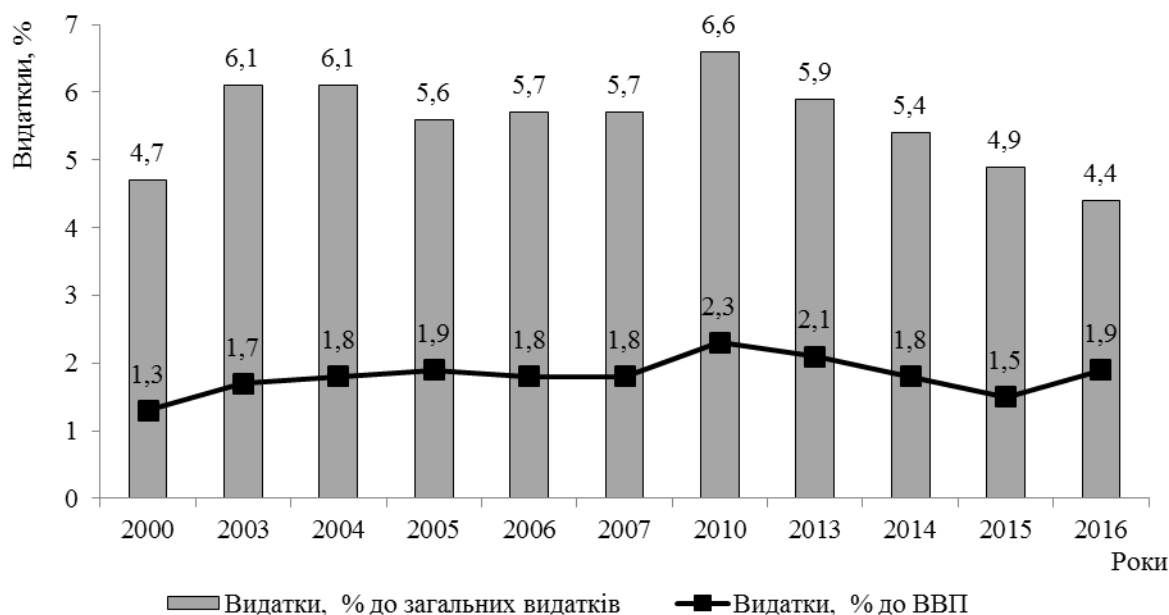


Рис. 4.11. Видатки держбюджету на вищу освіту за період 2000–2016 рр.

Джерело: [86].



Фактично скорочення видатків з державного бюджету на державне замовлення у 2011 р. відбулося значною мірою саме за рахунок навчання робітничих кадрів. З того часу показники підготовки робітничих кадрів не відновилися. Решту витрат на підготовку робітничих кадрів було покладено на місцеві бюджети. У 2014 р. ці витрати заплановані у розмірі 1,41 млрд грн, що становило лише 37% номінальних витрат від рівня 2010 р. [131, с. 5]. Виходячи з аналізу витрат на підготовку кадрів, можна дійти висновку, що держава в числі пріоритетних завдань бачить підготовку висококваліфікованої робочої сили.

Для порівняння слід відмітити, що високі показники фінансування вищої освіти характерні для скандинавських країн (за даними Світового банку у 2010 р.: Данія – 8,6%, Швеція – 6,6%, Норвегія – 6,7%, Фінляндія – 6,5%). Водночас серед країн СНД найбільші видатки на вищу освіту у структурі сукупних видатків зведеного бюджету порівняно з Україною мала Молдова (9,11%). Такі показники, як правило, пов'язані з жорсткішою централізацією вищої освіти та безкоштовним навчанням у державних ЗВО. Так, у скандинавських країнах вища освіта повністю безкоштовна.

Подальші роки для України характеризувалися скороченням витрат на освіту, і в цілому за 2000–2015 рр. фінансування вищої освіти зросло всього на 0,2 в. п. Це, насамперед, пояснюється звуженням мережі вищої освіти внаслідок як освітніх реформ, так і втрати частини ЗВО, які лишилися на територіях, непідконтрольних Україні, а також затяжною економічною кризою, що поглиблюється військовим конфліктом на Донбасі. Подібна динаміка властива і видаткам на освіту (у % до ВВП). Водночас, керуючись європейськими стандартами та прагненнями України до інтеграції у європейський простір, слід звернути увагу на значне відставання України від міжнародних норм показників фінансування як освіти у цілому, так і вищої освіти зокрема. Наприклад, у країнах ОЕСР показник фінансування вищої освіти коливався у межах 3,7–6,0% ВВП, тоді як в Україні за останні п'ятнадцять років він тримався в межах 1,3–1,5%.

Україна за абсолютним показником витрат на освіту одного студента має порівняно нижчі позиції, ніж інші європейські країни. До прикладу, у Норвегії ці

витрати складають 38 162,4 дол. США, Данії – 31 982,1 дол. США, Швеції – 20 619 дол. США, у Чехії – 6 650 дол. США, Росії – 2 889 дол. США, Україні – 1 347 дол. США. Проте цей показник прямо залежить від розміру ВВП на особу за паритетом купівельної спроможності, за яким Україна значно відстає від європейських країн. Тому цілком зрозумілим є факт, що абсолютний показник витрат на освіту одного студента в Україні втричі менший за середні показники країн ОЕСР та ЄС–21 і майже у п'ять разів менший від показника США.

Більш коректним, на мою думку, є зіставлення відносних витрат на одного студента. Порівняння досягнень різних країн за цим показником дає змогу оцінити динаміку витрат на особу, яка здобуває вищу освіту. Для коректності порівнянь сума витрат на одного студента по всіх країнах наводиться у відсотках ВВП на особу, який обчислений у доларах США за паритетом купівельної спроможності (ПКС). Таким чином, при аналізі витрат ми отримуємо можливість абстрагуватися від економічних передумов порівнюваних країн. Варто зазначити, що динаміка витрат на одного студента збігається з динамікою витрат на освіту. Так, у періоди зростання загальних витрат витрати на підготовку одного студента зростали, і навпаки.

На сьогодні вартість навчання у закладах вищої освіти України має значні відмінності. Серед недоліків у цьому напрямі вкажемо на відсутність нормативів для розрахунків собівартості навчання на одного студента. До прикладу, середня вартість навчання бакалавра для осіб, прийнятих у 2014–2015 н. р. з оплатою за кошти фізичних та юридичних осіб на денну форму за всіма напрямками, варіює від 6500 до 11000 грн., на заочну – від 3600 до 8400 грн. Беручи до уваги той факт, що понад 50% студентів навчаються за кошти фізичних та юридичних осіб, можна дійти висновку, що вартість навчання одного студента за кошти державного бюджету суттєво вища, ніж за кошти фізичних чи юридичних осіб [131, с. 5].

Проте, навіть високі державні видатки на підготовку кадрів не сприяють своєчасному оновленню основних засобів системи освіти, що зумовлює поступове старіння матеріальної бази навчальних закладів. Так, ступінь зносу основних засобів

для системи освіти в цілому у 2010 р. становив 62,5%. Наступні роки характеризувалися поступовим скороченням цього показника, однак рівень 2000 року (40,5%) не досягнуто і нині, а нові основні засоби вводилися в експлуатацію вкрай повільно. Враховуючи затяжну економічну кризу в Україні, можна припустити, що збільшення державних видатків на вищу освіту найближчими роками не відбудеться. Звідси одним із першочергових завдань у системі реформування вищої освіти України має стати забезпечення більшої автономності ЗВО у системі фінансування, що забезпечить оптимізацію витрат державних коштів та можливість створення прозорих фінансово-економічних механізмів цільового накопичення й адресного використання коштів, необхідних для реалізації в повному обсязі конституційних прав населення на вищу освіту.

#### **4.2. Розвиток системи підготовки кваліфікованих робітничих кадрів**

Вагоме значення у збереженні конкурентних переваг країни щодо відтворення кадрового потенціалу країни належить системі професійної освіти, у тому числі – професійно-технічній освіті, престижність отримання якої стрімко знижувалася впродовж останніх років. Трансформації мережі професійно-технічної освіти України тісно пов'язані зі структурними трансформаціями економіки загалом. Перспективні дослідження щодо розвитку професійно-технічної освіти свідчать, що за умов збереження існуючих тенденцій на ринку освіти потреби промисловості у кваліфікованих кадрах у 2020 р. для більшості регіонів України задовольнятимуться лише на 30,0–37,0%. Тому виникає необхідність детального вивчення сучасного стану професійно-технічної освіти, виявлення основних тенденцій її розвитку та визначення напрямів удосконалення системи, здатних оптимізувати структуру підготовки робітничих кадрів.

У 1996 р. Указом Президента України «Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти» були окреслені завдання розвитку професійно-технічної освіти. Як основні було визначено «збереження на період виходу з кризи та перебудови

економіки країни мережі професійно-технічних закладів освіти у загальнодержавній власності, централізоване управління професійно-технічною освітою з розширенням автономії закладів освіти та державне регулювання системи підготовки робітничих кадрів», а також «розробка законодавчих актів прямої дії, які б регулювали суспільні відносини у сфері професійно-технічної освіти» [103]. До набуття незалежності Україна мала розвинуту систему професійно-технічної освіти, до складу якої входило 1160 державних навчальних закладів. Крім цього, функціонувала широка мережа галузевих навчально-курсівих комбінатів, на базі яких проводилася початкова професійна підготовка та підвищення кваліфікації робітників. У 1998 році було прийнято Закон «Про професійно-технічну освіту», де були задекларовані правові, організаційні та фінансово-господарські основи функціонування ЗПТО [103].

Підготовка кадрів професійно-технічними закладами освіти у 1990-х роках здійснювалася більш як за 800 робітничими професіями. Однак під впливом наростання кризових явищ в економіці, ускладнення демографічної ситуації у країні упродовж 1995–2016 рр. мережа закладів професійно-технічної освіти, структура контингенту та перелік напрямів професійної підготовки поступово змінювалися (рис. 4.12).

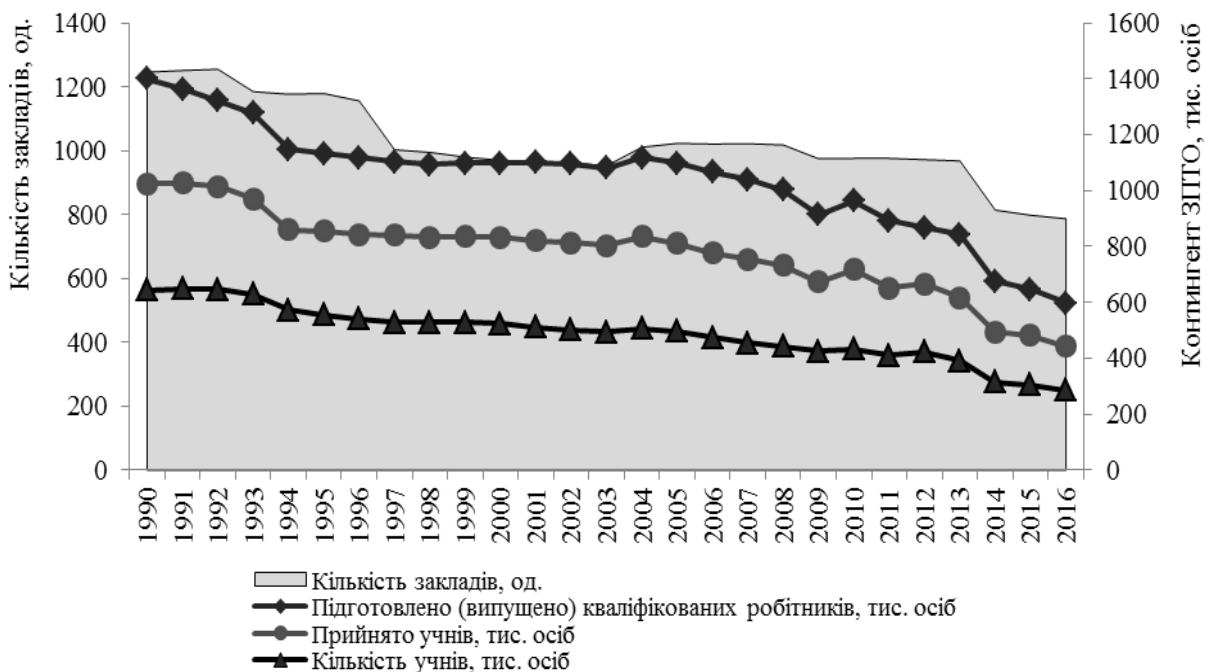
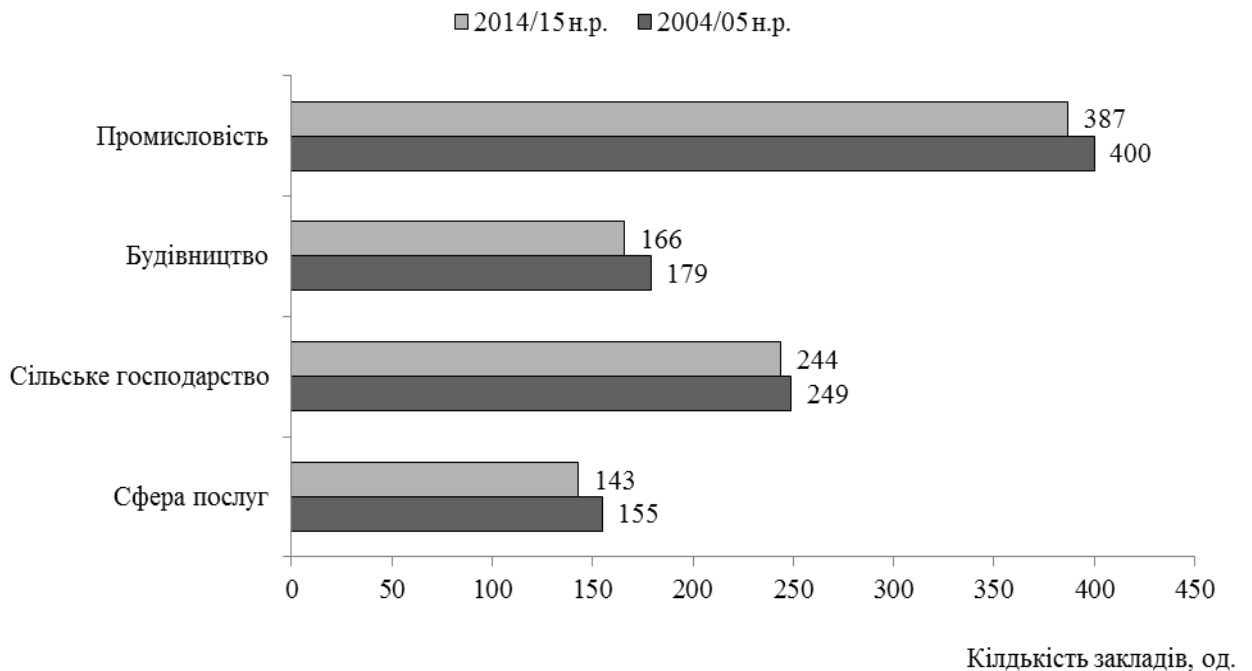


Рис. 4.12. Динаміка мережі та контингенту професійно-технічної освіти за 1990-2016 рр.

Джерело: [86].

Так у 2016 р. підготовка кваліфікованої робочої сили у ЗПТО здійснювалася за 415 робітничими професіями. Відповідно відбулося й скорочення напрямів підготовки кваліфікованих робітників. Станом на початок 2016 р. за офіційними даними в Україні функціонувало 798 професійно-технічних навчальних закладів, а саме: професійних ліцеїв – 370; вищих професійних училищ – 160; центрів професійно-технічної освіти – 67; професійно-технічних училищ – 91; ЗПТО, які є структурними підрозділами ЗВО, та навчальні заклади інших типів, що надають професійно-технічну освіту, – 26 та 19 відповідно; навчальних центрів при установах виконання покарань – 65 [111, с. 13].

Позитивною тенденцією впродовж аналізованого періоду стала оптимізація мережі ЗПТО за галузевим спрямуванням (рис. 4.13).



**Рис. 4.13. Розвиток мережі професійно-технічних навчальних закладів України у галузевому розрізі за період 2004/05–2014/15 н.рр.**

*Джерело:* [87].

Упродовж 2006–2007 рр. збільшувалася кількість навчальних закладів, які готували робітничі кадри для промисловості, що є свідченням розвитку цієї галузі економіки та збільшення попиту на робітників виробничої сфери. У наступні роки оптимізація сфери професійно-технічної освіти виявилася у скороченні ЗПТО за

всіма галузевими спрямуваннями. Однак, як і раніше, найбільша їх частка (41,2%), спрямована на підготовку кваліфікованих робітничих кадрів для промисловості.

Оптимізація мережі професійно-технічних закладів супроводжувалася скороченням контингенту учнів та слухачів. Лише за 2004–2016 рр. їхня кількість зменшилася на 43,7% [111, с. 11]. Варто зазначити, що основний контингент учнів і слухачів ЗПТО складають випускники загальноосвітніх навчальних закладів віком 15–19 рр. (третина з них належить до соціально незахищених категорій населення).

Дисбаланс між обсягами підготовки робітничих кадрів та потребами ТРП з кожним роком загострюється. За даними Державної служби статистики України у середньому по Україні в розрахунку на 10 тисяч населення у професійно-технічних навчальних закладах у 2015/2016 н. р. навчалися 71 учень проти 127 учнів у 1990/1991 н. р. Водночас у вищих навчальних закладах I–IV рівнів акредитації цей показник у 2015/2016 н. р. становив 375 студентів (у 1990/1991 н. р. – 316 студентів). Співвідношення кількості студентів ЗВО I–IV рівнів акредитації та кількості учнів і слухачів професійно-технічних навчальних закладів у 2015/2016 н. р. складало 5,3 (у 1990/1991 н. р. – 2,8) [111, с.12]. За період 1990–2016 рр. випуск кваліфікованих робітників в Україні скоротився на 55,6%. При цьому випуск фахівців із вищою освітою збільшився на 22,4% (кількість фахівців, випущених з ЗВО I–IV рівнів акредитації, складала у 1990/1991 н. р. 365,6 тис. осіб, у 2000/2001 н. р. – 422,2 тис. осіб, у 2015/2016 н.р. – 386,7 тис. осіб). Така структура підготовки робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою призводить до того, що після закінчення ЗВО їх випускники не мають можливості працевлаштуватися за фахом, а підприємства відчувають гостру нестачу кваліфікованих робітничих кадрів.

Водночас дослідження динаміки розвитку мережі ЗПТО дає підстави стверджувати, що її звуження триватиме й далі. Це пояснюється не тільки падінням престижу професійно-технічної освіти в Україні, а й скороченням демографічного базису населення. Зокрема, демографічні прогнози оцінки

фахівців Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України свідчать про скорочення населення вікової групи 14–20 рр. з 2,9 млн. осіб у 2014 р. до 2,33 у 2018 році, вікової групи 15-19 рр. – з 2,19 млн. осіб до 1,84 млн. осіб [18].

Варто також зазначити, що сучасна молодь не прагне здобувати освіту у ЗПТО, оскільки здебільшого не хоче обирати важкі, непривабливі за умовами та оплатою праці робітничі професії. Про це переконливо свідчать численні соціологічні опитування в Україні, які повністю спростовують гіпотезу, що у разі створення сприятливих умов праці за робітничими професіями молодь зможе переорієнтуватися з отримання вищої освіти на професійно-технічну. Кожен шостий респондент з опитаних у рамках проекту МОП «Перехід на ринок праці молоді України» висловив своє небажання переорієнтуватися на здобуття професійно-технічної освіти, навіть якщо вона гарантуватиме відносно більшу стабільність зайнятості та вищі доходи [249]. Сучасна молодь свої професійні устремління, успішну побудову кар'єри та отримання вищого соціального статусу здебільшого пов'язує з вищою освітою. За умови зберігання подібних стереотипів у суспільстві ми дедалі гостріше відчуватимемо розбалансованість структури підготовки робітничих кадрів і фахівців з вищою освітою.

Ще однією пересторогою щодо звуження контингенту системи професійно-технічної освіти є істотне зменшення навчальної активності української молоді у вікових групах 20–24 рр., 25–29 рр. та 30–34 рр. [72]. Наприклад, більшість батьків учнів ЗПТО (58%) прагне, щоб їхні діти продовжили навчання у ЗВО, водночас лише 44% дітей висловили бажання це зробити. Значна частина дітей не бажають продовжувати навчання взагалі (56%) [134, с. 9]. Подібні прагнення були виявлені й фахівцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, які зазначають, що більше половини респондентів, здобувши певну професію, не ставлять перед собою мету подальшого саморозвитку і не збираються продовжувати здобувати освіту [249, с. 12].

Переважає більшість батьків учнів, що навчаються в ЗПТО (76%), забезпечені роботою, а, отже, мають можливість навчати і виховувати дітей. З них

45% зайняті на виробництві. Професійні устремління учнів ЗПТО частіше пов'язані з сімейною належністю до представників робітничих професій. Так, більшість дітей кваліфікованих робітників також обирають робітничі спеціальності. Кожен третій з опитаних респондентів обрав професію в тій галузі, що й батьки [134, с. 19].

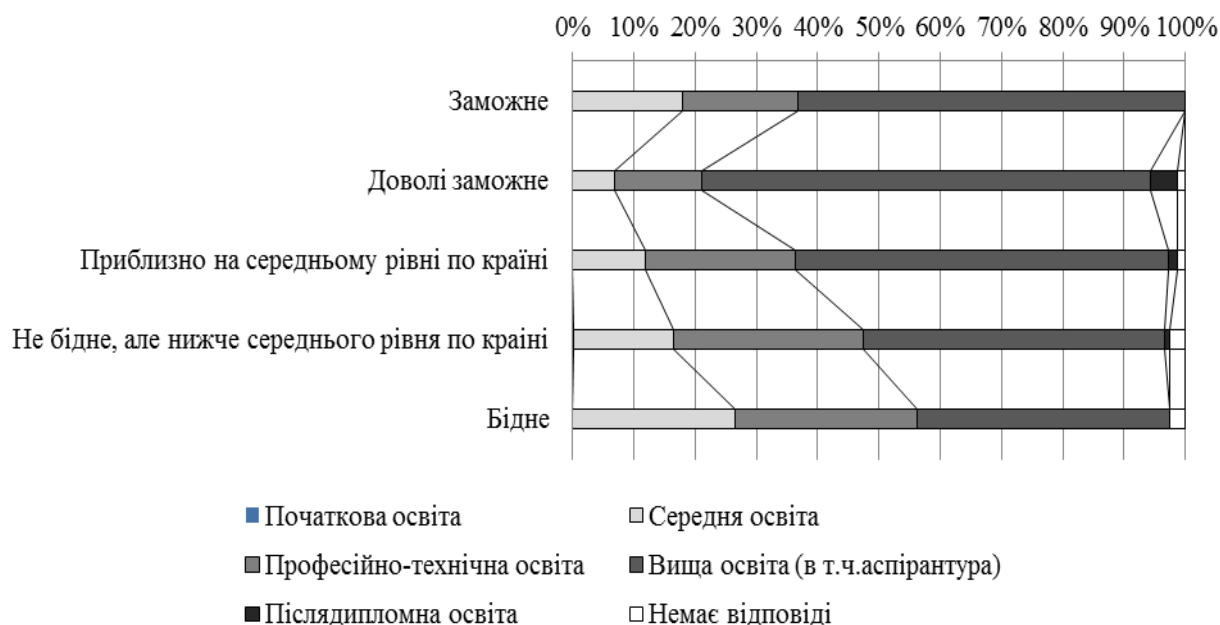
Переважно контингент ЗПТО цілеспрямовано обирає навчання робітничим професіям. Наприклад, 67% респондентів відразу вступили до ЗПТО, 21% навчались у ЗВО і не закінчили, 12% намагалися вступити до ЗВО, та не вступили. Серед основних причин відтермінування навчання у ЗПТО респонденти зазначали відсутність державних місць та можливостей сплачувати за освіту. Більше половини опитуваних (56%) вказали, що пішли б навчатися до іншого ЗПТО, якби не вступили до цього навчального закладу. Це свідчить, що більшість респондентів були схильні до здобуття виключно робітничої професії. Також учні додають, що якби вони не вступили до ЗПТО, то «повернулися б навчатися до школи» або «вступили б до цього навчального закладу, але на іншу спеціальність» [134, с. 29].

У пріоритетах очікувань учнів ЗПТО основним є «отримання практичних навичок» (35% опитаних), отримання професії, яка цікавить (17%), прагнення отримання як знань (24%) для подальшого навчання, так і престижної професії (18%) з практичними вміннями і навичками. Водночас частина дітей (6%) не зацікавлені в цьому, а хочуть лише отримати диплом. 76% опитаних учнів ЗПТО планують працювати за обраною професією. І лише 1% респондентів ще не визначилися, а також додають, що «буду працювати там, де буде робота», «працювати і навчатися», «залежно від обставин», «можливо, ще не вирішив» [134, с. 23].

На думку майже двох третин опитаних батьків (64%), доступ до якісної середньої освіти має більшість учнів [134, с.12]. Щодо професійно-технічної освіти в Україні, то вона характеризується порівняно більшою доступністю для населення, ніж вища освіта. Це засвідчили й результати опитування, проведеного науковцями Інституту демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Переважна більшість учнів ЗПТО (83,4%) зазначили, що



навчаються за рахунок державних коштів, тоді як серед студентів ЗВО таких виявилось менше половини (43,8%) [249], що підтверджує залежність рівня освіти молоді від матеріального стану домогосподарства: зі зростанням добробуту збільшується частка тих, хто здобув вищу освіту, та зменшується тих, хто отримав професійно-технічну та середню освіту (рис. 4.14).



**Рис. 4.14 Розподіл молоді, яка закінчила навчання, за рівнем освіти та матеріальним станом домогосподарства**

*Джерело:* [249].

У сучасних умовах професійно-технічна освіта разом з освітньою та економічною функціями виконує важливу функцію соціального захисту молоді, оскільки через здобуття професійної освіти забезпечується можливість участі у суспільному виробництві. Значна частина учнів (28%) потребують соціального захисту. Зокрема це молодь із неповних, малозабезпечених, неблагополучних сімей та особи з обмеженими можливостями.

Для працевлаштування осіб із фізичними та розумовими вадами, дітей-сиріт і дітей, які залишилися без піклування батьків, на підприємствах та організаціях бронюються робочі місця. Поліпшенню працевлаштування випускників професійно-технічних навчальних закладів сприяє те, що майже кожен другий учень тут готується за двома і більше спорідненими або суміжними

професіями. Це розширює можливості працевлаштування, сприяє підвищенню майстерності випускників, а отже, і підвищенню їх конкурентоспроможності на ТРП.

Проте в цілому сучасна система професійно-технічної освіти незбалансована і характеризується неефективністю розподілу державних коштів. Існуючий механізм формування, фінансування й виконання державного замовлення на підготовку робітничих кадрів не забезпечує в повному обсязі дотримання державних гарантій щодо отримання, відповідно до ст. 38 Закону України «Про професійно-технічну освіту», першого робочого місця, нівелює мету державного замовлення як засобу регулювання задоволення потреб економіки та суспільства у кваліфікованих кадрах.

Випускники ЗПТО стикаються зі складнощами працевлаштування за отриманою професією. За даними Державного центру зайнятості, на початок липня 2015 р. було зареєстровано 171 тис. безробітних з професійно технічною освітою (за наявності 18 тис. вакансій, які потребували відповідного рівня підготовки). Як наслідок, станом на 01.09.2014 р. не працевлаштовано 19 тис. випускників 2014 року, які навчалися за держзамовленням (13% загальної кількості), а наступного року станом на 01.09.2015 р. – 18 тис. таких випускників 2015 р. (відповідно 14%) [134].

За даними моніторингу МОН України, 77 % ЗПТО укладають договори щодо працевлаштування випускників. Проте гарантоване працевлаштування за максимальними оцінками отримують лише 37% випускників [134, с. 60]. Існує проблема в закріпленні працевлаштованих випускників на першому робочому місці. Негативно впливає на рівень закріплення випускників невисока оплата праці, відсутність можливості підвищення кваліфікації та кар'єрного зростання, відсутність соціального пакета тощо. Як свідчить практика, через півроку після працевлаштування випускників за направленнями спостерігається зменшення їх кількості на 26–38%, а протягом трьох років – на 70–75% [17, с. 9].

Законом України «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів,

підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» від 20 листопада 2012 р. № 5499–VI було визначено порядок формування державного замовлення, де передбачено механізм формування середньострокового прогнозу потреби у фахівцях та робітничих кадрах на ТРП. Проте слабким місцем у цьому напрямі й досі лишається інформаційне забезпечення прогнозування потреби економіки у робітничих кадрах за видами економічної діяльності та професіями. Потребує також удосконалення механізм узгодження кількісних прогнозних оцінок з пропозиціями центральних і місцевих органів виконавчої влади та соціальних партнерів щодо перспективної потреби у робочій силі за професіями й видами економічної діяльності.

Дослідження ситуації з працевлаштуванням випускників різних спеціальностей на базі моніторингового дослідження МОН України серед керівників професійно-технічних навчальних закладів свідчить про те, що практично у всіх регіонах України достатньо високий попит мають професії, пов'язані зі сферою громадського харчування, зокрема «кухар», «кухар-бармен», «кухар-кондитер», «бармен-офіціант». Кращі можливості щодо працевлаштування практично в усіх областях мають випускники ЗПТО, які здобули професію «муляр», «штукатур», «малляр», «столяр», «облицювальник-плиточник», «токарь», «електрогазозварник», «електрозварник», «водій», «автослюсар», «верстатник широкого профілю» [134, с. 5]. Водночас існують і певні регіональні відмінності в можливостях працевлаштування за різними професіями. Зокрема, різні умови для працевлаштування за регіонами України мають оператори комп'ютерного набору, при цьому порівняно кращі можливості – у випускників ЗПТО Дніпропетровської, Львівської, Одеської, Полтавської, Чернівецької областей. Мало затребуваними на ТРП є «обліковці з реєстрації бухгалтерських даних», «конторські службовці», «секретарі». Тому визначення потреби ТРП у кваліфікованих робітниках (за професіями, видами економічної діяльності, регіонами) сприятиме покращенню управління й фінансування сфери освіти та професійної підготовки. Розробка прогнозних оцінок у цих сферах

сприятиме визначенню найбільш актуальних (для підготовки у професійно-технічних навчальних закладах) професій.

Сучасна система професійно-технічної освіти в Україні потребує пильної уваги з боку держави. Це пов'язано не тільки з економічною та політичною нестабільністю, які впливають на кон'юнктуру ТРП й відбиваються на можливостях працевлаштування випускників ЗПТО, а і з демографічними зрушеннями у структурі населення, зокрема його поступовим скороченням через передчасну смертність, депопуляцію, старіння та еміграцію. Крім того, варто враховувати ціннісні вподобання сучасної молоді, насамперед її зорієнтованість на здобуття вищої освіти, що дедалі посилюватиме падіння престижу робітничих професій. Усі перелічені чинники негативно позначаються на якійсій структурі робочої сили та призведуть у перспективі до дефіциту кваліфікованих кадрів за робітничими спеціальностями, що гальмуватиме національну економіку у період її піднесення.

Однією з системних проблем професійно-технічної освіти в Україні є недосконалість професійних стандартів, слабкі темпи їх розробки та впровадження на базі компетентностей. Постанова Кабінету Міністрів України від 17 серпня 2002 р. № 1135 «Про затвердження Державного стандарту професійно-технічної освіти» зобов'язала Міністерство освіти і науки України разом з іншими соціальними партнерами забезпечити розроблення й запровадження державних стандартів із конкретних професій. За участі представників галузевих рад та Федерації роботодавців України було розроблено Закон України «Про систему професійних кваліфікацій», прийнято Національну рамку кваліфікацій, розроблено пілотні професійні стандарти, що сприятиме підвищенню конкурентоспроможності професійно-технічної освіти. І хоча на сьогодні Законом України «Про зайнятість» чітко прописана регламентація взаємодії між ЗПТО та об'єднаннями роботодавців щодо створення державних стандартів з конкретних робітничих професій на основі компетентнісного підходу, все ж кількість професійних стандартів з конкретних робітничих професій ще залишається незначною.

За даними Міністерства освіти і науки України, на початок 2016 р. було розроблено та впроваджено у навчально-виробничий процес 377 державних стандартів професійно-технічної освіти з конкретних робітничих професій. З них: для промисловості – 110, сільського господарства та переробної галузі – 45, транспорту – 36, торгівлі та сфери послуг – 38, будівництва – 31, зв'язку – 9, добувної промисловості – 19, енергетики – 3, правоохоронної галузі та Міністерства надзвичайних ситуацій в Україні – 6, комунального господарства – 13 [87]. Станом на 1.10.2015 р. було затверджено 43 ДСПТО, з яких розроблено вперше – 9; за галузевим спрямуванням: промисловість та загальні професії – 11; сільське господарство – 3, переробна промисловість – 7; торгівля та сфера послуг – 5; будівництво – 11; добувна промисловість – 3, транспорт – 2, зв'язок – 1.

Не сприяє гнучкості ринку освіти й високий рівень централізації освітньої системи, за якої всі повноваження щодо прийняття рішень зосереджені в державних органах управління освітою, тоді як регіональні та локальні учасники, що більш наочно бачать структурні зрушення на ТРП та могли б ефективніше впливати на ситуацію з підготовкою кваліфікованих кадрів, обмежені в можливостях управління. Планування коштів на утримання ЗПТО здійснюється відповідно до величини граничних обсягів видатків на їхнє утримання. Фінансування ЗПТО України на сьогодні реалізується переважно за рахунок державного бюджету (89% від загального фінансування галузі). Однак фактично за рахунок бюджетних коштів повністю фінансуються тільки витрати на виплату заробітної плати, стипендій, оплату комунальних послуг і харчування учнів пільгових категорій. При цьому комунальні платежі складають 10% поточних витрат державного сектору на професійно-технічну освіту, а заробітна плата – 60%.

Усього 24% керівників ЗПТО задоволені станом матеріально-технічної бази, зазначаючи при цьому, що забезпечення достатнє, є практично все необхідне, однак обладнання застаріле. 6% керівників ЗПТО вказують, що забезпечення практично відсутнє, а більшість керівників (68%) – що навчальні заклади забезпечені частково. Серед «іншого» керівники зазначили, що навчально-

матеріальна база закладу оновлюється та поповнюється за рахунок зароблених коштів, а також необхідного замало для якісної освіти [134]. Тобто, сучасним ЗПТО не вистачає фінансових ресурсів для оновлення матеріально-технічної бази та залучення кадрового потенціалу, а тому, ефективність професійно-технічної освіти весь час знижується. Нині діяльність професійно-технічної освіти в основному фінансується з державного бюджету (88% від загальних витрат у 2015 році). Надходження від домогосподарств у структурі фінансування ЗПТО у 2015 р. склали 10%, у середньому 2237 грн. на одного учня / слухача, допомога від бізнесу – 2% загальної вартості професійно-технічної освіти, або 487 грн в середньому на одного учня/слухача, а решта – надходження з інших джерел. [79, с.13].

Слабкими залишаються стимули роботодавців до розбудови технічної бази професійно-технічних навчальних закладів, передачі для навчальних цілей обладнання, техніки, матеріалів. Згідно зі статтею 29 Закону «Про професійно-технічну освіту», підприємства, установи, організації – замовники підготовки кваліфікованих робітників зобов'язані відповідно до укладених угод перераховувати кошти на зміцнення навчально-виробничої бази, безоплатно передавати для навчальних цілей професійно-технічним навчальним закладам приміщення, споруди, обладнання, техніку, інструменти, матеріали, енергоносії, науково-технічну інформацію, нові технології виробництва тощо, надавати консультаційну технічну і технологічну допомогу та можливість стажування на виробництві викладачам, майстрам виробничого навчання [17]. Однак це недостатньо дієво мотивує роботодавців до інвестування в техніку, устаткування, оскільки законодавством не передбачене звільнення від податків витрат на купівлю техніки.

Отже, принципи фінансування ЗПТО не відповідають вимогам сучасного ринку освіти. Повна залежність роботи ЗПТО від обсягів бюджетного фінансування, нормативна неврегульованість критеріїв та процедури визначення їх ефективності не стимулюють заклади забезпечувати високу якість підготовки кваліфікованих робітників. На сьогодні нормативно не визначений механізм

планування діяльності навчальних закладів, який, на мій погляд, має базуватися на результатах оцінки фактичної та перспективної кон'юнктури ТРП та враховуватися при визначенні пріоритетів і розподілі фінансових ресурсів. Податковий кодекс України передбачає запровадження пільг, якими звільняються від оподаткування податком на додану вартість операції з постачання послуг зі здобуття професійно-технічної освіти, харчування учнів у ЗПТО та інші операції. Також Податковим кодексом передбачається можливість звільнення від оподаткування доходів ЗПТО (зокрема, навчальних закладів аграрного профілю), а також звільнення від плати за землю дослідних господарств навчальних закладів сільськогосподарського профілю та професійно-технічних училищ. Видатки на підготовку кваліфікованих робітників у професійно-технічних навчальних закладах з огляду на витрати залежно від матеріалоемності та складності підготовки робітничих професій, якості підготовки кадрів недостатньо враховуються при формуванні державного та місцевих бюджетів.

Головною проблемою системи професійно-технічної освіти в Україні є централізація системи управління, за якої прийняття рішень здійснюється на рівні вищих органів влади, у той час коли регіональні та місцеві органи самоврядування обмежені в діях. Розв'язання цієї проблеми лежить у площині забезпечення децентралізації управління, головним завданням якої є надання регіональним учасникам більшої автономії та гнучкості з метою підвищення їхньої адаптованості до структурних змін економіки та розширення можливостей залучення додаткових фінансових коштів [30, с. 180].

Децентралізація системи професійно-технічної освіти допомагає «поставити процес управління освітою на раціональну основу, що дає змогу, з одного боку, продуктивно розробляти та успішно реалізовувати єдину загальнодержавну освітню стратегію і політику, а з іншого – підвищити ступінь свободи та міру державної підтримки позитивних ініціатив, що надходять від місцевих органів влади та освітніх установ» [8]. Вона передбачає підвищення рівня внутрішнього контролю та підзвітності, а також рівня соціальної відповідальності всіх зацікавлених сторін. За таких умов всі ЗПТО повинні будуть самостійно створити

й упровадити ефективну систему управління якістю, здатну відповідати на всі виклики, пов'язані з децентралізацією.

Більшість європейських країн прагнуть у сучасних умовах забезпечити більше автономії професійно-технічним навчальним закладам в організаційній, педагогічній та економічній діяльності. Така автономія передбачає надання більшої свободи в управлінні, що дозволяє швидше й адекватніше реагувати на структурні зрушення в економіці, зміни кон'юнктури товарного ринку та потреб у кваліфікаціях без залучення центральних органів влади, але в тісному співробітництві з усіма соціальним партнерами регіонального та локального рівнів. Децентралізація дозволяє навчальним закладам вносити корективи у зміст освіти, оновлювати професійні стандарти, переглядати методологію викладання, закривати застарілі програми та вводити нові. Крім того, вона передбачає значне розширення повноважень ЗПТО в економічній сфері, а саме планування джерел наповнення власного бюджету, можливість за необхідності здійснювати модернізацію матеріально-технічної бази, залучати додаткові фінансові ресурси від соціальних партнерів. Одночасно виникає потреба у розробленні відповідної нормативної бази, здатної регулювати всі процеси від методологічних до організаційних. Вивчаючи досвід Великої Британії, Данії, Литви, Польщі, Угорщини та Словаччини, можна побачити, що попри значні відмінності цих країн у рівнях соціально-економічного розвитку й організації освітніх систем спільною рисою для них у процесі децентралізації професійної освіти є делегування повноважень на локальні рівні. Таким чином, ЗПТО отримують значно більшу автономію у розв'язанні організаційних та фінансових питань, функціонують відповідно до ринкових законів та несуть повну відповідальність за прийняття рішень.

Вивчення проблем управління якістю професійної освіти у європейських країнах свідчить про наявність тісного зв'язку між ступенем централізації системи професійно-технічної освіти та характером підходів до забезпечення якості надання освітніх послуг. У високоцентралізованих освітніх системах всі проблеми вирішуються на рівні центрального керівного органу, у зв'язку з чим



ЗПТО державної форми власності обмежені у прийнятті незалежних рішень і змушені приймати систему забезпечення якості, що базується на контролі, управлінні зверху та постійно підлягає зовнішнім процедурам оцінки.

Системи професійно-технічної освіти високого ступеня децентралізації, навпаки, характеризуються підходами до забезпечення якості освіти, які надають більше можливостей для навчання та розвитку. В умовах децентралізації системи професійно-технічної освіти навчальні заклади самостійно визначають напрям розвитку і мають більшу гнучкість, що дозволяє їм швидше пристосовуватися до потреб ТРП.

Умовно можна визначити п'ять послідовних етапів децентралізації системи професійно-технічної освіти:

- I. Децентралізація до рівня регіональних органів влади;
- II. Делеговані повноваження;
- III. Деволюція;
- IV. Партнерство;
- V. Приватизація.

На першому етапі методи організації професійно-технічної освіти та практика управління нею визначаються централізовано, але контролюються регіональними органами влади. На другому етапі розширюються форми і обсяги повноважень регіональних органів влади у сфері управління професійно-технічною освітою, але офіційно влада ще знаходиться у руках Міністерства освіти і науки. Так звана деволюція (форма децентралізації), або третій етап, передбачає врегульовану законом передачу влади та контролю над системою професійно-технічної освіти регіональним органам з певним ступенем незалежності від центральної влади.

Однак всі три етапи передбачають вкрай обмежену роль ЗПТО у самоврядуванні. І лише на четвертому та п'ятому етапах центральна й регіональна влада знижують контроль і розширюють можливості навчальних закладів у прийнятті рішень, завдяки чому останні можуть розробляти нові напрями підготовки робітничих кадрів з урахуванням потреб регіону та активно залучати

до співробітництва соціальних партнерів. У випадку приватизації ЗПТО отримують ще більшу свободу в організації та управлінні. Всі етапи децентралізації передбачають поступову передачу влади від держави до регіонів і від них до навчальних закладів. У зв'язку з цим постають запитання: в який спосіб забезпечуватиметься якість професійно-технічної освіти? І чи здатні ЗПТО самостійно контролювати якість наданих послуг?

Досвід країн ЄС, які перейшли до децентралізації освітніх систем, переконливо доводить, що якість професійно-технічної освіти при цьому значно підвищується. Наприклад, у централізованій системі між суб'єктами управління освітою та окремим ЗПТО існує величезна дистанція, що негативно позначається на якості освітніх послуг. Міністерство освіти і науки визначає широкий спектр питань, зокрема: політику у сфері професійно-технічної освіти; перспективи розвитку навчальних закладів та напрями освітньої підготовки; правила використання майна; порядок організації, реорганізації та ліквідації навчальних закладів; організацію інформаційного, науково-методичного, матеріально-технічного та фінансового забезпечення; контроль за виконанням законодавства тощо [104]. Тобто, центральна влада відповідає практично за всі сфери діяльності ЗПТО. Останні, у свою чергу, зобов'язані збирати величезну кількість інформації, яка засвідчує, що вони працюють відповідно до задекларованої державою освітньої політики.

Деяку інформацію для перевірки достовірності внутрішніх документів збирають зовнішні спостерігачі шляхом інспектування. Водночас у децентралізованих системах більшість функцій з організації та управління делеговано навчальним закладам. Дані про результативність власної діяльності ЗПТО збирають самостійно. Зовнішні перевірки повністю виключаються, але існує можливість проведення зовнішнього аудиту за ініціативою соціальних партнерів.

Безумовно децентралізація передбачає високий рівень соціальної відповідальності як навчального закладу, так і всіх соціальних партнерів у регіоні. Прогресивна європейська практика свідчить, що фальсифікації практично

виключені, оскільки всі зацікавлені сторони регіонального та локального рівнів представлені у наглядових радах. Пріоритетним завданням для ЗПТО в умовах децентралізації стає надання якісних освітніх послуг, оскільки у протилежному випадку ці заклади, конкуруючи на ринку освіти, втрачатимуть престиж, а отже, й контингент учнів. В умовах децентралізації управління освітня політика формується з урахуванням інтересів професійно-технічних навчальних закладів і соціальних партнерів, які отримують значні важелі впливу при розробці нових нормативних документів та модернізації існуючих. Уся нормативна база, що стосується потреб галузі, є результатом консенсусу, що досягається у процесі переговорів між зацікавленими сторонами (роботодавцями, профспілками, учнями, викладачами, керівниками ЗПТО).

У країнах ЄС представники роботодавців та профспілок входять до складу управлінських рад ЗПТО та є сполучною ланкою між навчальними закладами і місцевою громадою. Управлінські ради відповідають за управління навчальним закладом, займаються розробкою професійних стандартів, беруть участь у створенні стратегії розвитку, ухваленні рішень щодо оптимізації навчальних програм відповідно до потреб регіону чи галузі, готують рекомендації щодо вдосконалення освітньої політики професійної освіти, затверджують бюджет та фінансову звітність, інформують відповідні державні органи про порушення законодавства, виявлені зовнішнім аудитом. Члени управлінських рад висуваються організаціями, які беруть активну участь у розвитку ЗПТО.

Найважливішою умовою ефективності управління професійно-технічною освітою є систематичний моніторинг ринків праці та освіти, що надаватиме уявлення про перспективи розвитку обох систем, трансформацію вимог до компетенцій та слугуватиме базою для внесення корективів у освітні плани і програми.

У країнах ЄС за сприяння всіх соціальних партнерів створені наукові центри, що спеціалізуються на розробці макроекономічних прогнозів та футурологічних сценаріїв. Майже всі вони так чи інакше стосуються перспектив

розвитку освіти, як галузі з найбільшими можливостями впливу на майбутнє шляхом формування кадрів для мінливих потреб економіки [10, с. 93].

В Україні система професійної освіти має високий рівень централізації. Контроль якості освітніх послуг здійснюється державною інспекцією навчальних закладів України, що підпорядкована Міністерству освіти і науки та підзвітна Кабінету Міністрів України. Інспекції ЗПТО проводяться раз на п'ять років, хоча у випадках скарг можливі й додаткові перевірки. До складу таких інспекцій входять керівники та експерти з інших ЗПТО, а також представники регіональних органів управління освітою. Однак соціальні партнери у таких інспекціях не представлені. Перевірка здійснюється за такими напрямками: дотримання законодавства і приписів у галузі професійно-технічної освіти; відповідність вимогам державних освітніх стандартів; набір студентів, у тому числі професійна орієнтація і консультація; якість навчання; кваліфікація та компетентність викладацького складу; використання інфраструктури та ресурсів; управління [102]. Оцінка здійснюється за 127 показниками, які, на відміну від Європейської базової рамки, в основному зорієнтовані на вхідні ресурси. За результатами перевірки ЗПТО отримує категорію «високого», «середнього» або «низького» ступеня ризику. У двох перших випадках навчальний заклад має у визначений термін виправити всі порушення, бо інакше до нього будуть застосовані санкції від дисциплінарних щодо керівництва до позбавлення акредитації, ліцензування на підготовку кадрів за окремими спеціальностями, скорочення фінансування тощо. Система самооцінки в українських ЗПТО призначена для внутрішнього користування і не враховується в офіційній процедурі оцінки.

Система залучення соціальних партнерів до вирішення проблем професійно-технічної освіти в Україні не передбачає широкого кола повноважень. Як правило, представники роботодавців і профспілки активно залучаються до участі у засіданнях з обговорення проблем професійно-технічної освіти, представлені й у парламентському комітеті, можуть вносити пропозиції, коментувати рішення, але управлінських повноважень не мають. На рівні ЗПТО соціальні партнери

представлені в наглядових радах, беруть участь в екзаменаційних комісіях, займаються розробкою професійних стандартів.

Отже, децентралізація професійно-технічної освіти в Україні на сьогодні цілком актуальна та своєчасна. Розширення повноважень суб'єктів управління системою професійно-технічної освіти регіонів дозволить: удосконалити її зміст відповідно до потреб регіональної економіки; зробити її більш гнучкою та адаптованою до потреб ТРП; розробити механізми активного залучення соціальних партнерів до узгодження Переліку професій для професійної підготовки, професійних стандартів, атестації випускників; забезпечити інтеграцію професійно-технічної освіти з наукою та виробництвом; збалансувати обсяги підготовки кваліфікованих робітників і вийти на якісно новий рівень освіти.

Узагальнюючи можна сказати, що пріоритетними завданнями держави у сфері регулювання професійно-технічної освіти є:

1) створення нормативно-правових, управлінських та організаційно-методичних умов для розвитку системи професійно-технічної освіти (розробка нормативних документів, які регулювали б питання розрахунків підприємств із навчальними закладами за підготовку робітничих кадрів; розробка та впровадження економічних механізмів стимулювання роботодавців та інвесторів до участі у розвитку закладів професійно-технічної освіти та відновленні трудового потенціалу країни і т. ін.);

2) оптимізація мережі професійно-технічних навчальних закладів (різних типів і форм власності) та сприяння її розвитку з урахуванням демографічних прогнозів, регіональної специфіки й потреб ТРП;

3) модернізація організаційно-економічного механізму формування та виконання державного замовлення на підготовку робітничих кадрів;

4) удосконалення механізму співпраці з замовниками робітничих кадрів шляхом укладання тристоронніх угод між ЗПТО, учнем та підприємством (організацією), що передбачатимуть виділення коштів на вдосконалення матеріально-технічної бази навчального закладу, впровадження в навчальний

процес новітніх сучасних виробничих технологій, доплати до стипендії учням, використання виробничої бази підприємств (організацій) для організації виробничого навчання та виробничої практики учнів ЗПТО;

5) удосконалення організаційно-економічного механізму неперервного оновлення змісту професійно-технічної освіти шляхом залучення роботодавців до активної участі в розробці робочих навчальних планів, основних і додаткових освітніх програм;

6) розробка та реалізація стратегії управління якістю професійно-технічної освіти на базі моніторингу результатів діяльності ЗПТО та системи незалежної зовнішньої оцінки якості професійної освіти;

7) модернізація системи підвищення кваліфікації кадрів галузі з урахуванням обсягів регіонального замовлення на підготовку робітничих кадрів відповідних професій та його конкурсного розміщення у закладах професійно-технічної освіти;

8) забезпечення гідної оплати праці педагогічних працівників професійно-технічних закладів освіти та розробка мотиваційних стимулів для розвитку інноваційно-педагогічної активності викладачів і майстрів виробничого навчання;

9) забезпечення навчальних закладів сільськогосподарського профілю автотранспортними засобами, машинобудівного профілю – сучасними металорізальними верстатами, обладнанням тощо;

10) упровадження у практику передового досвіду організації професійно-технічної освіти та поширення міжнародного співробітництва ЗПТО з професійними школами, підприємствами країн ЄС та ін.

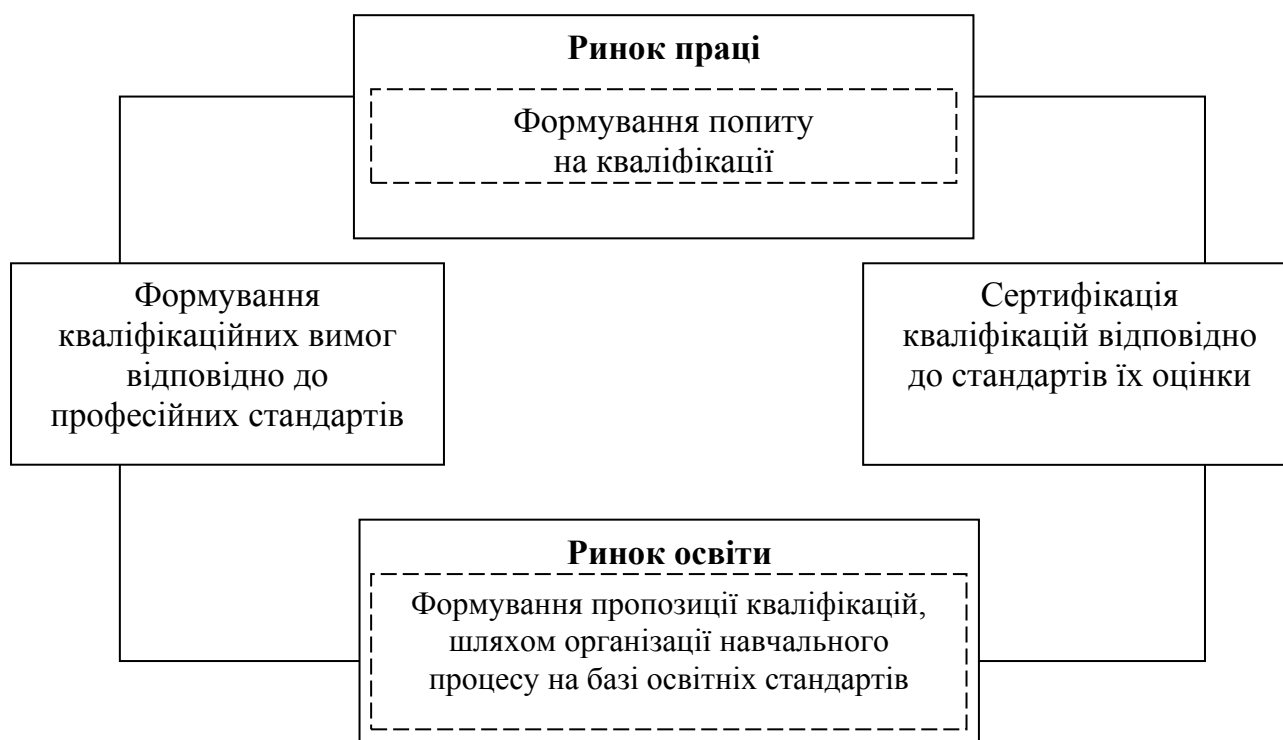
### **4.3. Типологізація освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці**

Дисбаланси між попитом та пропозицією на ТРП можуть бути кількісними та якісними. Під кількісними дисбалансами розуміють невідповідності між кількістю робочих місць та кількістю людей, які володіють відповідними кваліфікаціями, що дозволяють їм якісно виконувати роботу на цих робочих місцях. Під якісними дисбалансами розуміють відсутність необхідних компетенцій у претендентів на робочі місця, що є свідченням слабкої взаємодії між ринками праці та освіти.

У роботах Л. Лассніґа, присвячених збалансуванню ринків праці та освіти, наголошується, що освіту та бізнес слід розглядати як дві взаємопов'язані та взаємодіючі підсистеми суспільства з власними потребами, правилами і логікою розвитку [250, с. 23]. Тому основним завданням в умовах зростання дефіциту кваліфікованих кадрів є пошук шляхів зближення, гармонізації цих двох систем, розробки механізму їх регулювання, що у комплексі сприятиме зменшенню кількісних та якісних дисбалансів на ТРП. Механізм регулювання ринків праці та освіти має охоплювати широкий спектр інструментів, політик та інституційних механізмів, спрямованих на розв'язання кількісних та якісних невідповідностей робочої сили потребам ТРП.

Найбільш дієвим у подоланні кількісно-якісних дисбалансів на сьогодні лишається прогнозування кваліфікованої робочої сили, яке дозволяє визначити вектори розвитку попиту та пропозиції на ТРП й маркетинговими методами впливати на вибір споживачів з метою скорочення дисбалансу. Крім того, дієвим механізмом скорочення освітньої та кваліфікаційної невідповідності на ТРП є удосконалення освітніх та професійних стандартів.

Модель взаємодії між ринками праці та освіти, що отримала назву «зворотної петлі», або неперервної комунікації, запропонував у 2001 р. Д. Фретвел (рис. 4.15) [150, с. 23].



**Рис. 4.15. Модель неперервного зв'язку між ринками праці та освіти («зворотна петля Фретвела»)**

*Джерело:* [150].

У цій моделі освітнім та професійним стандартам розробник відводить посередницьку роль. Автор справедливо відмічає, що ринок праці формує вимоги до робочої сили, тоді як ринок освіти намагається розв'язати завдання набуття працівниками необхідних освітніх та кваліфікаційних характеристик. Д. Фретвел наполягає на тому, що обидві системи мають підлягати постійному моніторингу, спрямованому на оцінку їхньої взаємодії та ефективності.

Повне подолання якісного розриву між освітньо-кваліфікаційними характеристиками робочої сили та вимогами робочих місць в умовах глобалізації економіки та мінливості кон'юнктури ТРП на думку більшості науковців є утопією [150, с. 23]. Досі не існує моделей, які б давали точні прогнози потреб ТРП, а система підготовки кадрів завжди зберігає певний часовий лаг (4–6 років), що стримує можливість оперативного реагування на кваліфікаційні дисбаланси між попитом і пропозицією праці. Однак переважна більшість країн світу



намагається знизити розриви між пропозицією та попитом на працю і пом'якшити негативні впливи, зумовлені їхнім існуванням.

Відповідно до моделі Д. Фретвела, кваліфікаційні стандарти є результатом взаємодії окремих суб'єктів ринку праці та освіти (урядовців, об'єднань роботодавців, профспілок, служби зайнятості та інших посередників з працевлаштування, керівників вищих та професійних навчальних закладів тощо). Така взаємодія може бути прямою (двосторонньою співпрацею основних гравців обох ринків) або непрямою (коли представники освітньої сфери у прийнятті рішень щодо кваліфікаційних стандартів керуються інформацією, отриманою в результаті моніторингів ринку праці та опитувань роботодавців тощо). На базі порівняльного дослідження освітніх систем розвинених країн світу Д. Фретвел чітко продемонстрував, що використання стандартів у галузі професійної освіти та навчання сприяє узгодженню інтересів основних суб'єктів ринків праці та освіти і забезпеченню більшої гнучкості системи освіти. Водночас принциповим моментом, на думку розробника моделі, лишається необхідність укладання освітніх стандартів відповідно до вимог ринку праці (професійних стандартів).

Б. Менсфілд, підтримуючи ідеї Д. Фретвела, також наголошував, що неможливо укласти освітні стандарти, розробляти навчальні плани й формувати систему сертифікації кваліфікацій, абстрагуючись від потреб ринку праці [91, с. 5] та попиту на них. На базі порівняльного дослідження, Б. Менсфілд продемонстрував, як застосування стандартів у галузі професійної освіти і навчання сприяє підвищенню гнучкості кваліфікаційних систем відповідно до потреб ринку праці. Ключовим моментом він вважає те, що специфікації навчання (освітні стандарти) неодмінно повинні розроблятися з урахуванням вимог зайнятості (професійних стандартів) або в об'єднаному процесі, або послідовно.

У суспільстві постійно йдуть дискусії про те, наскільки тісним має бути зв'язок між ринками праці та освіти і наскільки система освіти має враховувати потреби робочих місць. Нині існує чимало наукової літератури, яка доводить позитивний вплив високоосвіченої робочої сили на економіку, водночас практично відсутні напрацювання щодо впливу освітньої та кваліфікаційної

відповідності (невідповідності) робочої сили на макроекономічні показники. Окремі дослідження переконливо доводять наявність досить тісного взаємозв'язку між компетенціями, які засвідчуються кваліфікацією, і вимогами робочих місць у розрізі певних професій, що потребують переважно високої кваліфікації [255]. З огляду на це, *освітньо-кваліфікаційну відповідність найманого працівника робочому місцю слід трактувати як наявність необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної підготовки та майстерності для якісного виконання функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією.*

Цілком очевидно, що освітньо-кваліфікаційна відповідність робочої сили потребам ТРП має певні відмінності в розрізі окремих професій, а тому один і той самий працівник може відповісти за освітньо-кваліфікаційним рівнем певному робочому місцю, і абсолютно не відповідати іншому, що й пояснює існування дисбалансів ТРП. Попри широту спектра досліджень, присвячених цим питанням, у науковій літературі недостатньо уваги приділено проблемам типологізації невідповідностей кваліфікацій та їхнього впливу на продуктивність праці. Власне термін «кваліфікація» сьогодні є часто вживаним у наукових публікаціях та може мати велику кількість визначень і відтінків. Під кваліфікацією розумітимемо наявність спеціальної освітньої підготовки, професійних знань і досвіду для виконання певних виробничих завдань за певною спеціальністю чи посадою. Більшість теоретиків та практиків звертають увагу на невідповідність сучасних кваліфікацій вимогам ТРП, що є стримуючим чинником для забезпечення ефективного використання робочої сили.

Загальне уявлення про невідповідність кваліфікацій потребам роботодавців було вперше подано Р. Фріменом у книзі «Занадто освічені американці». Зростання інтересу американців до вищої освіти та бажання домогосподарств більше інвестувати в освіту у 1970-х роках науковець пов'язував, насамперед, з бажанням молоді уникнути призову в армію під час В'єтнамської війни [206, с. 28]. Обираючи напрям підготовки, студенти перш за все концентрувалися на професіях, що забезпечували високі заробітки. Однак при виборі абітурієнти не враховували, що переважна більшість конкурентів керувалася тими самими

мотивами. Р. Фрімен схилився до думки, що надлишкова освіченість американців – явище тимчасове. Перенасичення ринку випускниками вищої кваліфікації зрештою зумовить зменшення попиту на неї, і на ринку праці встановиться баланс. У США з метою стримування поширення надлишкової освіченості населення реальні доходи працівників із професійною освітою поступово підвищували, тоді як випускників коледжів лишали на тому самому рівні впродовж наступних двадцяти п'яти років. Проте з часом ситуація не змінилася, і проблеми надлишкової освіченості робочої сили та невідповідності кваліфікацій потребам роботодавців постали з новою гостротою. Інформаційні технології внесли свої корективи в організацію праці, її змістовне наповнення, форми зайнятості, що значно вплинуло на компетентнісне забезпечення в професійному розрізі, через це проблеми невідповідності кваліфікацій потребам економіки стали ще більш очевидними.

Науковий інтерес до вивчення невідповідності кваліфікацій потребам роботодавців посилюється після світової економічної кризи 2008–2009 рр. Скорочення обсягів світового виробництва зумовило зростання безробіття, а одночасні процеси скорочення старих робочих місць і створення нових, більш продуктивних прискорили структурні зміни в економіці. Формування попиту на кваліфікації в умовах економічного пожвавлення відбувалося здебільшого під впливом технологічних змін, глобалізації і торгівлі. У сучасному розумінні «невідповідність кваліфікацій» означає існування прогалин та дисбалансу в кваліфікаціях, а саме: надлишкова (недостатня) освіченість, надлишок (дефіцит) кваліфікацій, старіння професій тощо [305, с. 13]. Говорячи про баланс на ТРП, більшість науковців схилиється до думки, що він має передбачати насамперед кваліфікаційну відповідність робочої сили потребам робочих місць.

Національні ринки праці по всьому світу демонструють різні типи невідповідності кваліфікацій, що зумовило потребу їх узагальнення та типологізації (табл. 4.2).

**Ознаки та типи невідповідності кваліфікацій**

Ознака	Тип	Характеристика
Невідповідність пов'язана з рівнем освіти	Надлишкова освіченість	Претендент на заповнення вакансії має більшу за тривалістю років освіти, ніж вимагається
	Недостатня освіченість	Претендент на заповнення вакансії має меншу за тривалістю років освіти, ніж вимагається
Невідповідність пов'язана з рівнем кваліфікації	Надлишкова кваліфікованість	Претендент на заповнення вакансії володіє вищою кваліфікацією, ніж вимагається
	Недостатня кваліфікованість	Претендент на заповнення вакансії володіє меншою кваліфікацією, ніж вимагається
	Дефіцит кваліфікації	Попит на певні навички перевищує пропозицію носіїв відповідних навичок
	Профіцит кваліфікації	Пропозиція носіїв певних навичок перевищує попит на них
	Розрив у кваліфікації	Рівень навичок людини менший, ніж це потрібно для якісного виконання роботи, а тип майстерності не відповідає вимогам роботи
	Витіснення з / скачування донизу	Працівники вищої кваліфікації найняті для виконання роботи, яка потребує меншої кваліфікації. Таким чином, відбувається витіснення менш кваліфікованої робочої сили з традиційної для неї сфери зайнятості. Скачування донизу характеризується переходом менш кваліфікованих робітників до нижчого рівня кваліфікації, а в окремих випадках взагалі до втрати роботи
Невідповідність, пов'язана з рівнем майстерності	Надмірна майстерність	Неможливість повністю використовувати всі знання та навички при виконанні роботи, відчуття часткової реалізації майстерності
	Недостатня майстерність	Брак необхідних знань, навичок та вмій для виконання конкретної роботи
Невідповідність, пов'язана зі старінням компетенцій	Моральне старіння компетенцій	Компетенції, які раніше використовувалися в роботі, несуттєві або взагалі непотрібні, що пов'язано напіврозпадом компетентності (її зниженням на 50% внаслідок появи нових знань, пов'язаних з технологіями виробництва). За переважною більшістю професій такий період напіврозпаду настає менш ніж за п'ять років.
	Фізичне старіння компетенцій	Компетенції втрачаються через захворювання, втрату працездатності, старіння найманого працівника, його низьку здатність адаптуватися до зростаючих вимог виробництва, недостатню мотивацію до саморозвитку тощо
Невідповідність, пов'язана з вимогами до робочого місця	Вертикальна невідповідність	Рівень освіти або навичок менший (більший), ніж необхідно
	Горизонтальна невідповідність	Рівень освіти або навичок відповідає вимогам робочого місця, проте тип освіти чи навичок не підходить для якісного виконання роботи

*Джерело:* узагальнено та доповнено автором на базі джерел [161; 201; 244;

Кожен із типів невідповідності кваліфікацій може бути виміряний різними способами, і кожен з цих способів матиме свої переваги або недоліки. Розглядаючи типи невідповідності кваліфікацій, можна помітити, що вони здебільшого пов'язані або з браком певних професійних навичок, або з їхнім надлишком. В обох випадках невідповідність кваліфікацій є свідченням слабого зв'язку між ринком праці та ринком освіти. І якщо в першому випадку брак необхідних компетенцій може бути усунено шляхом організації додаткової професійної підготовки, то в другому випадку вона є свідченням дисбалансу на ТРП й потребує системної роботи щодо узгодження змісту професійної і вищої освіти з потребами роботодавців та обсягами підготовки кадрів.

За даними опитування ОЕСР, невідповідність кваліфікацій потребам ТРП характерна для кожного сьомого працівника [307, с. 13]. Надлишково кваліфіковані наймані працівники володіють порівняно більшими та складнішими кваліфікаціями і частіше відчувають труднощі використання набутих компетенцій, оскільки їхні робочі місця не потребують такого широкого спектра навичок. Висококваліфікована робоча сила частіше схильна до стресів унаслідок неповної реалізації, незадоволеності власною роботою і в окремих випадках – до психічних розладів, що, у свою чергу, негативно позначається на продуктивності праці. Таких висновків дійшли бельгійські вчені, що опитали понад 16 тисяч найманих працівників віком 25–60 рр. у 23 країнах Європи. Дослідники на базі анкетних даних визначили рівні депресії респондентів і стверджують, що надлишково освічені люди можуть мати підвищений ризик психічних розладів, оскільки не можуть повністю бути реалізованими й застосувати на практиці всі набуті вміння та навички [334, с. 5–20].

Водночас люди з недостатньою освіченістю мають вдвічі більші ризики потерпати від тяжких або частих симптомів депресії (однак наголошується, що ступінь ризику залежить від рівня добробуту країни). Крім того, для країн, в яких високий рівень освіти не супроводжується високими заробітками, характерне погіршення психічного здоров'я навіть серед найманих працівників, що повністю

відповідають за освітніми та кваліфікаційними характеристиками вимогам робочих місць.

Надлишкова кваліфікація характерна здебільшого для сучасної молоді, а розрив у кваліфікаціях частіше спостерігається у старших вікових групах і може бути усунений шляхом перенавчання або підвищення кваліфікації. Надлишкова кваліфікація також негативно впливає на мотивацію до праці, оскільки більшість роботодавців готові сплачувати кошти лише за кваліфікації, яких потребує конкретне робоче місце. Таким чином, надлишкова кваліфікована робоча сила не реалізує повністю власний потенціал і з часом втрачає частину спеціальних навичок, якими не користується на робочому місці.

На індивідуальному рівні невідповідність кваліфікацій проявляється в надлишковій освіченості або дефіциті кваліфікації для виконання певного виду роботи. У періоди економічного спаду висококваліфіковані працівники більш схильні переходити на робочі місця, що потребують нижчої кваліфікації, але забезпечують вищий заробіток. Підприємства охоче наймають їх на вакантні посади, які не потребують високої кваліфікації, однак з часом висококваліфіковані працівники на таких робочих місцях відчують невдоволення через відсутність можливості реалізуватися повністю. Крім того, ця ситуація посилює напругу на ТРП, оскільки висококваліфікована робоча сила поступово витісняє з економіки менш кваліфіковану. Збереження відповідних тенденцій може спостерігатися і в часи поживлення, коли частина працівників не прагне переходити на вакансії, які потребують вищої кваліфікації, в силу різних причин, зокрема через звичку до свого місця роботи, старіння компетенцій, небажання проходити підвищення кваліфікації тощо. Наприклад, дослідження невідповідності компетенцій у Великій Британії засвідчило, що частка випускників, які були більш кваліфіковані, ніж того потребували їхні робочі місця, скорочувалася, але дуже повільно: з 31% після закінчення навчального закладу до 24% через два – чотири роки [201, с. 2].

Надлишкова (недостатня) кваліфікованість або освіченість більш наочно проявляються на рівні підприємства у відносинах між працівником та

роботодавцем. У табл. 4.3 та 4.4 представлено можливі взаємозв'язки невідповідності в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства, а також типи та форми старіння компетенцій.

Таблиця 4.3

**Поєднання невідповідності в освіченості та кваліфікації  
на рівні підприємства**

Тип невідповідності	Дефіцит кваліфікації	Розрив у кваліфікації
Надлишкова освіченість	Надлишкова освіченість та дефіцит кваліфікації не властиві одному підприємству. Однак у рамках різних підприємств галузі в розрізі професій це можливо	Між надлишковою освіченістю та розривом у кваліфікації існує кореляційний зв'язок. Наприклад, надлишково освічений працівник може не володіти навичками, необхідними підприємству
Надлишкова кваліфікація	Надмірна кваліфікація та дефіцит кваліфікації у професійному розрізі не властиві одному підприємству. Але вони можуть співіснувати за професіями на різних підприємствах	Надлишкова кваліфікація та розрив у кваліфікації можуть співіснувати в розрізі професій певного підприємства, коли надлишок кваліфікації особистості не використовується
Недостатня освіченість	Недостатня освіченість та дефіцит кваліфікації можливі на підприємстві, якщо воно відчуває брак кваліфікованих кадрів та спонукає персонал до підвищення освітнього рівня	Між недостатньою освіченістю і розривом у кваліфікації може існувати певний взаємозв'язок як на рівні підприємства, так і у професійному розрізі, коли вимоги до робочого місця змінюються та потребують вищого рівня освіти
Недостатня кваліфікація	Недостатня кваліфікація та дефіцит кваліфікації в професійному розрізі можливі та існують у рамках підприємства, якщо воно реагує на брак кваліфікованих кадрів, сприяє перенавчанню наявного персоналу, але дефіцит все ще залишається	Між недостатньою кваліфікацією і розривом у кваліфікації може існувати певний взаємозв'язок як на рівні підприємства так і у професійному розрізі, коли роботодавець та працівник визнають брак необхідних для роботи компетенцій

*Джерело:* узагальнено та доповнено автором на базі джерел [161; 244; 330].

Надлишкова освіченість та дефіцит кваліфікацій у комплексі передбачають використання підприємством високоосвіченої робочої сили, яка з різних причин не відповідає його потребам у розрізі професій. Тобто завдяки високому рівню освіти працівники можуть володіти загальними компетенціями, яких потребує

конкретне робоче місце, однак їм бракуватиме специфічних навичок. Отже, виникає дефіцит кадрів певної кваліфікації, що на макрорівні свідчить про невідповідність змісту освіти потребам економіки.

Таблиця 4.4

### Типи і форми старіння компетенцій

Типи	Форми старіння компетенцій
Фізичне (технічне) старіння компетенцій	
Знос	<ul style="list-style-type: none"> <li>• погіршення розумових і фізичних здібностей через старіння, захворювання або травму</li> <li>• погіршення здатності вчитися й адаптуватися до нових ситуацій</li> </ul>
Атрофія	недостатнє використання навичок у результаті надлишкової освіченості, поглиблення спеціалізації або безробіття
Моральне старіння компетенцій	
Старіння професійних компетенцій	Поява нових вимог до базових компетенцій у зв'язку зі змінами на виробництві
Старіння базових галузевих компетенцій	Зниження зайнятості на галузевому або професійному рівні
Старіння виробничих компетенцій, пов'язаних зі специфікою підприємства	Добровільна або примусова заміна компетенцій у результаті реорганізації підприємства або його закриття
Старіння компетенцій внаслідок внутрішніх організаційних змін	
Організаційна втрата знань	Поєднання зносу навичок окремих працівників підприємства або приток працівників з новими компетенціями, що задовольняють потреби підприємства
Старіння компетенцій внаслідок суб'єктивних поглядів (переконань)	
Перспективне старіння компетенцій	Застарілі погляди або переконання щодо характеру роботи та виробничого середовища

*Джерело:* складено автором.

Брак кваліфікації може бути характерним не лише для недостатньо освіченого працівника. В останні роки роботодавці все частіше відзначають високий освітній рівень претендентів на робочі місця, який, однак, у більшості випадків не характеризується набором компетенцій, необхідних підприємствам. Зрозуміло, що роботодавці можуть дозволити собі найм більш освічених працівників за умови набуття ними необхідних компетенцій безпосередньо на робочому місці. Проте за таких умов відбувається відтермінування ефективного



використання виробничих ресурсів, а тому, говорити про досягнення узгодженості ринків праці та освіти не коректно.

Слід зазначити, що на практиці надлишкова кваліфікація проявляється більш відчутно, ніж надлишкова освіченість. На макрорівні існування надлишкової кваліфікованості та дефіциту кваліфікацій вимагає перегляду змістовного наповнення напрямів підготовки кадрів щодо його відповідності у практичній площині. Надлишкова кваліфікованість та розрив у кваліфікаціях можуть спостерігатися на рівні фірм у розрізі професій, коли людина володіє набором компетенцій, в яких немає потреби на її робочому місці, і водночас відчуває брак компетенцій, обов'язкових для цієї роботи [244, с. 43].

За результатами опитування в країнах ОЕСР, кожен п'ятий працівник стверджує, що він має надлишкову кваліфікацію порівняно з робочим місцем, яке займає, і лише кожен десятий вважає себе недостатньо кваліфікованим [307, с. 142]. Надлишкова кваліфікація поширена й серед працівників-мігрантів, які працюють на умовах неповної зайнятості чи за строковими угодами. Надлишкова й недостатня кваліфікація по-різному впливають на якість трудового потенціалу: так, у першому випадку відбувається його поступова деградація через відсутність повноцінної реалізації, а в другому – поступовий розвиток внаслідок необхідності підвищення кваліфікації. Однак невідповідність кваліфікацій в обох випадках призводить до посилення напруги на ТРП та перевитрат на підготовку персоналу.

Тип та рівень освіти можуть впливати на ймовірність невідповідності кваліфікації при виході на ринок праці. Дж. Стіглер зазначав, що чим вищий рівень освіти, тим вищі можливості працевлаштування має здобувач на ТРП, тим кращі уявлення він має про природу ТРП та механізм його функціонування. Так, претенденти на робочі місця з більш вузьких сфер спеціалізації (наприклад, медицина та природничі науки) мають порівняно вужчі уявлення про можливості працевлаштування та альтернативи робочих місць, ніж, скажімо, представники гуманітарних та соціальних наук [317, с. 213-225]. А. Куцел і Д. Бірн дотримувалися позиції, що представники більш вузьких спеціалізацій менш інформовані про правила поведінки на ТРП та менш мобільні. На базі

проведеного обстеження робочої сили у Великій Британії в 2003–2005 рр., яке охоплювало інформацію про тип, рівень освіти та характер пошуку роботи, вони виявили, що випускники вузько спеціалізованих напрямів підготовки значно рідше користувалися послугами служби зайнятості, частіше спираючись на рекламу або власні сили у працевлаштуванні. Загалом феномен надлишкової освіченості вчені пояснювали існуванням асиметрії на ТРП [247, с. 18–20].

Ф. Бюхель стверджував, що надлишкова освіченість впливає на прийняття рішень та поведінку як роботодавців, так і найманих працівників [176, с.482–493]. Наймані працівники, маючи надлишкову освіту, у більшості випадків не бояться втрачати роботу, оскільки володіють певним запасом знань, які не використовуються на робочому місці, але дають додаткові конкурентні переваги на ТРП. Роботодавці здебільшого з задоволенням наймають надлишково освічену та кваліфіковану робочу силу, оскільки за ту саму ринкову ставку заробітної плати отримують претендента на робоче місце з більшим набором компетенцій. Однак існують випадки, зокрема у вузько спеціалізованих виробництвах, де найм надлишково освіченої робочої сили не вирішує проблему продуктивної зайнятості. Мова, насамперед, про галузі промисловості, що відчувають гострий дефіцит у заповненні вакансій, зумовлений небажанням роботодавців наймати надлишково освічених претендентів на робочі місця, через існування потреби в робочій силі певного освітнього та кваліфікаційного рівня. Нині на підприємствах України відчувається дефіцит фахівців інженерно-технологічного профілю – конструкторів, агрономів, агроінженерів, апаратників, механіків, операторів промислових машин, слюсарів, газозварювальників, токарів та ін. [22]. До 2020 року цей перелік поповниться наладчиками промислових комп'ютерів, інженерами контрольно-вимірювальних приладів, газопровідниками та будівельниками. Саме тому роботодавці цих галузей частіше звертаються до рекрутингових компаній у пошуку відповідної робочої сили і висловлюють готовність співпрацювати з державою у напрямі розв'язання кадрових проблем. Слід зазначити, що цільові дослідження, які розглядають моделі прийняття рішень роботодавцями і найманими працівниками, пов'язані з вибором в умовах

надлишкової освіченості, практично відсутні. Бракує також досліджень щодо вивчення поведінки роботодавців на ТРП в умовах невідповідності кваліфікацій, що частково пояснюється мінливою кон'юнктурою ТРП та підвищенням попиту на кваліфіковану робочу силу.

П. Слоун зазначав, що недостатньо освічені працівники в окремих випадках компенсують брак власної кваліфікації наявністю певного професійного досвіду та комплексом навичок, набутих безпосередньо на робочому місці (так зване неформальне навчання) [311, с.511–515]. Досвід та навички, набуті на конкретному робочому місці, можуть бути альтернативою відповідному освітньо-кваліфікаційному рівню за умови існування практики визнання результатів неформального навчання.

Практика визнання неформального та інформального навчання дає змогу ефективніше використовувати людські ресурси та певним чином уникати втрат часу і фінансових ресурсів на повторне навчання працівників і набуття ними компетенцій, які вже були набуті самостійно в процесі виробництва.

Отже, переважна більшість досліджень свідчить, що надлишкова освіченість населення, зумовлена зростанням попиту на вищу освіту. Менш здібні випускники освітніх закладів різних рівнів часто звертаються за отриманням додаткової освіти, й таким чином поповнюють власні компетенції, що у підсумку сприяє зростанню частки надлишково освіченого населення. За результатами досліджень, проведених Х. Бату у Великій Британії, було виявлено, що рівень освіти, статус навчального закладу та його профіль впливають на заробіток випускників. Зокрема, випускники середнього освітнього рівня отримували заробітну плату на 8–13% нижчу, ніж випускники вищого рівня [166, с. 83].

У свою чергу, на рівні третинної освіти випускники престижних британських університетів мали більший попит на ТРП та заробітки в середньому на 11% більші, ніж їхні конкуренти з таким же освітнім рівнем, які закінчили менш престижні навчальні заклади. Подібні взаємозв'язки були описані в роботах П. Долтона і А. Віньюля [187, с. 179–198], Ф. Гріна та У. Чжу [221, с. 740–763], де вчені дійшли такого висновку: випускники престижних університетів рідше

потерпають від надмірної освіченості, що насамперед пов'язано з підвищеним попитом на якісно освічену робочу силу з боку роботодавців та переважну зорієнтованість на випускників найкращих університетів світу. Таким чином, випускники престижних вишів швидше працевлаштовуються і рідше потребують додаткового навчання чи перенавчання, чим і пояснюється менша ймовірність надмірної освіченості для них [221, с. 740–763].

Однак було б хибно пов'язувати надлишкову освіченість (кваліфікованість) суто з поповненням ТРП випускниками менш престижних вузів, які за своєю природою частіше зорієнтовані на попит на освітні послуги з боку домогосподарств. Слід також урахувати, з одного боку, розвиток науково-технічного прогресу, глобалізацію економіки та її циклічність, які викликають структурну перебудову економіки й зміну кон'юнктури ТРП, а з іншого – ступінь централізації освітніх систем, який визначає гнучкість (жорсткість) ринку освіти. Слабка гнучкість ринку освіти до потреб економіки неодмінно вестиме до надлишку (дефіциту) робочої сили за певними кваліфікаціями.

П. Готьє, досліджуючи зайнятість високоосвіченої робочої сили в період кризи, писав, що в умовах невідповідності кваліфікацій надлишкова робоча сила погоджуватиметься на менш оплачувану роботу не за спеціальністю, однак прагнутиме підвищити кваліфікацію (або перевчитися), щоб перейти на більш оплачувані робочі місця [212, с. 20–24]. Мотивація до здобуття додаткового навчання посилюватиметься не тільки умовами та оплатою праці, а й можливостями кар'єрного просування, соціальним пакетом, віддаленістю роботи від основного місця проживання тощо. У будь-якому випадку процес пошуку більш підходящої роботи та підвищення кваліфікації вимагатиме певного часу, тому більшість учених схиляються до думки, що невідповідність кваліфікацій є тимчасовим явищем.

Оцінка невідповідності кваліфікацій потребам ТРП здебільшого пов'язана з дослідженнями самого стану такої невідповідності, а не з процесом її виникнення. На сьогодні практично відсутні дослідження, які б розкривали тривалість невідповідності кваліфікацій та ознаки її стійкості на різних рівнях (національному, виробничому, особистісному), а також визначали індивідуальну невідповідність кваліфікацій.

#### 4.4. Методологія статистичного моделювання освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці

Статистичне вимірювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ТРП доцільно виконувати на основі обчислення показників горизонтальної та вертикальної невідповідності кваліфікацій потребам робочих місць. Інформаційною базою для розрахунку індексів горизонтальної та вертикальної невідповідності є дані обстеження населення (домогосподарств) з питань економічної активності. Матеріали цього обстеження дозволяють оцінити обсяги попиту і пропозиції на ринку праці за демографічними (стать, вік) та соціально-економічними характеристиками (тип місцевості, рівень освіти, напрям освітньої підготовки, статус зайнятості, професія, вид економічної діяльності тощо) і відстежити тенденції розвитку.

Вертикальна невідповідність (надлишкова освіченість) характеризує відносну чисельність працюючих з надлишковою кваліфікацією на ТРП. **Індекс вертикальної невідповідності** (ІВН,  $I^{vert}$ ), який належить до експериментальних показників Євростату [275], розраховується як відношення чисельності зайнятих віком 20–64 рр. з вищою освітою, які працюють за професіями, що не вимагають такого рівня освіти, до зайнятого населення цього віку з вищою освітою. Отже, ІВН оцінює розбіжність між освітніми рівнями та професіями для зайнятих і розраховується за формулою:

$$I^{vert} = \frac{E_{ISCO4-9}^{ISCED5-8}}{E^{ISCED5-8}} \times 100\%, \quad (4.1)$$

де  $E_{ISCO4-9}^{ISCED5-8}$  – кількість зайнятих 5–8 освітніх рівнів (за першим знаком Міжнародної стандартної класифікації освіти, ISCED 2011) та 4–9 професійних груп (за першим знаком Міжнародної стандартної класифікації професій, ISCO 2008);  $E^{ISCED5-8}$  – кількість зайнятих з вищою освітою віком 20–64 рр.

Вертикальна невідповідність проявляється у випадку, коли працівники з вищою освітою працюють за професіями, для яких вона не вимагається, зокрема це технічні службовці, працівники сфери торгівлі та послуг, кваліфіковані робітники сільського та

лісового господарств, риборозведення та рибальства, кваліфіковані робітники з інструментом, робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин, найпростіші професії.

Оцінювання вертикальної невідповідності цікаве з позиції вивчення балансу між попитом та пропозицією праці. Такі оцінки можуть бути використані для прийняття управлінських рішень щодо формування вимог до компетенцій робочої сили. Скажімо, за складнощів під час пошуку робочої сили, коли існує об'єктивна потреба перегляду вимог роботодавців щодо зниження освітнього рівня робочої сили, а у зворотному випадку – навпаки. Вертикальна невідповідність одночасно є свідченням як перевищення пропозиції робочої сили з високою кваліфікацією, так і дефіциту попиту на неї.

**Горизонтальна невідповідність** (недостатня освіченість) характеризує невідповідність між професією та освітнім напрямом. Освітні напрями визначаються за Міжнародною стандартною класифікацією освіти (ISCED-F 1999, яка використовувалася до 2015 р., ISCED-F 2013 – з 2016 р. і далі). З метою здійснення переходів від освітніх напрямів до професійних груп, перші були укрупнені (табл. 4.5.)

Таблиця 4.5

**Перелік укрупнених напрямів освітньої підготовки, що використовувалися для обчислення індексу горизонтальної невідповідності**

№ з/п	Напрямок освітньої підготовки	№ з/п	Напрямок освітньої підготовки
1	2	3	4
1	Освіта	11	Хімічна та біоінженерія
2	Гуманітарні науки. Культура і мистецтво. Журналістика	12	Електроніка та телекомунікації
3	Соціальні та поведінкові науки. Соціальна робота	13	Виробництво та технології
4	Управління та адміністрування	14	Архітектура та будівництво
5	Право	15	Аграрні науки та продовольство. Ветеринарна медицина
6	Біологія. Природничі науки. Математика та статистика	16	Охорона здоров'я
7	Інформаційні технології	17	Сфера обслуговування

1	2	3	4
8	Механічна інженерія	18	Воєнні науки, національна безпека, безпека державного кордону. Цивільна безпека
9	Електрична інженерія	19	Транспорт
10	Автоматизація та приладобудування		

*Джерело:* запропоновано автором.

Професії ідентифікуються за Міжнародною стандартною класифікацією професій (ISCO 2008). Розрахунки виконуються для зайнятих з технічною та професійною підготовкою за групами: 1) віком 15–34 рр., які мають професійно-технічну та вищу освіту (3–8 освітні рівні за ISCED 2011); 2) віком 25–34 рр., які мають вищу освіту (5–8 освітні рівні за ISCED 2011). Виокремлення таких вікових груп зумовлене тим, що статистична інформація про освіту збирається лише після 15 років з моменту успішного завершення навчального закладу. Після узгодження напрямів освіти та освітніх рівнів особи, які працюють на робочих місцях, що вимагають вищого рівня освіти, характеризуються горизонтальною невідповідністю, тобто недостатньою кваліфікованістю.

Отже, *індекс горизонтальної невідповідності* (ІГН,  $I^{hor}$ ) є вимірником кваліфікаційної розбіжності між поточною професією, рівнем освіти та освітнім напрямом для зайнятих віком 15–34 рр. і розраховується як відношення [275]:

$$I^{hor} = 1 - \frac{E^{matchingFoE}}{E} \times 100\%, \quad (4.2)$$

де  $E^{matchingFoE}$  – зайняті за професіями (ISCO 2008), що співвідносяться з рівнями та напрямами освіти (ISCED-F);  $E$  – зайняті віком 15–34 рр.

Оцінювання горизонтальної відповідності важливе для аналізу ТРП, оскільки дозволяє визначити, наскільки робоча сила задовольняє потреби робочих місць за напрямами підготовки системи професійної освіти. Як і у випадку вертикальної невідповідності, горизонтальна свідчить про дисбаланс попиту та пропозиції праці, а саме, про нестачу пропозиції робочої сили з певною кваліфікацією і, водночас, надлишок попиту на неї. Крім того, горизонтальна

невідповідність може свідчити про незбалансованість системи оплати праці за секторами економіки, неефективність системи професійного навчання тощо.

При дослідженні основних факторів зміни ІВН та ІГН ефективним є застосування статистичних моделей на структурних змінних, оскільки характеристики робочої сили мають, головним чином, категоріальний характер. Відповідно, у таких моделях як факторні змінні використовують структурні (бінарні) змінні, що відображають такі характеристики робочої сили, як місце проживання, стать, рівень освіти, напрям освітньої підготовки, сфера зайнятості тощо.

Аналіз різних наборів факторних змінних, які впливають на вертикальну невідповідність, засвідчив, що найбільш адекватним є такий вигляд моделі лінійної багатофакторної регресії:

$$I^{vert} = 38,920 - 13,044x_1 - 10,943x_2 + 12,818x_3 + 2,990x_4 - 3,954x_5 - 5,795x_6 - 4,071x_7, \quad (4.3)$$

де  $x_1$  – структурна змінна, що відображає тип місцевості, в якій проживає особа ( $x_1 = 1$  – особа проживає у місті,  $x_1 = 0$  – особа проживає у сільській місцевості);

$x_2$  – структурна змінна, що відображає стать особи ( $x_2 = 1$  – жіноча,  $x_2 = 0$  – чоловіча);

$x_3 - x_7$  – структурні змінні, що відображають вікову групу, до якої належить особа:

$x_3 = 1$  – вікова група 15–24 рр.;  $x_3 = 0$  – інша вікова група;

$x_4 = 1$  – вікова група 25–34 рр.;  $x_4 = 0$  – інша вікова група;

$x_5 = 1$  – вікова група 35–39 рр.;  $x_5 = 0$  – інша вікова група;

$x_6 = 1$  – вікова група 40–49 рр.;  $x_6 = 0$  – інша вікова група;

$x_7 = 1$  – вікова група 50–59 рр.;  $x_7 = 0$ , – інша вікова група.

Отже, якщо  $x_3 = x_4 = x_5 = x_6 = x_7 = 0$ , то вікова група 60 – 64 рр.

Адекватність моделі (4.3) визначалася на основі стандартних характеристик: коефіцієнта детермінації ( $R^2$ ) та критерію Фішера ( $F$ ). Чим ближчі значення  $R^2$  до 1, тим краще зовнішні змінні здатні апроксимувати відповідні показники



вертикальної невідповідності. У загальному випадку якщо значення  $R^2$  є більшими за 0,7, то це свідчить про те, що незалежні змінні достатньою мірою пояснюють варіацію результативної ознаки і відповідна регресійна модель є адекватною. Якщо розрахункове значення  $F$  – табличне відношення перевищує граничне (критичне) значення  $F_{кр}$ , то це свідчить про наявність взаємозв'язку між результативною та факторними ознаками.

Для моделі (4.3):  $R^2 = 0,863$ ;  $F = 14,354$  ( $F > F_{кр}$ ), що є свідченням достатнього рівня адекватності моделі.

У рівнянні (4.3) економічну інтерпретацію коефіцієнтів регресії подано розкрито у табл. 4.6.

Таблиця 4.6

#### Інтерпретація значень коефіцієнтів моделі вертикальної невідповідності

Значення коефіцієнтів	Економічна інтерпретація коефіцієнтів
константа рівняння (+38,920)	ІВН для зайнятих чоловіків віком 60–64 рр., які проживають у селах: $I^{vert} = 38,920\%$ . Тобто близько 39% чоловіків з такими характеристиками працюють на робочих місцях, що не вимагають вищої освіти
Коефіцієнт регресії при змінній $x_1$ (-13,044)	За інших рівних умов ІВН зменшується приблизно на 13 в.п. для чоловіків, які проживають у містах: $I^{vert} = 38,920 - 13,044 = 25,876\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_2$ (-10,943)	За інших рівних умов ІВН зменшується на 10,943 в.п. для жінок, які проживають у селах: $I^{vert} = 38,920 - 10,943 = 27,977\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_3$ (+12,818)	За інших рівних умов ІВН збільшується на 12,818 в.п. для осіб віком 15–24 рр.: $I^{vert} = 38,920 + 12,818 = 51,138\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_4$ (+2,990)	За інших рівних умов ІВН збільшується на 2,990 в.п. для осіб віком 25–34 рр.: $I^{vert} = 38,920 + 2,990 = 41,910\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_5$ (-3,954)	За інших рівних умов ІВН зменшується на 3,954 в.п. для осіб віком 35–39 рр.: $I^{vert} = 38,920 - 3,954 = 34,966\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_6$ (-5,795)	За інших рівних умов ІВН зменшується на 5,795 в.п. для осіб віком 40–49 рр.: $I^{vert} = 38,920 - 5,795 = 33,125\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_7$ (-4,071)	За інших рівних умов ІВН зменшується на 4,071 в.п. для осіб віком 50–59 рр.: $I^{vert} = 38,920 - 4,071 = 34,849\%$

Джерело: розраховано автором.

При визначенні ІВН за моделлю (4.3) використано 24 можливі комбінації значень факторних змінних (див. табл. 4.7).

Таблиця 4.7

## Значення ознак для побудови ІВН

Номер комбінації	Характеристики*	ІВН	Номер комбінації	Характеристики*	ІВН
1	с. м., чол., в. гр. 15–24 pp.	51,74	13	м., чол., в. гр. 15–24 pp.	38,69
2	с. м., чол., в. гр. 25–34 pp.	41,91	14	м., чол., в. гр. 25–34 pp.	28,87
3	с. м., чол., в. гр. 35–39 pp.	34,97	15	м., чол., в. гр. 35–39 pp.	21,92
4	с. м., чол., в. гр. 40–49 pp.	33,12	16	м., чол., в. гр. 40–49 pp.	20,08
5	с. м., чол., в. гр. 50–59 pp.	34,85	17	м., чол., в. гр. 50–59 pp.	21,80
6	с. м., чол., в. гр. 60–70 pp.	38,92	18	м., чол., в. гр. 60–70 pp.	25,88
7	с. м., жін., в. гр. 15–24 pp.	40,80	19	м., жін., в. гр. 15–24 pp.	27,75
8	с. м., жін., в. гр. 25–34 pp.	30,97	20	м., жін., в. гр. 25–34 pp.	17,92
9	с. м., жін., в. гр. 35–39 pp.	24,02	21	м., жін., в. гр. 35–39 pp.	10,98
10	с. м., жін., в. гр. 40–49 pp.	22,18	22	м., жін., в. гр. 40–49 pp.	9,14
11	с. м., жін., в. гр. 50–59 pp.	23,91	23	м., жін., в. гр. 50–59 pp.	10,86
12	с. м., жін., в. гр. 60–70 pp.	27,98	24	м., жін., в. гр. 60–70 pp.	14,93

\* с. м. – сільська місцевість; м. – місто; чол. – чоловіки; жін. – жінки; в. гр. – вікова група

Джерело: розраховано автором.

Результати розрахунків за моделлю (4.3), представлені на рис. 4.16, ілюструють вертикальну невідповідність для чоловіків та жінок різних вікових груп населення.

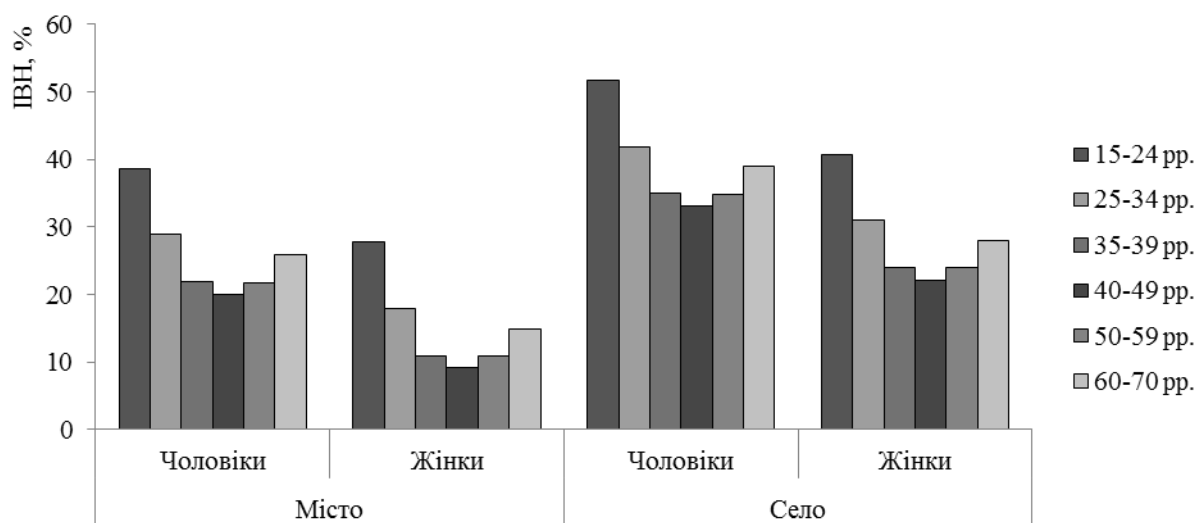


Рис. 4.16. ІВН за статтю, віковими групами та типом місцевості у 2016 році

Джерело: розраховано автором.

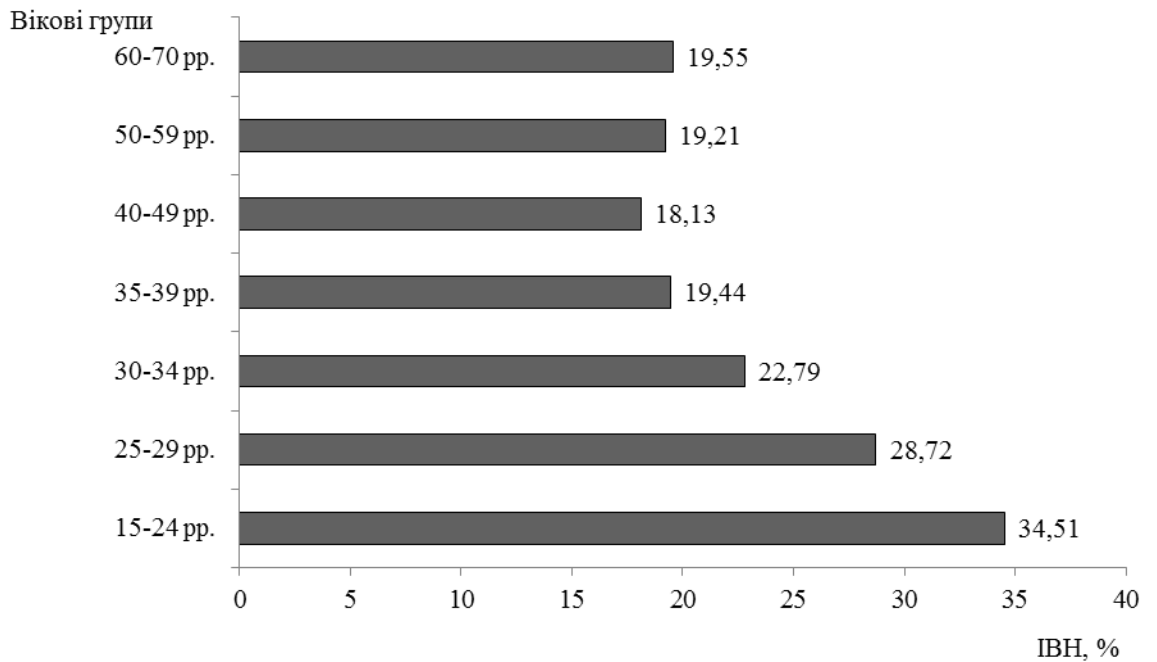


Рис. 4.17. ІВН за віковими групами у 2016 році

*Джерело:* розраховано автором.

З отриманих результатів бачимо (рис. 4.17), що найвищі показники вертикальної невідповідності характерні для вікових категорій 15–24 pp. та 25–29 pp. (34,51% і 28,72% відповідно). Це пов'язано з тим, що особи переважно цих вікових груп характеризується вищим освітнім рівнем, ніж повна середня освіта (професійно-технічна, вища та післядипломна), а початковий рівень освіти мають лише 0,1%.

Варто зазначити, що досить типовою для України є ситуація, коли випускники закладів професійної та вищої освіти працюють не за фахом і на робочих місцях, які вимагають нижчої кваліфікації, а тому володіють надлишковою для певного робочого місця формальною кваліфікацією. Наприклад, молодший спеціаліст працює на робітничій посаді, бакалавр виконує функції, характерні для молодшого спеціаліста, магістр або спеціаліст працюють там, де було б достатньо бакалавра, що дозволяє компенсувати брак виробничих навичок за рахунок вищого рівня соціальної адаптації. Отже, високі показники вертикальної невідповідності молоді свідчать про наявність значного потенціалу

надлишково освіченої молоді, яка не може бути працевлаштована через брак відповідних робочих місць.

Молоді працівники з вертикальною невідповідністю заробляють менше, аніж могли б. Крім того, відбувається так зване скачування до низу зайнятої молоді з нижчими освітніми рівнями: менш освічені з них опиняються в кінці черги претендентів навіть на ті вакансії, для яких вони краще підходять. Цей факт підтверджується і результатами дослідження «Перехід на ринок праці молоді України», яке засвідчило, що найбільша кваліфікаційна невідповідність за професійними групами у цій віковій категорії характерна для технічних службовців (79,0%), працівників сфери торгівлі та послуг (52,9%); близько третини кваліфікованих робітників сільського господарства, кваліфікованих робітників з інструментом, робітників з обслуговування та зайнятих найпростішими професіями (97,8%) є надмірно кваліфікованими для робіт, які вони виконують. В Україні важко знайти молодих працівників, які мають нижчий рівень освіти, ніж того вимагає робоче місце [249].

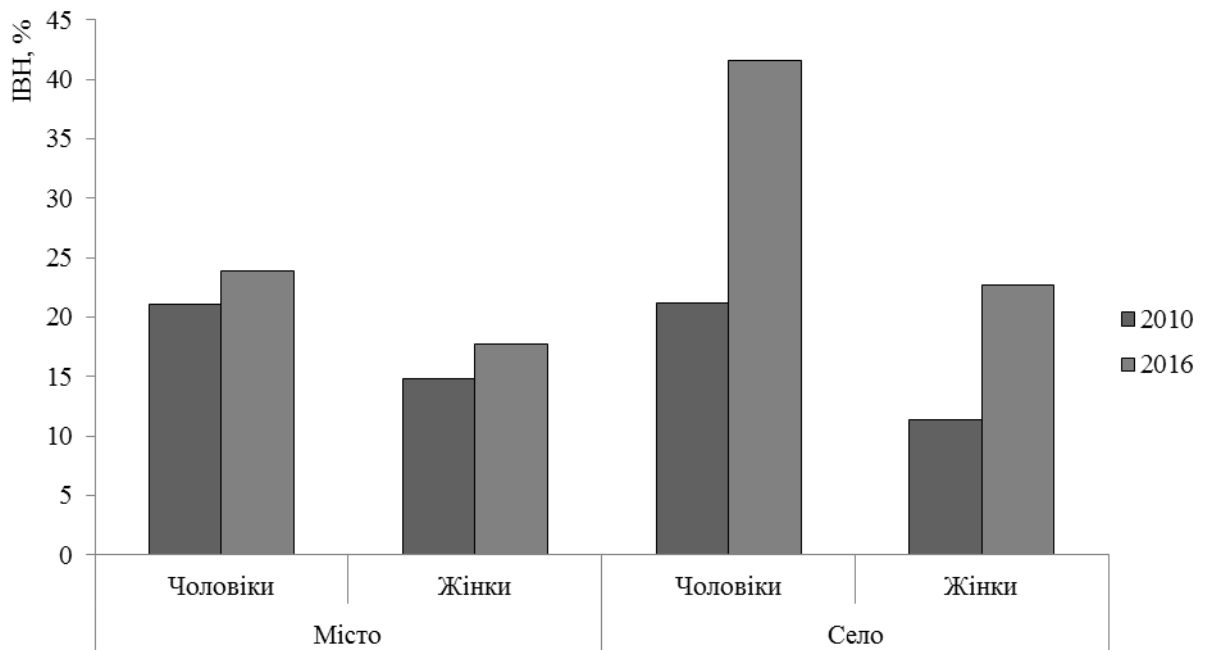
З огляду на отримані результати можемо констатувати, що вертикальна невідповідність за віковими групами має спадний характер до 40–49 рр. незалежно від типу поселення та статі. Далі у вікових групах 50–59 рр. і 60–70 рр. спостерігається стійка тенденція до зростання. Така закономірність є свідченням того, що з віком конкурентоспроможність робочої сили за низкою якісних показників, у тому числі освітою, знижується. Особи передпенсійного та пенсійного віку стають більш вразливі на ТРП, оскільки є носіями компетенцій, які зазнали напіврозпаду через появу нових знань. Крім того, вони більш інертні у здобутті додаткової освіти, щоб втриматися на робочих місцях, які відповідають рівню їхньої кваліфікації, і охочіше погоджуються працювати за професіями, які вимагають нижчої кваліфікації.

Цікавим є факт, що вертикальна невідповідність робочої сили найбільш відчутно проявляється для обох статей у сільській місцевості порівняно з міською (чоловіки в інтервалі 39–52%, жінки 26–39%). Це пояснюється тим, що пропозиція робочих місць у селах є більш обмеженою і це переважно сфери

виробництва, які вимагають залучення робочої сили з середньою та низькою кваліфікацією. Значна частка зайнятих працюють на сезонних роботах, у домогосподарствах з метою подальшого продажу продукції, допомагають у веденні сімейного бізнесу, вирощують продукцію для власного споживання тощо. Обмеженість високопродуктивних робочих місць у сільській місцевості спонукає працівників з вищою освітою погоджуватися на низькокваліфіковану роботу або шукати кращу альтернативу в місті.

За всіма віковими групами як у містах, так і в селах спостерігається стабільний гендерний розрив на користь чоловіків (близько 11 в. п.).

Дослідження динаміки вертикальної невідповідності в Україні свідчить про її зростання у часі (рис. 4.18).



**Рис. 4.18. Динаміка вертикальної невідповідності за типом поселення та статтю, 2010–2016 рр.**

*Джерело:* розраховано автором.

Встановлено, що за період 2010–2016 рр. ІВН для сільських мешканців незалежно від статі зріс удвічі (для чоловіків – з 21,2 % до 41,6 %, для жінок – з 11,4 % до 22,7 %). У містах таке зростання було менш відчутне і становило близько 2 в.п. в обох групах за статтю.

З метою дослідження динаміки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів в економіці України види економічної діяльності було згруповано за чотирма основними секторами. До первинного сектору традиційно віднесено сільське господарство, мисливство та лісове господарства, рибальство, рибництво та добувну промисловість. До вторинного - переробну промисловість та будівництво. До третинного - діяльність транспорту та зв'язку, торгівлю, ремонт автомобілів, побутових виробів та предметів особистого вжитку, фінансову діяльність, охорону здоров'я, надання комунальних послуг. До четвертинного - галузі, що охоплюються поняттям економіки знань: професійну, наукову та технічну діяльність, освіту, а також інформацію та телекомунікації. Результати вертикальної невідповідності за чотири секторною моделлю економіки наведено у табл. 4.8.

Таблиця 4.8

#### ІВН за чотирьохсекторною моделлю економіки у 2010 р., 2013 р. та 2016 р.

	Первинний сектор	Вторинний сектор	Третинний сектор	Четвертинний сектор
2010 р.	25,32	26,41	31,55	3,51
2013 р.	63,67	27,81	33,80	3,45
2016 р.	55,22	31,02	37,20	3,34

*Джерело:* розраховано автором.

На підставі отриманих даних можна зробити висновок, що вертикальна невідповідність характеризується розбіжністю за секторами економіки та зростанням у часі для переважної більшості з них, крім четвертинного.

Найвищі показники вертикальної невідповідності властиві для первинного сектору економіки, що пояснюється переважанням у ньому робочих місць, для зайнятості на яких достатньо базової загальної середньої освіти або початкової загальної освіти та мінімальної професійної підготовки на виробництві. За період 2010-2013 рр. індекс вертикальної невідповідності зріс у 2,5 раза за рахунок збільшення зайнятості у сільському, лісовому та рибному господарствах (у 2013 р. – 69,19 %). І хоча до 2016 р. відбулося скорочення відповідного показника (з

63,67 % до 55,22 %) все ж первинний сектор характеризується найвищим рівнем надлишкової освіченості робочої сили, яка володіє порівняно різноманітнішими та складнішими компетенціями і відчуває труднощі їх використання, оскільки переважна більшість робочих місць галузі не потребує такого широкого спектра навичок.

У вторинному та третинному секторах ситуація була порівняно стабільною і зростання ІВН за 2010-2016 рр. було незначним (4,61 в. п. та 5,65 в. п. відповідно). Зростання надлишкової освіченості з 2013 р. до 2016 р. для вторинного сектору (з 37,86 % до 39,92 %) зумовлене збільшенням вакансій на будівництві, які переважно вимагали професійно-технічної освіти. За період 2010-2016 рр. ІВН галузі коливався в межах від 35,0 % у 2010 р. до 40,0 % у 2016 р.). У третинному секторі найвищі показники вертикальної невідповідності були в галузі тимчасово розміщення та харчування (60,0% у 2016 р.). У зв'язку з цим побоювання викликає факт, що надлишково освічені працівники всіх трьох секторів економіки не реалізують повністю власний потенціал і поступово втрачають частину компетенцій, не затребуваних їхніми робочими місцями. Ця ситуація обертається не лише старінням компетенцій, а й тим, що більш кваліфікована робоча сила поступово витісняє з економіки менш кваліфіковану, а це загострює соціальну напругу на транзитивному ринку праці.

Найменші показники вертикальної невідповідності характерні для четвертинного сектору економіки, який характеризує економіку знань. Незначне коливання індексу вертикальної невідповідності впродовж аналізованого періоду (з 3,51% до 3,34%) пояснюється відносною стабільністю структури робочих місць у цьому секторі, а найнижчі показники вертикальної невідповідності - переважанням робочих місць, які вимагають високої кваліфікації.

Аналізуючи показники освітньо-кваліфікаційної невідповідності, можна дійти висновку, що структура робочих місць в країні характеризується значною розбалансованістю. Зорієнтованість українців на вищу освіту сприяла підвищенню освітнього рівня робочої сили, що не супроводжувалося достатньою динамікою приросту робочих місць, які вимагали висококваліфікованої робочої

сили та темпами зростання продуктивності праці. Така ситуація посилила проблеми вертикальної невідповідності робочої сили Україні та сприяла відтоку висококваліфікованої робочої сили за кордон.

З метою побудови статистичної моделі горизонтальної невідповідності було проаналізовано різні набори факторних змінних, що спричиняють недостатню освіченість осіб віком 20–34 рр. Проведений аналіз засвідчив, що найбільш адекватним є такий вигляд моделі лінійної багатофакторної регресії:

$$I^{hor} = 91,126 - 11,880x_1 - 9,709x_2 - 16,724x_3 - 18,494x_4 - 17,105x_5, \quad (4.4)$$

де  $x_1$  – структурна змінна, що відображає тип місцевості, у якій проживає особа ( $x_1 = 1$  – особа проживає у місті,  $x_1 = 0$  – особа проживає у сільській місцевості);

$x_2$  – структурна змінна, що відображає стать даної особи ( $x_2 = 1$  – жіноча,  $x_2 = 0$  – чоловіча);

$x_3 - x_5$  – структурні змінні, що відображають вікові групи:

$x_3 = 1$  – вікова група 20–24 рр.;  $x_3 = 0$  – інша вікова група;

$x_4 = 1$  – вікова група 25–29 рр.;  $x_4 = 0$  – інша вікова група;

$x_5 = 1$  – вікова група 30–34 рр.;  $x_5 = 0$  – інша вікова група.

Отже, якщо  $x_3 = x_4 = x_5 = 0$ , то вікова група 15 – 19 рр.

Адекватність моделі (4.4), як і попередньої моделі, визначалася на основі стандартних характеристик: коефіцієнта детермінації та критерію Фішера. За результатами обчислень для моделі (4.4) коефіцієнт детермінації становить 0,863, а критерій Фішера – 14,354 ( $F > F_{кр}$ ), що свідчить про достатній рівень адекватності цієї моделі.

У рівнянні (4.4) економічну інтерпретацію коефіцієнтів регресії подано у табл. 4.9.



### Інтерпретація значень коефіцієнтів моделі горизонтальної невідповідності

Значення коефіцієнтів	Економічна інтерпретація коефіцієнтів
Константа рівняння (+91,126)	ІГН для зайнятих чоловіків, які проживають у селах, складає $I^{hor}=91,126$ . Тобто близько 91% чоловіків з такими характеристиками у віці 15–34 рр. є недостатньо освіченими
Коефіцієнт регресії при змінній $x_1$ (-11,880)	За інших рівних умов ІГН зменшується на 11,889 (приблизно 12 в. п.) для чоловіків, які проживають у містах: $I^{hor}=91,126-11,880=79,246\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_2$ (-9,709)	За інших рівних умов ІГН зменшується на 9,709 в. п. для жінок, які проживають у селах: $I^{hor}=91,126-9,709=81,417\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_3$ (-16,724)	За інших рівних умов ІГН зменшується на 16,724 в. п. для осіб віком 20–24 рр.: $I^{hor}=91,126-16,724=74,402\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_4$ (-18,494)	За інших рівних умов ІГН зменшується на 18,494 в. п. для осіб віком 25–29 рр.: $I^{hor}=91,126-18,494=72,632\%$
Коефіцієнт регресії при змінній $x_5$ (-17,105)	За інших рівних умов ІГН зменшується на 17,105 в. п. для осіб віком 30–34 рр.: $I^{hor}=91,126-17,105=74,021\%$

Джерело: розраховано автором.

При визначенні індексу горизонтальної невідповідності за моделлю (4.4) використано 16 можливих комбінацій значень факторних змінних (див. табл. 4.10).

Таблиця 4.10

### Значення ознак для побудови ІГН

Номер комбінації	Характеристики*	ІГН	Номер комбінації	Характеристики*	ІГН
1	с. м, чол., в. гр. 15-19 рр.	91,13	9	м, чол., в. гр. 15-19 рр.	79,25
2	с. м., чол., в. гр. 20-24 рр.	74,40	10	м., чол., в. гр. 20-24 рр.	62,52
3	с. м., чол., в. гр. 25-29 рр.	72,63	11	м., чол., в. гр. 25-29 рр.	60,75
4	с. м., чол., в. гр. 30-34 рр.	74,02	12	м., чол., в. гр. 30-34 рр.	62,14
5	с. м, жін., в. гр. 15-19 рр.	81,42	13	м, жін., в. гр. 15-19 рр.	69,54
6	с. м., жін., в. гр. 20-24 рр.	64,69	14	м., жін., в. гр. 20-24 рр.	52,81
7	с. м., жін., в. гр. 25-29 рр.	62,92	15	м., жін., в. гр. 25-29 рр.	51,04
8	с. м., жін., в. гр. 30-34 рр.	64,31	16	м., жін., в. гр. 30-34 рр.	52,43

\* с. м. – сільська місцевість; м. – місто; чол. – чоловіки; жін. – жінки; в. гр. – вікова група

Джерело: розраховано автором.

Результати розрахунків за моделлю (4.4), представлені на рис. 4.19, ілюструють горизонтальну невідповідність для чоловіків та жінок різних вікових груп населення.

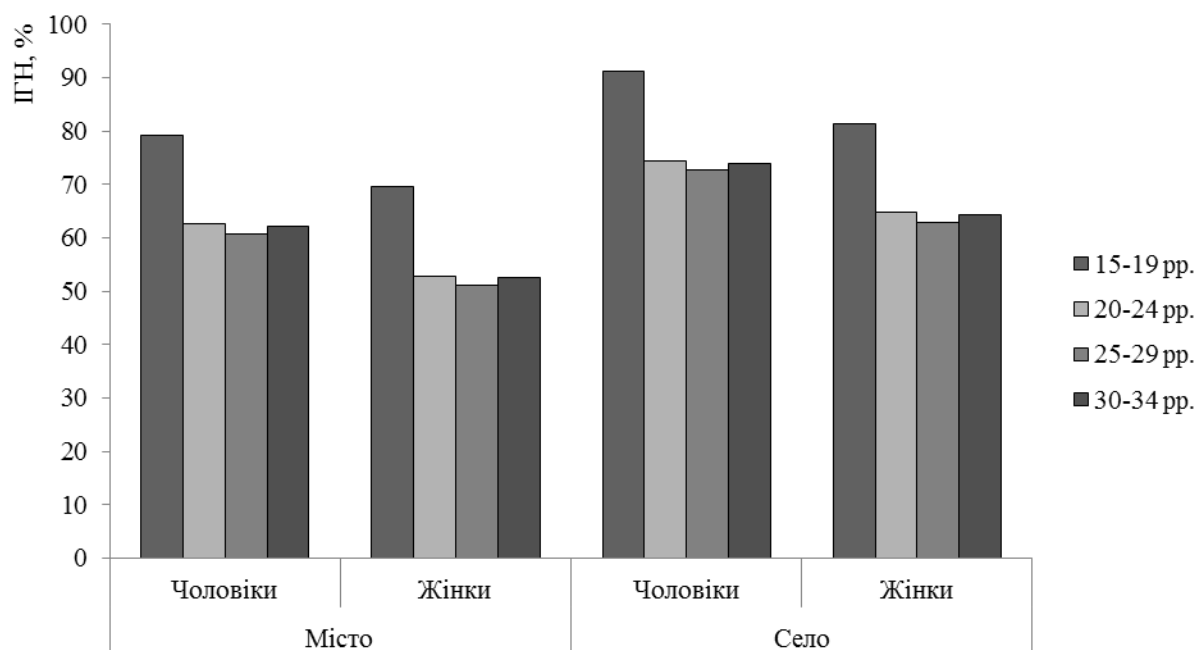


Рис. 4.19. ІН за статтю, віковими групами та типом місцевості у 2016 р.

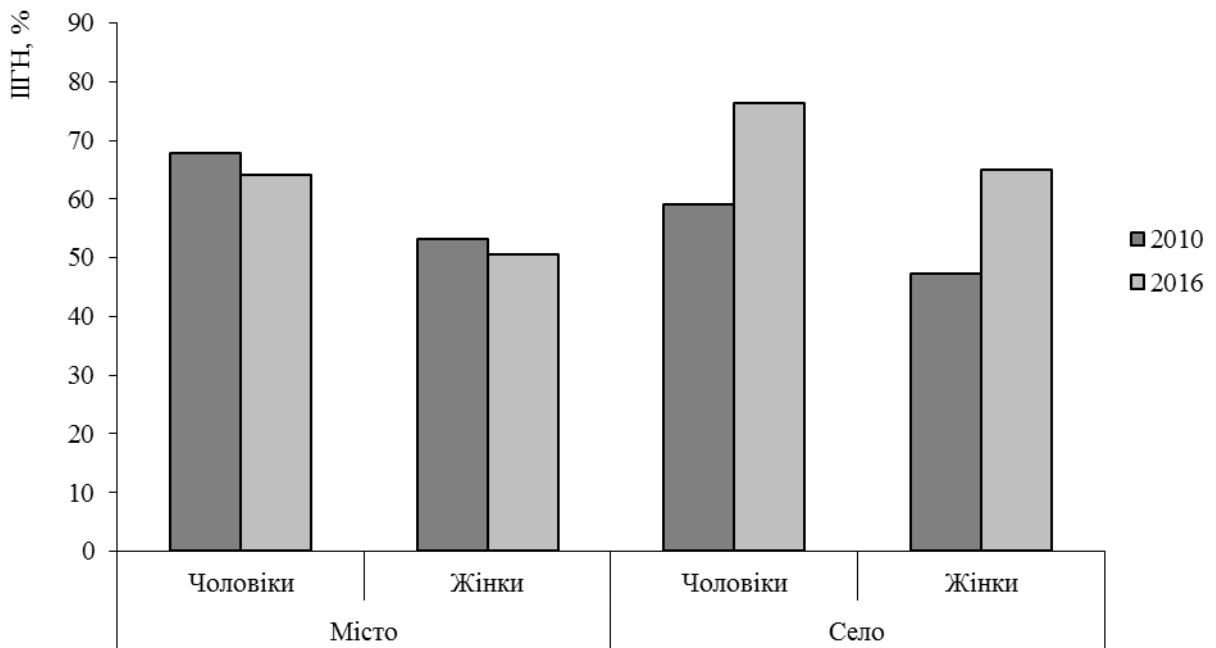
*Джерело:* розраховано автором.

Результати моделювання горизонтальної невідповідності засвідчують, чоловіки частіше недостатньо кваліфіковані, ніж жінки, а у сільських поселеннях відповідні показники вищі порівняно з міськими.

Найбільше горизонтальна невідповідність проявляється в наймолодших вікових групах і до 29 р. поступово скорочується незалежно від статі та місця поселення, що пояснюється продовженням набуття освіти молоддю. Проте у віковій групі 30-34 рр. показники горизонтальної невідповідності зростають для обох статей як у місті, так і в селі. Зростання показників недостатньої освіченості у цій віковій групі є свідченням девальвації набутих раніше навичок та потреби перенавчання або підвищення кваліфікації. Варто сказати, що цей процес об'єктивно зумовлений зміною технологічних циклів і процесом зникнення окремих професій. В епіцентрі найвищого ризику перебувають професії, які

потребують низькокваліфікованої робочої сили. Отже, потреба оновлення знань упродовж кожних п'яти років є об'єктивною та необхідною умовою для посилення відповідності набутих навичок вимогам ТРП.

Дослідження динаміки горизонтальної невідповідності в Україні свідчить про її неоднорідність залежно від типу поселень (рис. 4.20).



**Рис. 4.20. Динаміка горизонтальної невідповідності за типом поселення та статтю, 2010-2016 рр.**

*Джерело:* розраховано автором.

Встановлено, що за період 2010-2016 рр. ІГН для сільських мешканців незалежно від статі зріс (для чоловіків - з 59,0% до 76,4%, для жінок - з 47,3% до 64,9%). У містах відбулося незначне скорочення показника для обох статей (чоловіки - на 3,6 в. п., жінки - на 2,6 в. п.).

Аналіз зміни показників горизонтальної невідповідності у часі показав її нерівномірність за секторами (табл. 4.11). За галузями в секторах ІГН у 2016 р. коливався від 20,7% до 85,9%.

**ІГН за чотирьохсекторною моделлю економіки у 2010 р., 2013 р. та 2016 р.**

	Первинний сектор	Вторинний сектор	Третинний сектор	Четвертинний сектор
2010 р.	49,94	68,30	63,72	42,39
2013 р.	52,98	68,51	61,48	37,38
2016 р.	84,87	67,83	61,44	34,21

*Джерело:* розраховано автором.

Для первинного сектору була характерна зростаюча динаміка ІГН (в 1,7 раза). Цей сектор з 2012 р. характеризувався стабільно високими показниками недостатньої освіченості як у сільському господарстві, так і в добувній промисловості (у 2016 р. 74,9% та 63,2% відповідно), що свідчить про загострення протиріч між ринками праці та освіти. З одного боку, існує попит на робочу силу відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, а з іншого - нема претендентів, які б задовольнили потреби цих робочих місць. Для решти секторів відповідний показник загалом скорочувався впродовж 2010-2016 рр. Водночас варто зазначити, що стабільно високі показники горизонтальної невідповідності характерні для:

- обох галузей вторинного сектору - переробної промисловості та будівництва (60,0% та 63,4% відповідно);
- окремих галузей третинного сектору - тимчасове розміщення й організація харчування (85,9%), операції з нерухомим майном (78,0%), оптова й роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів (75,7%), транспорт та послуги зв'язку (71,0%), діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування (72,73%);
- однієї галузі четвертинного сектору – інформація та телекомунікації (50%).

Дослідження освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам робочих місць надзвичайно важливе з позицій моніторингу кон'юнктури ринку праці та розробки і прийняття управлінських рішень щодо збалансування попиту й пропозиції праці. Оцінювання освітньо-кваліфікаційної

невідповідності робочої сили здійснено з використанням методики обчислення вертикальної та горизонтальної невідповідності, що дозволило виявити розбіжності між освітніми рівнями та професіями для зайнятих, а також визначити невідповідності між професіями та освітніми напрямками.

Феноменом українського ринку праці є одночасне існування високих показників вертикальної та горизонтальної невідповідностей. Це пов'язано з масовістю вищої освіти в Україні та високою часткою високоосвіченої робочої сили. За таких умов роботодавці на менш кваліфіковані робочі місця мають можливість за ту ж саму оплату праці наймати претендентів з вищим рівнем освіти. Високоосвічені працівники у цьому випадку озброєні загальними навичками, але можуть відчувати дефіцит специфічних навичок, яких потребують конкретні робочі місця, що зумовлює потребу проходження додаткового навчання на виробництві. Існування такої ситуації негативно позначається на робочій силі незалежно від освітнього рівня. У випадку високваліфікованої робочої сили зайнятість на робочих місцях, що вимагають нижчої кваліфікації, зумовлює відтермінування ефективного використання трудового потенціалу та атрофію компетенцій. Водночас для працівників з загальною середньою та професійно-технічною освітою така ситуація посилює ризики соціального відторгнення у сфері праці, оскільки вони поступово витісняються з ТРП та потребують інституційної підтримки від держави.

#### **4.5. Діагностика освітньо-кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам транзитивного ринку праці за суб'єктивним підходом**

Для отримання більш розширеної інформаційної бази про невідповідність кваліфікацій робочої сили потребам робочих місць в Україні в рамках дисертаційного дослідження було проведено соціологічне опитування серед найманих працівників та роботодавців (Додатки И, К, Л). Метою опитування найманих працівників було вивчення їхніх настроїв щодо задоволеності робочими місцями, умовами та оплатою праці й самооцінки власної кваліфікаційної та

компетентнісної відповідності (невідповідності) роботі, яку вони виконують. Метою опитування роботодавців було виявлення їхньої суб'єктивної думки щодо сучасних вимог до робочої сили, зокрема її освітньо-професійної та кваліфікаційної відповідності (невідповідності) запитам робочих місць і взаємозв'язку з продуктивністю праці, а також узагальнення компетенцій, які будуть затребувані в найближчій перспективі. Аналіз отриманих даних дозволив сформулювати цілісну картину щодо суб'єктивного сприйняття проблем відповідності (невідповідності) кваліфікацій потребам робочих місць в Україні, встановити її суб'єктивний зв'язок з продуктивністю праці та визначити пріоритети у системі підготовки кадрів з урахуванням особливостей різних статево-вікових груп.

Вибірку, яка є репрезентативною, було сформовано методом простого випадкового відбору, за якого значення похибки вибірки дає змогу перенести зроблені висновки на генеральну сукупність. Загальна кількість респондентів склала 1200 найманих працівників та 300 роботодавців. Серед найманих працівників, які взяли участь в опитуванні, було 576 чоловіків і 624 жінки віком 18–55 років і старші. В умовах повної зайнятості працювали 1054 респондента, в умовах неповної зайнятості – 146.

В опитуванні представлені респонденти, які очолюють або працюють на підприємствах різних форм власності та розмірів. Серед найбільш відомих – ПАТ «Фармак», ТОВ «Метінвест Холдинг», ПАТ «Полтавський турбомеханічний завод», ПАТ «Київгаз», Компанія «БРСМ–Нафта», ТОВ «ВОГ Рітейл», ПАТ Житомирський маслозавод – компанія «Рудь», ТОВ «Комплекс Агромарс», АТ «Росава», ПАТ «Оболонь», ПрАТ «АТ Тютюнова компанія В.А.Т. – Прилуки», ТОВ «Нью Медікал Технолоджіс», ТОВ «Самсунг Електронікс Україна Компані», ТОВ «Сучасні торговельні технології», ТОВ «Приват – АгроХолдинг», Агрохолдинг «Мрія», ТОВ Аграрний холдинг «Авангард», ТОВ «Фоззі–Фуд», Корпорація «Данон Україна», ПАТ «Крафт Фудз Україна», Корпорація «Бісквіт – Шоколад», ЗАО КФ «Житомирські ласощі», АТ «Райффайзен Банк Аваль», АТ «Ощадбанк», ПАТ «Альфа – Банк», ПрАТ СК «Провідна», ТОВ «КОФ

ПАЛІТРА», ПрАТ «БУД», ТОВ «Цепелін Україна», ТОВ «Українська виробнича компанія», ПАТ «САН Ін Бев Україна», Дослідний завод ННЦ «ХФТІ», ФП «Здоров'я», ПП «Ярослав», ТОВ «Камелія», ДП «Савсервіс столиця» та ін.

За результатами опитування з усієї сукупності респондентів переважна більшість найманих працівників мали повну вищу освіту – 60,5%, базову вищу освіту мали 18,4%, неповну вищу – 16,1%, повну загальну – 5,0%. За освітньо-кваліфікаційними рівнями 31% – магістри, 30% – спеціалісти, 18% – бакалаври, 16% – молодші бакалаври, 5% – кваліфіковані робітники.

Додаткову вищу або професійну підготовку мали всього 19% опитаних. Більше половини респондентів зазначили, що здобули освіту за рахунок державного фінансування (52,5%), майже кожен третій із них навчався за рахунок батьків, кожен восьмий здобував освіту за власні кошти і лише 2,6% опитаних зазначили, що навчалися за рахунок підприємств. Таким чином, основними джерелами інвестицій у людський капітал лишаються державні кошти та кошти домогосподарств.

Серед основних шляхів пошуку робочого місця респонденти назвали рекомендації друзів та знайомих (43,7% найманих працівників), звернення безпосередньо до роботодавця (23,7%), пошук вакансій у засобах масової інформації та Інтернеті (21,6%). Незначна частка опитаних вказала на сприяння у працевлаштуванні центрів зайнятості (3,4%) та рекрутингових або кадрових агенцій (2,5%). Лише близько 5% опитаних зазначили інші можливості пошуку роботи, зокрема: започаткування власної справи – 17 осіб; отримання особистого запрошення від роботодавця (у тому числі й після проходження виробничої практики на підприємстві) – 19 осіб; отримання робочого місця за цільовим призначенням – 12 осіб; пропозиція вакансії через Центр розвитку кар'єри університету.

Роботодавцям було запропоновано проранжувати способи підбору персоналу за пріоритетністю від 0 до 5, де 5 балів – частіше за все користуюся, 0 балів – взагалі не використовую (Додаток Л, рис. Л.1). У числі найбільш пріоритетних способів підбору персоналу, роботодавці назвали рекомендації

знайомих, родичів, друзів – 34,5%, Job портали (rabota.ua, hh.ua, work.ua, alljob.com.ua тощо) – 31,7%; серед установ, послугами яких роботодавці користуються, виділяються освітні заклади, що готують фахівців потрібного профілю, – 14,4%, центри зайнятості та працевлаштування – 7,7%, рекрутингові та кадрові агенції – 7,4%. Водночас роботодавці зазначили й інші можливі шляхи підбору персоналу, які ними часто використовуються. Зокрема, це створення власних баз даних фахівців необхідного профілю, хедхантінг, лізинг, аутсорсинг, пошук персоналу у соціальних мережах (зокрема Linkelin) та пошукових системах, створення власного кадрового резерву, відбір персоналу під час виробничої практики.

У суспільстві здебільшого побутує думка, що ринок перенасичений робочою силою з вищою освітою, яка легко може інтегрувати набуті знання в різні сфери і здатна швидко вчитися, тому роботодавці знаходяться в більш вигідному становищі, бо обирають з множини претендентів на вакансії і віддають перевагу здобувачам з вищою освітою. Однак результати опитування показують, що 37,7% респондентів відчувають труднощі у підборі персоналу; 30,6% – швидше відчувають, ніж не відчувають, 22,2% – швидше не відчувають, ніж відчувають і лише 9,5% – не відчувають жодних складнощів у підборі персоналу. Насамперед, ці складнощі роботодавці пов'язують з дефіцитом кваліфікованих кадрів (52,0%), низьким рівнем оплати праці (49,0%), невідповідністю знань і вмінь претендентів вимогам робочих місць (45,3%), завищеними вимогами претендентів на робочі місця (23,3%), непривабливістю змісту роботи та умов праці (13,0%), змінами вимог до робочого місця (7,7%), швидким старінням навичок (6,7%). Крім того, кожен четвертий з опитаних роботодавців виділив інші причини, серед яких низька мотивація до продуктивної праці у претендентів, брак професійної майстерності, низька професійна мобільність, відсутність фінансових резервів для додаткового матеріального стимулювання кадрів, невисокий рівень професійної етики у претендентів на вакансії, скорочення соціальних гарантій, відсутність внутрішньої системи оцінки професійної відповідності кандидата на робоче місце.



Шляхом ранжування характеристик претендента на робоче місце, якими керуються роботодавці при відборі, у числі пріоритетних було названо: досвід практичної роботи у галузі (55,6% респондентів надають першочергового значення), наявність навичок, важливих для роботи (54,6%), рівень освіти та кваліфікація, що підтверджуються відповідними документами (41,5%), соціально-психологічні характеристики кандидата (38,0%). У числі характеристик, яким не надається першочергове значення (а інколи респонденти зазначають, що вони взагалі не суттєві), обрано оцінки за профільними дисциплінами в додатку до диплому, рейтинг навчального закладу, який закінчив претендент на робоче місце, наявність документів про вищу освіту (Додаток Л, рис. Л.2).

Роботодавцям і найманим працівникам було запропоновано оцінити відповідність професійної та вищої освіти вимогам робочих місць за шеститибальною шкалою, де 5 балів передбачає повну відповідність, а 0 – повну невідповідність (Додаток Л, рис. Л.3). У цьому випадку роботодавці оцінювали відповідність професійної підготовки своїх працівників або здобувачів, які претендують на вакантні посади. Результати показали, що роботодавці та наймані працівники по-різному оцінюють систему підготовки кадрів. Переважно наймані працівники оцінюють відповідність професійної та вищої освіти потребам робочих місць в інтервалі від 3 до 5 балів, тоді як роботодавці – від 2 до 4 балів. Таким чином, існують відмінності в суб'єктивних оцінках освітньої підготовки самих найманих працівників та роботодавців. Зокрема, 45,1% роботодавців вважають, що знання, які дають навчальні заклади професійної та вищої освіти, відповідають середньому рівню, тоді як 37,9% найманих працівників оцінюють власну підготовку як добру, 22,8% – як відмінну, а – 25,4% – як задовільну.

У більшості випадків роботодавці зазначають, що набуті в навчальних закладах теоретичні знання й соціальні компетенції претендентів відповідають потребам робочих місць частково (76,8% та 75,1%), а практичні навички взагалі не відповідають потребам робочих місць (59,5%), (Додаток Л, рис. Л.4). Подібні результати були отримані й фахівцями Київського міжнародного інституту соціології при проведенні опитування про досвід працевлаштування випускників

ЗВО у 2013 році [22, с. 18]. У цьому опитуванні роботодавці зауважили, що найчастіше бар'єрами для прийому на роботу стають низький рівень практичної підготовки (59,0%), завищені вимоги до зарплати і неадекватні кар'єрні очікування з боку випускників (40,0%) та досвід роботи (37,0%). Крім того, у звіті вказувалося на невдоволення роботодавцями рівнем теоретичної підготовки випускників вітчизняних ЗВО, що визначався як низький, та відсутність навичок, важливих для роботи (32,0%) [22, с. 18].

Сьогодні роботодавці все більше сходяться на думці, що система підготовки кадрів має бути більш наближеною до реалій, а навчальні заклади – бути більш відкритими до нових технологій як у реальному виробництві, так і у навчанні. Сучасна система підготовки має спрямовуватися на формування практичних вмінь і навичок, тоді як суспільство все частіше стикається з ситуацією, коли надлишково теоретизована підготовка фахівців стає на заваді до повноцінної реалізації набутих компетенцій у трудовій сфері. Нерідко претенденти на робочі місця зазначають, що знання, отримані ними в навчальних закладах професійної та вищої освіти, застарілі й абсолютно не потрібні у практичній сфері. Як правило, проблема вирішується безпосередньо на виробництві шляхом проведення різних навчальних програм і тренінгів, що дозволяють «підтягти» персонал до внутрішньовиробничих вимог, або шляхом взаємодії з навчальними закладами, які готують фахівців необхідного профілю.

Переважна більшість опитаних найманих працівників (51,7%) зазначили, що працюють за фахом, а решта не бажають цього робити. Серед основних причин небажання продовжувати роботу за фахом 48,3% найманих працівників виділяють низьку заробітну плату, яка не здатна задовольнити їхні поточні потреби (35,8%), незадоволення характером та змістом професійної діяльності (17,0%), втрату інтересу до здобутої професії (17,5%), відсутність перспектив кар'єрного зростання (8,7%), непрестижність професії (3,3%) (Додаток Л, рис. Л.5). 17,0% (або 204 особи) зазначили інші причини, у числі яких були названі: неможливість працевлаштування без повної вищої освіти (46 респондентів); відмова у працевлаштуванні через брак досвіду роботи (42 респонденти); незатребуваність

професії ринком праці (32 респондент); бажання перепрофілювання (34 респонденти); банкрутство підприємства (15 респондентів); зміна місця проживання і відсутність робочого місця за фахом (19 респондентів); сімейні обставини (16 респондентів).

Вкрай важливим у ході дослідження було з'ясування ступеня задоволеності робочим місцем найманих працівників та власної самооцінки відповідності займаній посаді за освітньо-кваліфікаційними характеристиками. Тому найманим працівникам було запропоновано визначити, наскільки вони задоволені (чи незадоволені) оплатою й умовами праці, а також наскільки їхні компетенції відповідають робочим місцям, на яких вони працюють (Додаток Л, рис. Л.6). Отже, задоволені оплатою праці 18,9% опитаних; соціальним пакетом – 26,5%; умовами праці – 39,9%; змістом праці – 41,7%; можливостями кар'єрного зростання – 32,1%; можливостями отримання додаткових знань – 37,4%. Щодо власної самооцінки відповідності набутих професійних компетенцій потребам робочих місць, то 43,3% опитаних зазначили, що задоволені відповідністю власних знань, умінь і навичок, а 37,3% швидше задоволені, ніж не задоволені, 14,6% – швидше не задоволені, ніж задоволені, 4,8% – не задоволені.

Одним із завдань опитування було виявлення сприйняття найманими працівниками відповідності власної кваліфікації потребам робочих місць на яких вони працюють. З цією метою їм було поставлене запитання: «Як Ви вважаєте, наскільки вимоги до роботи, яку Ви маєте виконувати на своєму робочому місці, відповідають рівню отриманої Вами освіти?». Половина респондентів зазначили, що вимоги до роботи повністю відповідають їхньому рівню освіти (50,3%). Кожен четвертий працював на робочому місці, де вимоги до роботи були нижчі від набутого рівня освіти, а кожен п'ятий – де робота потребувала вищого рівня освіти, ніж той, яким володів працівник. Лише 9,5% відмітили, що їхня освіта повністю відповідає вимогам виконуваної роботи.

Оцінюючи кваліфікаційну відповідність вимогам робочих місць, 33,4% найманих працівників зазначили, що їхня кваліфікація повністю відповідає вимогам робочих місць, 22,8% – повністю відповідає, але існує потреба оновлення

знань, 22,6% – рівень їхньої кваліфікації частково задовольняє потреби робочого місця, 11,9% – відповідає робочому місцю, але знання і вміння, якими вони володіють, несуттєві або взагалі непотрібні для виконуваної роботи (Додаток Л, рис. Л.7). Лише 4,2% опитаних найманих працівників вважають, що їхня кваліфікація не підходить для якісного виконання роботи на займаній посаді, а 5,1% не знають як відповісти на це запитання.

Виявивши, що наймані працівники визнають в окремих випадках існування невідповідності освітньо-кваліфікаційного рівня потребам робочих місць і врахувавши нарікання роботодавців на недостатність теоретичних знань та практичних навичок для якісного виконання роботи, обом групам респондентів було запропоновано оцінити вплив такої невідповідності на продуктивність праці.

У обох анкетах респондентам було поставлене запитання: «Чи впливає на продуктивність праці нестача / надлишок кваліфікацій? Оцінити за шкалою: «взагалі не впливає», «незначно впливає», «впливає», «дуже впливає». Варто зазначити, що роботодавці більш категоричні у своїх судженнях щодо взаємозв'язку продуктивності праці та надлишкової або недостатньої кваліфікації: 67,5% опитаних вважають, що значно впливає, 24,7% – що впливає, лише 4,6% зазначають, що цей вплив незначний, а 3,2% – що він взагалі відсутній. Серед найманих працівників розподіл відповідей такий: 14,5% вважають, що взагалі не впливає; 19,8% – незначно впливає; 23,8% – впливає; 41,9% – дуже впливає. Однак незалежно від того, як розділилися відповіді, спільним є те, що обидві сторони визнають вплив надлишкової або недостатньої кваліфікації на продуктивність праці. Тому перспективні дослідження у цьому напрямі можуть бути пов'язані з оцінкою такого впливу безпосередньо на робочих місцях.

У процесі опитування було з'ясовано, які компетенції найбільш затребувані на ТРП, та виявлено розбіжності в отриманих знаннях, вміннях, навичках і вимогах робочих місць з боку як прямих, так і непрямих споживачів освітніх послуг. Така оцінка, на мій погляд, може свідчити не лише про суб'єктивне сприйняття наявних та бажаних компетенцій, а й про рівень задоволеності споживачів освітніх послуг системою підготовки кадрів. Для реалізації цього

завдання найманим працівникам та роботодавцям було запропоновано оцінити за п'ятибальною шкалою наявний та необхідний рівні існуючих компетенцій. Основним завданням оцінювання якості набутих компетенцій у блоці «наявний рівень» було виявлення ступеня володіння найманими працівниками тими чи іншими узагальненими компетенціями, які є найбільш затребуваними на виробництві, зокрема такими як: комунікативні (1), математичні (2), навчальні (3), підприємницькі (4), соціально-економічні (5), управлінські (6), психологічні (7), аналітично-діагностичні (8), предметні (9), технологічні (10), дослідницькі (11), нормативно-правові (12). Метою блоку «необхідний рівень» було визначення оцінок важливості тих чи інших компетенцій відповідно до робочих місць, які створені роботодавцями і на яких працювали респонденти. Зрозуміло, що ці оцінки мали дещо загальний характер, оскільки в опитуванні брали участь респонденти різних видів діяльності, але вони дозволили виявити певні розбіжності між «наявним» та «бажаним» рівнями компетенцій з позицій роботодавців та найманих працівників. Такий підхід до оцінки адаптований з маркетингової методики оцінки якості послуг ServQual, яка дозволяє оцінити думки споживачів щодо очікувань (для даного випадку очікувань відповідності (невідповідності) компетенцій шляхом порівняння суб'єктивних оцінок наявного та необхідного рівня). У такий спосіб вдалося з'ясувати, які компетенції найбільш важливі сьогодні для споживачів освітніх послуг, які з них за якістю найповніше задовольняють потреби робочих місць і на скільки самооцінка найманих працівників збігається (або має розбіжності) з відповідною оцінкою роботодавців.

Результати, отримані щодо оцінки «наявного рівня» компетенцій, засвідчили, що наймані працівники оцінюють наявний рівень компетенцій значно вище, ніж роботодавці (Додаток Л, рис. Л.8). Загалом за суб'єктивною оцінкою наявний рівень загальних компетенцій найманих працівників варіюється у межах 3,2–4,1 бала (середній рівень – 3,7), тоді як роботодавці вважають, що відповідність наявних компетенцій робочої сили знаходиться в межах 2,9–3,5 бала (середній рівень – 3,1).

Серед своїх сильних сторін наймані працівники вказують достатній рівень володіння комунікативними (4,2), навчальними (4,0), предметними (3,9), аналітично-діагностичними (3,7), управлінськими (3,7) та технологічними компетенціями. Найбільш уразливими вважають себе щодо нормативно-правових та дослідницьких компетенцій.

Роботодавці на достатньому рівні визнають лише наявність у найманих працівників комунікативних компетенцій (3,5), навчальних компетенцій (3,0), тоді як решту оцінюють на середньому та низькому рівні. Найнижчий наявний рівень компетенцій найманих працівників роботодавці надають дослідницьким компетенціям (2,8), збігаючись у цьому з найманими працівниками.

При аналізі необхідного рівня компетентнісної підготовки також виявленні розбіжності в оцінках, хоча оцінки обох сторін знаходяться приблизно в однакових діапазонах (Додаток Л, рис. Л.9). Так, за суб'єктивною оцінкою найманих працівників «необхідний» рівень їх загальних компетенцій варіює в межах 3,4–4,1 бали (середній рівень – 3,9), тоді як роботодавці вважають, що рівень необхідних компетенцій робочої сили знаходиться в межах 3,7–4,5 бали (середній рівень – 4,1).

Більш наочно простежити невідповідність компетенцій за суб'єктивною оцінкою можна за допомогою розрахунку коефіцієнта якості компетенцій у робочої сили:

$$k_i = \frac{p_i}{e_i}, \quad (4.5)$$

де,  $k_i$  – коефіцієнт якості за  $i$ -ою компетенцією;

$p_i$  – суб'єктивна оцінка наявного рівня компетенцій за  $i$ -ою компетенцією;

$e_i$  – суб'єктивна оцінка необхідного рівня компетенцій за  $i$ -ою компетенцією.

Позитивне значення коефіцієнта вказує на так звану «суперякість», яка на практиці зустрічається дуже рідко. Для більшості випадків коефіцієнт набуватиме від'ємних значень або наблизатиметься до нуля, що свідчитиме про задовільну

якість компетенцій у робочій силі. Як зазначалося вище, для опитування в анкетуванні було запропоновано узагальнений набір з 12 компетенцій.

Результати обробки даних опитування переконливо свідчать, що розбіжності у наявному та необхідному рівнях компетенцій значно більші за оцінками роботодавців (Додаток Л, рис. Л.10). Тобто роботодавці вважають, що наймані працівники значно більше не задовольняють потреби робочих місць, ніж вони відчувають. Так, у середньому роботодавці невідповідність між наявним і необхідним рівнями визначають на 1 бал, тоді як наймані працівники – лише на 0,25 бала. Найбільший розрив за оцінками найманих працівників і роботодавців характерний для управлінських компетенцій (–1,22 відповідно).

Найвищі коефіцієнти якості було отримано для технологічних, дослідницьких та математичних компетенцій (–0,72, –0,78 та –0,87 відповідно). Найнижчі коефіцієнти якості, що характеризують найвищий ступінь невідповідності компетенцій потребам робочих місць: нормативно-правові (–1,21); підприємницькі (–1,13), навчальні та психологічні (–1,10), аналітично-діагностичні (–1,07); комунікативні (–1,01), предметні (–1,00) та соціально-економічні (–1,03).

З метою унаочнення отриманих результатів на базі зіставлення коефіцієнтів якості обраних компетенцій та ступеня їхньої важливості у професійній діяльності побудуємо матрицю збалансованості ТРП за окремими компетенціями, що дозволить виявити ті з них, ситуація щодо яких є найкритичнішою, та на основі цього розробити рекомендації щодо вирівнювання наявного та необхідного рівнів професійних знань. Продемонструємо отримані результати графічно (Додаток Л, рис. Л.11).

До *першого сектору*, який охоплює компетенції високого ступеня важливості для сучасних роботодавців та високого рівня їхньої якості, увійшли технологічні компетенції, що складаються з системи функціональних знань і вмінь у контексті технологічної діяльності, знань про виробничі об'єкти і технологічні процеси, умінь швидко пристосуватися до нових умов праці (оцінка важливості становить 4,7, а коефіцієнт дорівнює – 0,7).

До *другого сектору* належать компетенції, що характеризуються низькими значеннями показників важливості та низькими коефіцієнтами якості, наявний рівень яких не задовольняє потреби роботодавців і водночас вони більшістю опитаних респондентів не розглядаються як пріоритетні.

Це математичні та дослідницькі компетенції, які вимагають наявності наукового мислення, умінь спостерігати й аналізувати, висувати гіпотези та обробляти результати наукових спостережень. Як бачимо, ці компетенції мають відносно високі показники якості ( $-0,8$  та  $-0,9$  відповідно), однак як наймені працівники, так і роботодавці вказують на низький ступінь їхньої важливості у більшості видів економічної діяльності (оцінка важливості становить  $3,1$  та  $3,0$  відповідно).

Найбільш затребуваними сьогодні з позицій респондентів та проблемними з погляду відповідності їхньої якості потребам робочих місць є компетенції, які знаходяться у *третьому секторі*. Як бачимо з Додатку Л, рис. Л.11, цей сектор охоплює переважну більшість загальних компетенцій:

1. Комунікативні компетенції передбачають володіння культурою мови, уміння її результативно використовувати в реальних життєвих та професійних ситуаціях, навички міжособистісного спілкування, володіння сучасними інформаційними технологіями, вміння доносити за допомогою медіа свою думку, а також критично оцінювати і використовувати контент. Роботодавці надають цим компетенціям першорядного значення, визначаючи їх сьогодні як базові компетенції найманих працівників, що необхідні у процесі реалізації виробничих завдань та побудови успішної кар'єри. Оцінка важливості цих компетенцій становить  $4,5$ , а коефіцієнт якості – свідчить одночасно про важливість комунікативних компетенцій в економіці та потребу підвищення їх якості ( $-1,0$ ).

3. Навчальні компетенції, які вбирають у себе вміння здобувати й обробляти нові знання з послідовним застосуванням їх на практиці. В умовах швидкого старіння компетенцій виникає необхідність, крім формування компетенцій за певною професією, розвивати здатності до навчання впродовж усього професійного життя, навички адаптивності, самовдосконалення, організаційної й



групової ефективності та низку інших якостей. Тому цілком зрозумілим є висока оцінка важливості навчальних компетенцій, що становить 4,67. Однак коефіцієнт якості цих компетенцій є досить низьким  $(-1,1)$ , що є свідченням розриву їхнього рівня та рівня потреби у них і вимагає удосконалення процесу їх формування.

4. Підприємницькі компетенції, що включають новаторство, готовність проявляти ініціативу, ризикувати, вміння планувати і керувати проектами також мають високу оцінку важливості 4,7 і розглядаються у числі пріоритетних, оскільки вони, на думку роботодавців, є передумовою високого рівня професіоналізму найманих працівників, а у випадку виявлення останніми цілеспрямованості, активності й самостійності мислення виступатимуть запорукою успішного виконання виробничих завдань. Однак за результатами опитування респондентів було виявлено, що коефіцієнт якості підприємницьких компетенцій є низьким  $(-1,1)$ , а отже, існує суттєвий розрив між їх наявним і необхідним рівнями.

5. Соціально-економічні компетенції, які передбачають розуміння глобальних процесів розвитку цивілізації та функціонування ринку, знання правил економічної поведінки, що у підсумку дозволяє ефективно і конструктивно брати участь у виробничих процесах. Ці компетенції вирізняються доволі високим рівнем важливості  $(4,2)$ , але характеризуються низьким рівнем якості  $(-1,0)$ .

6. Управлінські компетенції передбачають готовність до прийняття рішень, здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати й ураховувати більшість суб'єктивних чинників, знаходити рішення в нових та непередбачуваних ситуаціях. На думку роботодавців, ці компетенції забезпечують виконавчу складову професійної діяльності найманого працівника й актуалізуються за умов відповідної мотивації. Саме тому вони мають відносно високу оцінку важливості  $(3,9)$ , але, як показало дослідження, характеризуються низьким коефіцієнтом якості  $(-1,2)$ .

7. Психологічні компетенції охоплюють знання основних принципів і категорій загальної та соціальної психології, що забезпечують формування вмінь

постійно поліпшувати якість виконання своїх функцій. Володіння такими компетенціями в соціально-орієнтованій економіці вкрай важливе з позицій диференційованого підходу до особистості та організації ефективної роботи у колективі. Важливість психологічних компетенцій у сучасному світі підтверджується і відповідною високою оцінкою респондентів (4,5), однак наявний рівень володіння цими компетенціями значно відстає від необхідного, що підтверджується низьким коефіцієнтом якості (-1,1).

8. Аналітично-діагностичні компетенції передбачають володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів. Ці компетенції забезпечують здатність найманого працівника використовувати новітні методи творчого вирішення поставлених виробничих завдань, оцінювати результативність власної роботи та виявляти недоліки, що вплинули на оперативність розв'язання поставленого завдання та відповідність результату поставленій меті. Аналітично-діагностичні компетенції найманих працівників мають найвищий рівень важливості (4,7), проте також характеризуються низьким коефіцієнтом якості (-1,1), що є сигналом необхідності покращання умов формування цих компетенцій.

9. Предметні компетенції передбачають володіння теоретичними основами виконуваної роботи, уміння застосовувати набуті знання у виробничій і громадській діяльності й виконувати основні професійно-методичні функції. Цілком прогнозовано, що наявність предметних компетенцій характеризується високим рівнем важливості (4,09) за коефіцієнта якості – (-1,0).

12. Нормативно-правові компетенції передбачають обізнаність із законодавчо-нормативною базою у сфері професійної діяльності, а також цивільного та господарського права. Високий рівень важливості цих компетенцій (4,08) зумовлений мінливістю правил ринку та необхідністю обізнаності найманих працівників у нормах права як передумов для розв'язання виробничих завдань і прийняття рішень відповідно до задекларованих приписів чинного права. Однак результати анкетування засвідчили існування значного розриву між наявним та

необхідним рівнями нормативно-правових компетенцій (-1,2), що зумовлює потребу вдосконалення цих знань у процесі як їхнього формування, так і розвитку.

До *четвертого сектору*, відповідно до матриці збалансованості, мають належати показники, що характеризуються низьким рівнем важливості та високим рівнем коефіцієнта якості. За результатами моніторингу до цього сектору не віднесена жодна з розглянутих загальних компетенцій через відсутність такого набору компетенцій.

Результати соціологічного моніторингу дозволили виявити розрив між наявним та необхідним рівнями компетенцій найманих працівників, отримати узагальнену картину щодо освітньої та кваліфікаційної відповідності їх вимогам робочих місць, тобто отримати уявлення про дисбаланс на ТРП. Однак ці результати переконливо свідчать, що в сучасних умовах роботодавці відчують нестачу кадрів необхідної кваліфікації, а наймані працівники визнають існування надлишку (нестачі) кваліфікацій, що негативно позначається на продуктивності праці. Отже, виникає необхідність розробки системи заходів, спрямованих на подолання існуючих дисбалансів на ТРП, насамперед у частині удосконалення існуючої системи підготовки кадрів.

Слід відмітити, що в цілому як наймані працівники, так і роботодавці визнають існування певних розбіжностей між освітньо-кваліфікаційними характеристиками та вимогами робочих місць. Серед основних шляхів розв'язання цієї проблеми майже 68% роботодавців вказують на необхідність більше уваги приділяти практичній підготовці працівників, зокрема шляхом обов'язкової виробничої практики на підприємствах (Додаток Л, рис. Л.12). 46,3% опитаних роботодавців наголошують на необхідності залучення до навчальних процесів викладачів-практиків, 41,0% – на узгодженні навчальних програм з вимогами виробництва за всіма видами економічної діяльності, 31,7% вбачають за доцільне прогнозування потреби у кваліфікаціях відповідно до запитів економіки. Серед інших шляхів наближення відповідності кваліфікацій робочої сили суспільним запитам респонденти зазначили:

- посилення соціальної відповідальності навчальних закладів за якість підготовки кадрів;
- участь роботодавців у розробці професійних стандартів;
- забезпечення публічності інформації щодо перспективного соціально-економічного розвитку та результатів прогнозування кадрових потреб;
- розвиток мережі консалтингу щодо побудови кар'єри.

Нерідко на засіданнях робочих груп з роботодавцями під час обговорення проблем неузгодженості ринків праці та освіти доводиться чути, що сучасні підприємства витрачають значні кошти на додаткову підготовку персоналу. У зв'язку з цим респондентам були поставлені запитання: чи проходили вони за останні 5 років курси, тренінги, стажування і, якщо так, то за чий рахунок здійснювалася відповідна підготовка (Додаток Л, рис. Л.13)?

Більше половини найманих працівників (53,3%) були охоплені додатковою підготовкою (перепідготовкою) та підвищенням кваліфікації, при цьому всього 32,4% опитаних навчалися за рахунок підприємства, 18,6% – за свій рахунок, 2,3% – за рахунок третіх осіб. Майже половина респондентів (46,7%) впродовж останніх п'яти років не оновлювали професійні компетенції, не проходили такої підготовки, зокрема 39,8% не отримували такої пропозиції, а 6,9% вважають це недоцільним.

Переважає більшість опитаних (54,2%) вважає, що сплачувати за додаткову підготовку (перепідготовку) має роботодавець, 18,6% платником бачать державу (водночас у цій сукупності 52,4% найманих працівників бюджетної сфери), 3,9% хотіли б навчатися за рахунок третіх осіб (наприклад, міжнародних організацій, освітніх центрів, фондів тощо). Виявили бажання навчатися за власний рахунок близько чверті опитаних (23,3%). Кожен дев'ятий з опитаних на професійну підготовку (перепідготовку) та підвищення кваліфікації готовий витратити кілька днів, кожен третій – кілька тижнів, кожен п'ятий кілька місяців.

Одним із способів вирішення проблеми кваліфікаційної невідповідності робочої сили потребам робочих місць є соціальне партнерство у сфері підготовки кадрів. В Україні існує практика взаємодії між роботодавцями та навчальними

зкладами професійно-технічної і вищої освіти. Однак з обох боків нерідко лунають взаємні звинувачення щодо недостатньої зацікавленості у такому партнерстві. Тому одним із завдань опитування було встановлення ступеня взаємодії з ЗПТО та ЗВО охоплених соціальним опитуванням роботодавців та виявлення найбільш ефективних напрямів у цій сфері.

Більше половини опитаних роботодавців (51,1%) зазначили, що їх підприємства (організації) не співпрацюють з навчальними закладами. Однак серед них лише 9,6% роботодавців (це переважно підприємства з кількістю персоналу до 50 осіб) не зацікавлені у такій співпраці (Додаток Л, рис. Л.14). Кожен п'ятий з опитаних навіть у випадку пропозиції співробітництва швидше не погодиться на співпрацю, ніж погодиться. Решта загалом позитивно оцінюють таку співпрацю.

Досвід співпраці з ЗПТО та ЗВО мали 48,9% роботодавців. Оцінюючи рівень такої співпраці, лише 13,2% опитаних відзначили його як високий, 23,7% роботодавців вважають його вищим за середній, 7,4% – нижчим за середній. Кожен третій з них (34,2%) вважає таку співпрацю задовільною (середній рівень), а кожен п'ятий (21,5%) – незадовільною (низький рівень).

З метою виявлення можливостей покращання взаємодії між ЗПТО й ЗВО та роботодавцями останнім було запропоновано обрати кілька напрямів, за якими така співпраця була б найбільш ефективною (Додаток Л, рис. Л.15). Здебільшого роботодавці серед таких напрямів найбільш ефективними вбачають організацію виробничої практики (60,0%), розробку критеріїв ефективності системи підготовки та перепідготовки кадрів (32,0%), участь у створенні навчальних програм (27,7%); розробку професійних стандартів освіти, змін та доповнень до класифікатора професій та переліку напрямів і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців (27,0%); контроль знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційну атестацію (26,0%); створення профільних кафедр при університетах, бізнес-інкубаторів, наукових парків (19,3%); визначення обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників у профільних професійно-технічних навчальних закладах (16,7%).

Водночас лише 12% опитаних роботодавців готові брати участь у частковому фінансуванні матеріально-технічної бази навчального закладу, а 5% – в акредитації навчального закладу.

У рамках цього обстеження роботодавцям було запропоновано обрати найважливіші компетенції, які, на їхню думку, користуватимуться попитом до 2030 року (Додаток Л, рис. Л.16). Серед найбільш затребуваних компетенцій до 2030 року роботодавці виділяють навички працювати з колективами, групами та індивідами (55,7%), в режимі високої невизначеності та швидкої зміни завдань (48,7%), керувати проектами й процесами (45,3%), вміння працювати з запитами споживача (42,3%), що вимагатиме від найманих працівників здатності швидко приймати рішення, реагувати на зміни умов роботи, розподіляти ресурси і управляти власним часом. Кожен третій серед компетенцій майбутнього виділяє навички міжгалузевої комунікації, що передбачають розуміння технологій, процесів і ринкової ситуації в різних суміжних та несуміжних галузях, а також системне мислення, яке полягає у вмінні визначати складні системи і працювати з ними. Кожен п'ятий роботодавець зазначає зростання перспективної потреби у мультимовності та мультикультурності, що передбачає володіння іноземними мовами, розуміння національного та культурного контексту країн-партнерів, а також навички програмування ІТ-рішень, управління складними автоматизованими комплексами, роботу зі штучним інтелектом.

Серед інших компетенцій 26,7% опитаних роботодавців зазначили: участь в роботі, пов'язаній з пошуком розв'язання виробничих проблем; здатність працювати в умовах дефіциту часу та інформації; мобільність у прийнятті рішень в нестандартних ситуаціях; навички раціоналізації технологічних процесів; володіння технологіями обробки великих масивів даних; здатність до протистояння невизначеності ситуації.

## Висновки до розділу 4

Виявлено, що з періоду незалежності України ринку освіти був притаманний екстенсивний й одночасно хаотичний розвиток, який позначився на розширенні мережі ЗВО, збільшенні контингенту студентів, зростанні чисельності дипломованих фахівців. Трансформаційні перетворення ринку освіти України проходили в умовах становлення ринкових відносин, модернізації всіх сфер суспільного життя та реформ Болонського процесу. Найвагомими результатами трансформації національного ринку освіти були: поява та розвиток освітніх закладів недержавної форми власності; децентралізація освітньої системи; оновлення змісту, методів та форм навчання; розширення меж освіти для дорослого населення; розширення пропозиції освітніх послуг як на платній, так і на безоплатній основі.

Визначено, що головною причиною загострення проблеми невідповідності змісту системи професійної та вищої освіти потребам ТПП є відсутність централізованої актуальної інформації щодо якісних вимог роботодавців до майбутніх фахівців, відсутність професійних стандартів за допомогою яких має здійснюватися коригування навчальних планів, застаріла навчально-практична база, відсутність можливостей отримання реальних практичних навичок в процесі навчання, недосконалість процесу оцінки результатів навчання студентів та присвоєння ним відповідного освітньо-кваліфікаційного рівня, достатньо жорсткий механізм внесення змін до навчально-освітніх програм та інше. Невирішеність цих питань спричиняє зменшення конкурентоспроможності молодих фахівців на ТРП, збільшення рівня їх безробіття, що загострює дефіцит висококваліфікованих кадрів на підприємствах України та зменшує ефективність витрат на інвестиції в людський капітал.

Уточнено сутність основних категорій, які характеризують невідповідність кваліфікацій та здійснено їх типологізацію. Досліджено взаємозв'язки невідповідності в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства та її вплив на продуктивність зайнятості. Доведено, що невідповідність кваліфікацій призводить

до зростання дефіциту кваліфікованих кадрів у перспективі. На індивідуальному рівні вона впливає на задоволеність працею, продуктивність та оплату праці. На рівні підприємств – негативно позначається на ефективності виробництва, зумовлює пошук нового робочого місця та плинність кадрів, збільшує вартість пошуку потрібного фахівця та перешкоджає впровадженню нових технологій. На макрорівні невідповідність кваліфікацій зумовлює поширення безробіття, тіньову зайнятість та економічну неактивність, деградацію трудового потенціалу, посилення соціальної напруги, що в сукупності негативно позначається на темпах національного виробництва. Визначено взаємозв'язок соціально-економічного розвитку з узгодженням кваліфікацій.

Використання статистичного моделювання вертикальної та горизонтальної невідповідностей уможливило дослідження впливу факторних змінних на надмірну та недостатню освіченість робочої сили, а також виявлення таких закономірностей на ТРП: поширення вертикальної невідповідності в селах, а горизонтальної в містах; обидва типи невідповідності різновекторні за типами поселень - вертикальна характеризується стійкою тенденцією росту як в містах, так і у селах, а горизонтальна зростає у селах і скорочується в містах; високі показники вертикальної невідповідності властиві для молоді віком 15-29 рр. та чоловіків всіх вікових груп для обох типів поселень; як сільські, так і міські чоловіки віком 15–34 рр. мають вищі показники горизонтальної невідповідності порівняно з жінками відповідної вікової групи; вертикальна невідповідність впродовж 2010–2016 рр. зростала в первинному, вторинному та третинному секторах, тоді як горизонтальна невідповідність - лише в первинному секторі, а для решти секторів знижувалася.

На базі результатів соціологічного опитування серед найманих працівників та роботодавців виявлено розбіжності у їхніх суб'єктивних оцінках щодо освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць. Спільним для респондентів обох сторін є визнання існування кореляційного зв'язку між надмірною (недостатньою) освіченістю та продуктивністю праці. Встановлено, що попри перенасичення національного ТРП фахівцями



роботодавці здебільшого відчують складнощі підбору персоналу, які пов'язані з дефіцитом кваліфікованих кадрів, рівнем оплати праці, невідповідністю знань і вмінь претендентів вимогам робочих місць, завищеними вимогами претендентів на робочі місця, непривабливістю змісту роботи та умов праці, зі змінами вимог до робочого місця, швидким старінням навичок. Визначено перелік найбільш затребуваних компетенцій та виявлено розбіжності між отриманими знаннями, вміннями, навичками і вимогами до робочих місць як з точки зору як прямих, так і непрямих споживачів освітніх послуг.

Основні результати дослідження, викладені у розділі 4, опубліковані у роботах: 1, 608 с.; 10, С. 306–333; 17, С. 145–151; 22, С. 251–256; 23, С. 36–41; 24, С. 12–20; 25, С. 11–16; 33, С. 15–22; 35, С. 112–121; 39, С. 178–184; 42, С. 205–215; 49, С. 5–15; 51, С. 46–52; 52, С. 365–377; 53, С. 475–481; 54, С. 174–181; 55, С. 412–427; 56, С. 153–160; 63, С. 83–87; 69, С. 39–42.

## РОЗДІЛ 5

### ШЛЯХИ УДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ РЕГУЛЮВАННЯ ТРАНЗИТИВНОГО РИНКУ ПРАЦІ

#### 5.1. Стратегії управління соціальними ризиками на транзитивному ринку праці

ТРП є соціальним інноваційним інститутом, спрямованим на досягнення повної зайнятості та доходів від неї, що забезпечують гідне існування та відтворення робочої сили, а також можливості вільно обирати зайнятість, вибудовувати та розвивати кар'єру впродовж життя. Повна зайнятість на ТРП пов'язується з соціальним включенням та інтеграцією працездатного населення до сфери праці. Тому регулювання ТРП націлене на розширення спектру можливостей первинного (вторинного) залучення робочої сили до економічної діяльності з гарантуванням можливостей гідних умов оплати та праці, пом'якшення критичних переходів від одного статусу зайнятості до іншого, а також пов'язаних з поєднанням зайнятості, освіти та професійного навчання та виконанням неоплачуваної роботи. У зв'язку з цим у фокусі регулювання ТРП перебувають не лише традиційні форми зайнятості, а й інноваційні, що вимагає розширення спектру заходів із забезпечення гнучкості ТРП.

Не менш важливим напрямом в регулюванні ТРП є розробка стратегій управління соціальними ризиками, пов'язаними з неминучістю транзиту, впровадження необхідних інституційних заходів щодо профілактики причин їхнього виникнення, а також пом'якшення їх наслідків. До найбільш поширених соціальних ризиків, пов'язаних з транзитом робочої сили належать наступні:

I. Ризики розмивання людського капіталу та зниження можливості отримувати дохід від його використання впродовж трудового життя людини;

II. Ризик волатильності трудових доходів у зв'язку з коливаннями попиту на працю та зміною статусу зайнятості або навіть з ризиком зростання бідності серед працюючих через низьку заробітну плату;

III. Ризик нестабільності доходів внаслідок перебування у статусі безробітного;

IV. Ризик обмеження отримання доходу внаслідок необхідності виконання соціальних, домашніх, сімейних обов'язків, перебуваючи в статусі економічно неактивного населення;

V. Ризик зниження доходу або його падіння до нульового рівня внаслідок інвалідності, хронічної хвороби або старості.

Чим вищою є імовірність настання відповідних ризиків, тим ширшими мають бути превентивні заходи щодо мінімізації їх наслідків. Зрозуміло, що в умовах нестабільності економіки повністю захиститися від соціальних ризиків неможливо, однак пом'якшити їхні прояви цілком реально шляхом запровадження відповідних стратегій управління ними.

Однією з стратегій управління соціальними ризиками на ТРП є *стратегія сприяння соціальній інтеграції робочої сили*. Вона передбачає необхідність зміцнення традиційної системи страхування за рахунок підвищення гнучкості зайнятості та страхування впродовж трудового життя, що охоплює базове страхування на випадок безробіття, пов'язане з зовнішніми ризиками; мобільне страхування (так звані мобільні рахунки для покриття як внутрішніх, так і зовнішніх ризиків); активні заходи у сфері праці, спрямовані на підвищення працездатності та конкурентоздатності окремих категорій робочої сили, домогосподарств та компаній.

Мобільне страхування може бути використане для покриття витрат, пов'язаних з ризиками втрати доходів, що виникають на різних стадіях транзиту. Завдяки можливості покриття цих витрат зміна статусу зайнятості буде більш комфортною, ніж у випадку опори виключно на допомогу по безробіттю. Існують світові практики, компенсації витрат при звільненні з роботи, крім випадків звільнення за власним бажанням. У випадках звільнення особи без її бажання, на її мобільний рахунок надходить грошова компенсація, що дозволяє мінімізувати соціальні ризики пов'язані з коливанням доходів через зміну статусу зайнятості. По суті, мобільне страхування є яскравим прикладом гнучкої захищеності на ТРП.

Таке страхування має покривати коливання доходів, які пов'язані з ризикованими, але необхідними критичними переходами на ТРП. Розуміння ризику від реалізації критичного переходу відіграє важливу роль при вкладанні інвестицій неперервну освіту, яка розглядається як форма захисту від соціальної маргіналізації та втрати зайнятості.

Перехід від зайнятості до безробіття пов'язані з *ризиками розмивання людського капіталу та зниження доходу від втрати робочого місця*. Держані заходи в цьому випадку переважно спрямовані на активізацію безробітного населення до виходу на ТРП шляхом встановлення невисоких розмірів платежів соціальної захищеності, розширення спектру стратегій субсидювання зайнятості та активізації самозайнятості населення.

Крім того, превентивними заходами, спрямованими на запобігання розмивання людського капіталу є профорієнтаційні заходи. Вони мають розпочинатися з дошкільної та початкової освіти і тривати впродовж усього циклу загальноосвітньої підготовки. Профорієнтаційні заходи сприятимуть формуванню в учнів елементарних соціальних навичок для спілкування та до навчання впродовж життя.

Як стратегію зниження ризиків розмивання людського капіталу держава має забезпечити професійну підготовку або робоче місце не пізніше, як впродовж шести місяців безробіття. Оскільки цей ризик має широкий спектр впливу, то заходи щодо його мінімізації мають вживати всі суб'єкти соціально-трудоких відносин. На на макро- та мікрорівнях має бути забезпечена фінансова підтримка професійної підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації населення. Водночас формування індивідуальної соціальної відповідальності щодо необхідності оновлення знань є необхідною передумовою мінімізації цього ризику.

Довготривалі заощадження або інвестування в навчання впродовж життя є ефективними стратегіями на шляху до уникнення ризику розмивання людського капіталу, у результаті чого гнучкість та мобільність робочої сили сприяють утворенню позитивного ефекту на ТРП, а державне втручання може

реалізовуватись у формі надання необхідних податкових пільг. Особливо актуальними ці заходи є для молоді, яка перебуває у такій фазі життєвого шляху, коли відсутні заощадження для отримання додаткових професійних знань. Крім того, уникненню ризику розмивання людського капіталу сприятиме й проведення активної політики зайнятості на ТРП, коли держава за участі основних соціальних партнерів зможе забезпечити можливість продовження освіти впродовж життя як зайнятим, так і безробітним.

Значний соціальний потенціал у цьому контексті має ваучерна програма для професійного навчання, яка забезпечує практичну реалізацію державних гарантій щодо розширення можливостей формальної освіти населенню старшого працездатного віку. Відповідно до цієї програми, особи віком понад 45 років зі страховим стажем не менше 15 років мають право одноразово отримати ваучер для перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за суворо визначеним і обмеженим переліком спеціальностей. Соціально-інноваційна цінність цієї програми полягає у фактичному інвестуванні в людський капітал, а отже, є реальним інструментом реалізації концепції освіти впродовж життя, успішним прикладом оптимального поєднання монетизації освітніх послуг зі збереженням їх цільової спрямованості та підвищенням ролі учасників програми у прийнятті рішень [46, с. 309]. Однак варто зважати, що навчальні курси мають бути диференційованими, враховувати вікові особливості, а у разі потреби адаптовані до фізичних потреб літніх осіб. Навчальні курси та програми мають бути високоспеціалізованими, не довготривалими і озброювати здобувачів знаннями, яких потребує ТРП на середньострокову перспективу. Спрямованість на найближчу перспективу пояснюється тим, що, як правило, літні люди залучаються на менш продуктивні робочі місця, а їхнє працевлаштування для роботодавця супроводжується ризиком переривання трудової діяльності внаслідок низької працездатності, погіршення стану здоров'я тощо. Вцілому ваучерна програма реалізує функцію активного соціального захисту вразливого населення на ТРП, а отже, виступає ефективною превентивною мірою щодо зменшення ризику розмиття людського капіталу.

*Ризик волатильності трудових доходів* найчастіше зумовлений ендогенними чинниками, що зумовлюють коливання попиту на працю, зміну вподобань щодо робочого місця та професії, вимушений перехід до неповної зайнятості, стаціонарну або трудову міграцію тощо. Однак у окремих випадках він може бути продиктований особистими мотивами індивідів, зокрема бажанням народити дитину, взяти відпустку по догляду за дітьми, зробити тимчасову перерву у зайнятості через сімейні обставини, власні потреби тощо. Нерідко у цьому випадку виникає так звана бідність працюючих. Насамперед, це характерно для ситуацій, коли працівники в силу різних причин не отримують гідну винагороду за працю; їхня заробітна плата нижча від встановленого мінімального стандарту навіть за умови повної зайнятості. Тому базова гарантія доходу, особливо у для соціально вразливих груп економічно активного населення, є потужною профілактикою безпеки доходів для людей з різними професійними траєкторіями.

Ефективними будуть стратегії управління ризиками, які передбачають закріплення обов'язкових мінімальних стандартів, зокрема захисту базового рівня гідної заробітної плати, уникнення жорсткої конкуренції на ТРП та стимулювання постійних інвестицій у високопродуктивні робочі місця.

Принциповим моментом є також забезпечення захисту доходів громадян, які втратили роботу внаслідок структурного безробіття, пов'язаного з професійно-кваліфікаційною невідповідністю робочої сили, або через так звані надлишкові звільнення (витіснення працівників внаслідок впровадження нової техніки та технології). Це пов'язано з тим, що в обох названих випадках тимчасова незайнятість має вимушений характер, потребує більших інвестицій у людський капітал і швидше набуває затяжного характеру. Тому вкрай важливо розглядати компенсацію доходів не як пасивну політику на ТРП, а як активну соціальну безпеку.

Для пом'якшення критичних переходів робочої сили на ТРП необхідно створення відповідної інституційної платформи. На підприємствах мають існувати перехідні агенції, що спрямовані на забезпечення комплексного

розв'язання проблеми вивільнення робочої сили як з організаційної, так і з фінансової сторін. Фінансова підтримка може забезпечуватиметься за рахунок започаткування спеціального робочого фонду, що формуватиметься за рахунок коштів підприємства та внесків найманих працівників. Метою діяльності фонду має стати фінансування заходів, спрямованих на пом'якшення наслідків скорочення штату. Фонд забезпечуватиме ранній початок реінтеграції робочої сили, шляхом надання індивідуалізованих послуг, спрямованих на пошук робочих місць на регіональному ТРП. Отже, підприємства у випадку скорочення штату нестимуть відповідальність за перепідготовку та сприяння працевлаштуванню працівників, що підпадають під скорочення, забезпечуючи останнім альтернативу здобуття нової зайнятості, водночас, уникаючи утримання надлишкової робочої сили.

На держаному рівні проблеми великомасштабних звільнень у випадку закриття підприємств можливо регулювати шляхом об'єднання інтересів всіх соціальних партнерів регіону програмними заходами. Цільові програми у цьому випадку мають гарантувати право працівників на індивідуальну програму навчання чи перенавчання, сприяння працевлаштуванню на нову роботу, консультування та гідну соціальну допомогу у період критичного переходу (близько 70% від попередньої заробітної плати). У державній програмі мають бути задекларовані зобов'язання посадових осіб і працівників щодо обов'язкового інформування про можливі вивільнення робочої сили та планування найму робочої сили на перспективу.

Водночас варто розуміти, що без забезпечення позитивної динаміки створення робочих місць та розширення можливостей працевлаштування робочої сили соціальний захист населення від ризику волатильності доходів буде розцінюватись як пасивна політика. Тому найкращим заходом щодо захисту доходів вимушено безробітних громадян є створення нових продуктивних робочих місць у високотехнологічних, наукоємних, інноваційних, імпортозамінних та вертикально інтегрованих, здатних конкурувати на світових ринках.

В умовах *ризиків нестабільності доходів внаслідок перебування у статусі безробітного* пасивні заходи інституційної підтримки безробітних допомагають пристосуватися до кризової ситуації у їх житті, забезпечити певний рівень споживання, а інколи й можливість вижити. Серед таких заходів: виплати пенсій достроковим пенсіонерам, допомога на випадок безробіття, у тому числі її одноразова виплата для організації підприємницької діяльності, та інші види допомоги (матеріальна допомога у період професійної підготовки, перепідготовки або підвищення кваліфікації; допомога на поховання у разі смерті безробітного або особи, яка перебувала на його утриманні).

Реалізація активної політики зайнятості в умовах ТРП, оновлення механізмів соціального захисту у цій сфері актуалізує впровадження *інноваційної стратегії соціально-професійної реабілітації безробітних*. Основною метою якої є посилення активної роботи з безробітними, насамперед з тими, хто не може знайти роботу тривалий час, надання їм консультацій і допомоги фахівцями з питань: підвищення ефективності пошуку роботи й особистої конкурентоспроможності на ТРП (підготовка резюме, створення та поширення інформації про бажані характеристики майбутнього робочого місця, пошук інформації про вакансії, підготовка до співбесіди з роботодавцем, правила ділової етики, побудова стратегії кар'єрного зростання тощо); професійної орієнтації та професійного консультування впродовж життя, адаптації до змінюваних умов на ТРП (професійне тестування, життєвий цикл професій, можливості перенавчання і професійного розвитку); вирішення психологічних проблем, підвищення стійкості та адаптації до стресових ситуацій; можливості участі безробітних у громадських та інших оплачуваних роботах тимчасового характеру; основ підприємництва (створення стартап-компаній, розроблення бізнес-плану, презентація проекту, пошук інвесторів і грантів для розвитку); розробки та впровадження системи гарантій, пільг та компенсацій для осіб, які прагнуть започаткувати власну справу тощо. [46, с. 308].

Державна підтримка щодо сприяння працевлаштуванню реалізується посередництвом служб зайнятості. Інформаційною базою для розробки системи



заходів у цьому напрямі є національні дослідження потреб ТРП. Державна служба зайнятості, залучаючи до співпраці всіх основних гравців (організації роботодавців, профспілки, керівників навчальних ЗПТО та ЗВО), розробляють стратегії сприяння працевлаштуванню, використовуючи у їхній реалізації інноваційні технології профілювання безробітного населення, консалтингову підтримку у побудові освітньо-професійних траєкторій незайнятого населення, професійне навчання, пошук підходящої роботи, самозайнятості тощо.

Однією з таких стратегій є *субсидювання зайнятості*, коли замість компенсації фактичних витрат на єдиний соціальний внесок роботодавцям, які працевлаштовують найбільш соціально вразливі категорії безробітних (молодь, літніх працівників, інвалідів) виплачуються компенсації у розмірі 50% фактичних витрат на оплату праці цих працівників протягом першого року та 25% впродовж другого року (Австрія, Бельгія, Італія, Німеччина, Словенія, Португалія, Франція). З метою пришвидшення процесу працевлаштування зареєстрованих безробітних також можлива компенсація частини транспортних витрат на проїзд до місця роботи та додому, впродовж періоду, який відповідає загальній тривалості виплати допомоги по безробіттю. Державна підтримка щодо створення робочих місць для незайнятого населення у державному секторі реалізується економічними стимулами, які спрямовані на зменшення заборгованості оплати праці та аналогічні компенсації.

Наступною стратегією є *активізація підприємницької ініціативи й сприяння розвитку малого та середнього бізнесу*. Вона реалізується шляхом надання державної підтримки безробітним, спрямованої на спрощення відкриття малого підприємства (МП); гарантій отримання низьковідсоткових позик на започаткування бізнесу макрофінансовими інституціями та небанківськими організаціями; організації роад-шоу для потенційних інвесторів, забезпечення умов доступу МП до ринку (надання консультативних та аналогічних послуг, пов'язаних із експортно-імпортною діяльністю підприємств, розширенням торгово-економічних зв'язків); формування культури ведення бізнесу тощо.

Стимулювання безробітного населення до відкриття нової справи передбачає велику просвітницьку діяльність у цьому напрямі (проведення семінарів, тренінгів, консультацій представників бізнес-кіл щодо ноу-хау та найкращих практик організації й ведення малого бізнесу), інфраструктурну та інституційну підтримку, спрямовану на створення кредитних, маркетингових та розподільних мереж у сприянні та налагодженні ділових зв'язків між університетами, науково-дослідними інститутами та малими підприємствами.

У Німеччині ця стратегія переважно зосереджується на активізації самозайнятості шляхом забезпечення більш комфортних умов кредитування та мінімізації ризиків при створенні малих і середніх підприємств. У Франції ключовим елементом стратегії є система заходів щодо фінансової підтримки підприємницької ініціативи та створення робочих місць для безробітних.

У Іспанії у якості альтернативи допомоги по безробіттю, особам, які зорієнтовані на самозайнятість передбачена одноразова допомога на відкриття власної справи (60% від загальних виплат допомоги по безробіттю на особу впродовж законодавчо регламентованого терміну соціального захисту, а для чоловіків віком до 30 років та жінок до 35 років - 80%) [301].

У Болгарії в рамках проекту «Можливість роботи через підтримку бізнесу» реалізується система заходів, спрямована на активізацію самозайнятості та сприяння розвитку мікро- та середніх підприємств у населених пунктах з високим рівнем безробіття. Бенефіціарам надаються прямі фінансові та консалтингові послуги щодо започаткування бізнесу через мережу бізнес-центрів і бізнес-інкубаторів. Консалтингова підтримка охоплює консультації, офісні та інформаційні послуги, професійне навчання, складання бізнес-планів, організацію й проведення маркетингових досліджень тощо.

У Румунії з метою активізації виходу безробітного населення на ТРП та започаткування власної справи малим та середнім підприємствам надаються субсидійовані кредити з 50%-ю дисконтованою ставкою, яка розраховується за основною відсотковою ставкою Національного банку. Таке кредитування здійснюється Фондом страхування на випадок безробіття і розраховане на малі

підприємства, а також кооперативи, сімейні асоціації та приватних підприємців. Воно реалізується впродовж трьох років з шестимісячним графіком, але за умови, що бенефіціари не найматимуть більше ніж 249 працівників, і зобов'язуються створити щонайменше 60% нових робочих для працевлаштування зареєстрованих безробітних [301].

У Сербії з початку 2000-х років діє розгалужена мережа консалтингових державних установ основною місією якої є: сприяння працевлаштуванню безробітних на мікро-, малі та середні підприємства, активізація самозайнятості та започаткування (або розширення) бізнесу. Створення нових робочих місць підтримується державним коштом через реалізацію грантових програм (одноразова сума гранту 1000-2000 євро). Гранти надаються за наявності затвердженого бізнес-плану з умовою, що бенефіціар лишатиметься самозайнятим щонайменше два роки [301].

Урядом Австрії серед ініціатив, спрямованих на сприяння підприємництву передбачено зниження адміністративних витрат на відкриття нової справи, регулювання процедури банкрутства, розширення доступу населення до нових знань щодо організації та ведення малого і середнього бізнесу. Крім того, державою фінансуються освітні та інформаційно-просвітницькі заходи щодо розкриття можливостей, які забезпечуються самозайнятістю.

Досить розширений спектр урядової підтримки підприємницької ініціативи має Швеція, зокрема: популяризація серед населення позитивного ставлення до самозайнятості, активна політика зайнятості на ТРП; пільгове оподаткування малого бізнесу; надання низьковідсоткового кредитування для започаткування нової справи (терміном на три роки); сприяння розширенню доступу малих підприємців до участі у державних закупівлях; підвищення конкурентоспроможності соціальних послуг шляхом урізноманітнення провайдерів у раніше захищених секторах (охорона здоров'я, піклування про людей похилого віку, освіта) тощо.

У Чехії здійснюються регулярні заходи підтримки малого підприємництва посередництвом Чесько-Моравського банку гарантування та розвитку. Крім

фінансової підтримки, робочими відділеннями банку надається консалтингова, яка передбачає проведення спеціальних семінарів щодо озброєння початківців знаннями у напрямі започаткування нового бізнесу та здобуття низьковідсоткових кредитів на підприємницькі ініціативи.

Варто зазначити, що уряди європейських країн переважно зосереджують свою увагу на підтримці бізнесу у його розвитку та зростанні. Зокрема, уряд Фінляндії у числі пріоритетних завдань ставить підтримку підприємництва при виході на міжнародні ринки. У Ісландії урядова інституційна підтримка зосереджена переважно на інноваційному підприємстві та стимулюванні винахідників і підприємців, надання консалтингу щодо оцінки бізнес-ідей та розробки стратегії розвитку відповідного бізнесу. Законодавчо передбачено пільгове оподаткування для фізичних і юридичних осіб, які інвестують у дослідження та розробку інновацій. Для надання фінансової підтримки інноваційному підприємству у країні створено чотири фонди: Фонд розвитку технологій, Ісландський науково-дослідний фонд, Новий бізнес-венчурний фонд, а також Венчурний фонд Frumtak, які здійснюють інвестиції в нові інноваційні компанії, що мають потенціал зростання [301].

Однією з стратегій активізації само зайнятості в Україні, що має потужний агропромисловий потенціал має стати *підтримка підприємницьких ініціатив у сільському господарстві*. Ця стратегія реалізується шляхом розробки та впровадження фінансових механізмів державного та приватного партнерства й забезпечення інноваційного розвитку галузі; пільгового кредитування відкриття бізнесу в рослинництві, тваринництві, зеленому туризмі, переробці сільськогосподарської продукції; надання дотацій на професійне навчання (перенавчання) підвищення кваліфікації працівників агропромислового комплексу; вдосконалення технологій вирощування сільськогосподарської продукції, розвитку підприємства у сфері, підвищення продуктивності сільськогосподарської праці, забезпечення постачання необхідних ресурсів, створення каналів збуту та розподілу, налагодження зв'язків між сільським господарством та промисловістю, обслуговування експортних ринків тощо.

Світова практика доводить, що найкращими та найпотужнішими профілактичними заходами у випадках *виникнення ризику обмеження отримання доходів населення через виконання соціальних зобов'язань (перебування в статусі економічно неактивного населення через виконання домашніх (сімейних) обов'язків)* є державне забезпечення, яке реалізується шляхом встановлення і дотримання державних соціальних гарантій та соціальних стандартів, мінімально достатніх умов і рівня та якості життя, підтримки життєдіяльності відповідної категорії населення. Соціальні виплати та податкові кредити для вагітних жінок, батьків, що доглядають за дітьми, осіб, які виконують домашні обов'язки або перебувають у стані вимушеного безробіття й мають доходи, менші прожиткового мінімуму, можуть бути дієвим інструментом зниження ризику обмеження доходу. Такі практики існують у Швеції, Данії, Німеччині. Зокрема, у Німеччині виплати по вагітності та пологах для жінок, догляду за дітьми (для обох статей) передбачені у випадку, коли такі особи очікують народження дитини, працюють 600 годин або більше впродовж останніх 52 тижнів і втрачають 40% або більше щотижневого доходу. У таких випадках компенсації можуть сягати 58% попереднього доходу (заробітної плати), але на строк не більше ніж 14 місяців. У Швеції, наприклад, такі компенсації впродовж 60 днів на рік можуть сягати до 80% від попередньо отримуваної заробітної плати [301].

Соціальна допомога у випадку народження дитини та догляду за нею реалізується шляхом створення умов, які надають жінкам можливість поєднувати працю з вихованням дітей, правовим захистом, матеріальною і моральною підтримкою материнства та дитинства, включаючи надання оплачуваних відпусток та інших пільг вагітним жінкам і матерям. Жінкам, які мають дітей віком до півтора року, крім загальної перерви також надаються додаткові перерви для відпочинку і харчування та годування немовляти. Такі перерви зараховуються до робочого часу та оплачуються за середнім заробітком. Особи (чоловіки і жінки), які займаються вихованням дітей і мають бажання працювати, можуть бути зайняті на тимчасових роботах або виконувати оплачувану роботу вдома.

Базовою ідеєю політики активного залучення економічно неактивного населення до ТРП має стати відмова орієнтуватися на поточну пропозицію робочих місць. Сутність ідеї полягає в тому, що за цивілізованого визнання прав і свобод людини, а також за умов гнучкого державного управління кожна людина – самостійно або у взаємодії з будь-якою кількістю осіб – отримує можливість створювати нові одиниці самозайнятості, мікро- та малоформатні робочі місця, започатковувати класичні підприємства з мінімальними транзакційними витратами на їх легітимацію [46, 309-310].

Варто також зазначити, що стимулювання переходу від неоплачуваної роботи до оплачуваної має передбачати розвиток інфраструктури, зокрема існування розгалуженої мережі державних, комунальних, приватних закладів зі сприяння працевлаштуванню та для догляду за непрацездатними особами (цілодобові дитячі садки та школи, соціальні установи й заклади, що забезпечують догляд за людьми з обмеженими можливостями та літніми особами).

На випадок виникнення *ризиків зниження доходу або його падіння до нульового рівня внаслідок досягнення пенсійного віку*, як правило, використовуються довгострокове страхування. При цьому страхування у сфері зайнятості має виконувати три функції:

1) соціальний захист від вимушеного безробіття впродовж регламентованого державою періоду часу;

2) гарантії зайнятості шляхом реалізації активної політики на ТРП, яка не повинна обмежуватися лише заходами щодо працевлаштування, а й охоплювати заходи щодо залучення працівників, які працюють на умовах нестандартної зайнятості у рамки трудового права;

3) соціальне забезпечення.

*Одним із новаторських елементів страхування зайнятості є концепція страхування заробітної плати.* Вона має враховувати втрату доходу у формі заробітної плати при зміні зайнятості внаслідок структурних змін в економіці, втрати індивідуальної продуктивності (наприклад через старіння професійних

знань, втрату майстерності тощо). Визнання проміжної низхідної мобільності у активній політиці зайнятості сприятиме зростанню вертикальної мобільності.

Страховання заробітної плати може бути більш суттєвим та інноваційним елементом порівняно з традиційним страхуванням по безробіттю. Найбільше його потребують працівники передпенсійного віку, оскільки вони нестимуть найбільші втрати під час переходу від безробіття до працевлаштування. Таке страхування сприяє більш швидкому поверненню на ТРП навіть у випадку пропозиції особі робочого місця, на якому розмір заробітної плати нижче оплачуваного робочого місця та ваучера на навчання.

Крім соціального страхування, профілактиці виникнення ризиків зниження доходу (або їх падіння до нульового рівня) сприятиме проведення моніторингу робочих місць, умов та оплати праці, якості зайнятості, що у кінцевому підсумку дасть змогу розробити заходи щодо забезпечення продуктивної зайнятості. Іншими словами, підтримуючи цитату Б. Газьє, не тільки робоча сила має відповідати потребам ТРП, а й він має бути придатним для її повноцінної реалізації [213], перелік активних заходів у цьому випадку має бути поповнений державною підтримкою осіб, які потребують додаткового соціального захисту та не в змозі на рівних конкурувати на ТРП. До таких заходів належить: сприяння зайнятості літніх осіб, інвалідів, забезпечення молоді першим робочим місцем та запровадження стимулів для стажування на підприємствах, в установах та організаціях незалежно від форми власності, виду діяльності та господарювання.

Державні заходи щодо захисту й сприяння зайнятості інвалідів та осіб літнього віку можуть передбачати законодавчі положення (антидискримінаційні закони, пенсійне та податкове законодавство); інституційне забезпечення у питаннях підтримання життєвого рівня осіб, які вимагають особливого правового захисту, шляхом перегляду мінімальних розмірів основних соціальних гарантій, надання матеріальної допомоги у передбачених законодавством випадках (тимчасова чи повна втрата працездатності, досягнення пенсійного віку), пільг, переваг, гарантій, компенсацій та інших видів соціальної підтримки; асигнування коштів на стимулювання підприємств різних форм власності щодо залучення

літніх осіб до праці (субсидіювання зайнятості, фінансове заохочення до збільшення квоти зайнятих, старших за працездатний вік) тощо.

Сприяння зайнятості соціально вразливих осіб здійснюється через посередництво служб зайнятості (як державних, так і приватних) шляхом інформування про ситуацію на ТРП, вакансії для відповідної категорії населення, вимоги до робочих місць, умови й оплату праці, а також організації проведення оплачуваних громадських робіт, надання безоплатних індивідуальних і групових консультацій з питань організації та провадження підприємницької діяльності із залученням на громадських засадах працівників органів державної влади, реалізації самозайнятості таких осіб, квотування робочих місць та пільг роботодавцям.

Для працюючих пенсіонерів законодавчо передбачаються пільги щодо охорони праці, зокрема скорочення тривалості робочого часу при частковій компенсації втрат у заробітній платі, переведення на легшу роботу, звільнення від багатозмінної роботи, збільшення тривалості щорічної відпустки з урахуванням віку, вислуги років або додаткові відпустки за власний рахунок. Залучення інвалідів та осіб літнього віку до роботи в нічний час, а також до надурочної роботи та до роботи у вихідні дні допускається лише за їх згодою за умови, коли це не протипоказано за станом їхнього здоров'я.

У ситуаціях, коли перехід від повної до неповної зайнятості літніх осіб пов'язується зі втратою звичної працездатності або їхнім бажанням мати більше вільного часу, роботодавці мають запропонувати робочі місця, на яких працюючі пенсіонери будуть більш продуктивні (зокрема, це роботи, що пов'язані з консалтингом, обслуговуванням, торгівлею тощо). У випадку нестачі робочих місць на локальному рівні з метою забезпечення зайнятості інвалідів та осіб літнього віку за рахунок місцевих бюджетів можуть бути створені соціальні підприємства.

Додатковими гарантіями зайнятості можуть стати квотування робочих місць на підприємствах, установах, організаціях незалежно від форм власності й характеру їх діяльності для прийому на роботу осіб літнього віку (зазвичай така



квота становить 5-6% від загальної чисельності найманих працівників) [59], створення спеціальних цехів із використанням праці осіб обмеженої працездатності, мережі надомної праці тощо. Одночасно державою має бути розроблена система матеріальних санкцій для підприємств, які відмовляють у працевлаштуванні літнім працівникам.

Заохочення роботодавців до забезпечення зайнятості інвалідів та літніх осіб має реалізуватися шляхом:

1) прямої фінансової допомоги підприємствам: субсидій та виплат частини заробітної плати у випадку найму соціально-вразливих осіб;

2) позик на пільгових умовах для створення нових робочих місць, що уможливають зайнятість соціально-вразливих осіб;

3) системи матеріального заохочення підприємців, які можуть нести певні економічні втрати, пов'язані з професійним навчанням, підвищенням кваліфікації, перенавчанням та подальшою адаптацією соціально-вразливих осіб на нових робочих місцях.

Альтернативними кроками у напрямі подолання ризику зменшення доходу можуть бути індивідуалізована реабілітація, створення перехідних робочих місць (так званих «гнучких робочих місць», які досить поширені у скандинавських країнах), або робочих місць на соціальних підприємствах. Такі кроки особливо корисні для пом'якшення критичних переходів соціально-вразливих осіб.

Як бачимо, існує чимало практик щодо забезпечення адаптації населення до критичних переходів на ТРП та мінімізації соціальних ризиків, які пов'язані з ними. Вибудовуючи програмне регулювання ТРП, вкрай важливо пам'ятати, що всі суб'єкти критичних переходів у ідеальному варіанті мають повертатися до зайнятості, а тому комплексні заходи щодо запобігання тривалості невизначеності критичної події повинні носити диференційований характер і бути спрямовані на забезпечення гнучкості зайнятості.

Варто зазначити, що у світі не існує єдиної універсальної стратегії управління соціальними ризиками на ТРП. Тому Україна має віднайти власне поєднання гнучких та надійних договірних механізмів, комплексних стратегій

безперервної освіти, ефективних методів активної політики на ТРП та побудувати власну стійку систему соціального захисту.

Крім того, існує об'єктивна потреба у формуванні критеріїв оцінки ефективності механізмів гнучкості системи соціальної безпеки. Враховуючи концепцію ТРП та стратегії управління соціальними ризиками на ньому, критерії ефективності механізмів гнучкості системи соціальної безпеки повинні розроблятися з урахуванням всіх критичних переходів (страхування, що покриває ризики, пов'язані з переходами між оплачуваною та сімейною неоплачуваною роботами, між роботою за наймом та самозайнятістю, між високо- та низькооплачуваними роботами, між навчанням і роботою, роботою та виходом на пенсію, між повною та неповною зайнятістю тощо).

Пошук шляхів забезпечення гнучкості та безпеки впродовж життя, а також дієвих інструментів регулювання ТРП вимагає розробки широкого спектра заходів та інституційних механізмів, які допоможуть робочій силі уникнути соціальних ризиків, пов'язаних із цими переходами, та компенсують зумовлені ними втрати. Такі заходи мають виходити за рамки зайнятості, зокрема вони мають враховувати необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації робочої сили, запобігання соціальному відторгненню у сфері праці й за доходами, передбачати сучасні механізми та форми управління соціальними ризиками, яких вимагає ТРП. Розв'язання цього завдання можливе шляхом побудови інтелектуальних мережеских моделей співробітництва та спільного фінансування не лише у межах ТРП.

Розуміння принципу соціального страхування у ширшому сенсі ніж страхування на випадок безробіття чи втрату працездатності дозволить сформулювати більш ефективну систему соціального страхування, що передбачатиме захист і безпеку робочої сили впродовж усього трудового життя. Така система соціального захисту і безпеки має ґрунтуватися на універсальних гарантіях мінімального доходу, що забезпечує уникнення бідності серед працюючого населення, шляхом створення альтернативних приватних та колективних фондів для підтримки робочої сили впродовж критичних переходів.

Крім того, не варто виключати державне регулювання цих питань шляхом інституційного забезпечення соціального партнерства та встановлення стандартів щодо спільного фінансування заходів з адаптації робочої сили до критичних переходів на ТРП. Всі соціальні партнери на ТРП не завжди мають спільні інтереси, частіше вони протилежні, тому проблеми мінімізації соціальних ризиків слід вирішувати шляхом активізації соціального діалогу та пошуку компромісів у напрямі встановлення мінімальних стандартів на ТРП та швидкої адаптації робочої сили, пов'язаної з необхідністю критичних переходів.

Нова система соціального захисту та безпеки має бути вбудована в систему макроекономічної та соціальної політики. Без забезпечення стійкої динаміки створення нових продуктивних робочих місць усі можливості працевлаштування та стратегії управління соціальними ризиками не матимуть необхідної стійкості. Тому державна макроекономічна політика має бути спрямована на стимулювання стійкого економічного зростання, насамперед шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату та вдосконалення економічної і соціальної інфраструктури.

## **5.2. Соціально-економічний механізм взаємодії транзитивного ринку праці та ринку освіти**

Дослідження показало, що дисбаланс на ТРП між освітньо-професійними характеристиками робочої сили та потребами в них вимагає консолідації зусиль всіх зацікавлених сторін та напрацювання стійких механізмів їхньої взаємодії. У цьому контексті виникає необхідність розробки соціально-економічного механізму взаємодії ТРП та ринку освіти.

В основу розробки цього механізму покладено наступні теоретико-методологічні положення:

1) соціально-економічний механізм взаємодії ТРП та ринку освіти має формуватися у тісному поєднанні з її об'єктом та максимально враховує

особливості функціонування обох ринкових систем, як в сфері внутрішнього середовища, так і в сфері їхнього співіснування з зовнішнім середовищем;

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

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

4) структура соціально-економічного механізму взаємодії ТРП та ринку освіти складна та ієрархічна, тому за рівні ієрархії приймаються елементи та одиниці (принципи, методи, інструменти, форми взаємодії тощо);

5) соціально-економічного механізму взаємодії ТРП та ринку освіти передбачає відображення не лише його структурних компонент, але і взаємозв'язків між ними, що дозволяє досягти оптимізації не лише самої структури, а й характеру взаємовідносин між всіма зацікавленими сторонами у збалансуванні попиту і пропозиції на ТРП.

Таким чином, соціально-економічний механізм взаємодії ТРП та ринку освіти – це комплекс економічних та соціальних аспектів обох ринкових систем, що сприяють їхній гармонізації та у сукупності забезпечують ефективність функціонування спрямоване на подолання дисбалансів на ТРП, забезпечення гнучкості систем підготовки кадрів та зайнятості й мінімізацію соціальних ризиків зумовлених критичними переходами робочої сили на ТРП.

Виходячи з цього, структура соціально-економічного механізму взаємодії ТРП та ринку освіти має бути виражена у просторовому та часовому взаєморозташуванні його складових, що відобразить його функціональність і сприятиме досягненню основної мети (рис. 5.1).

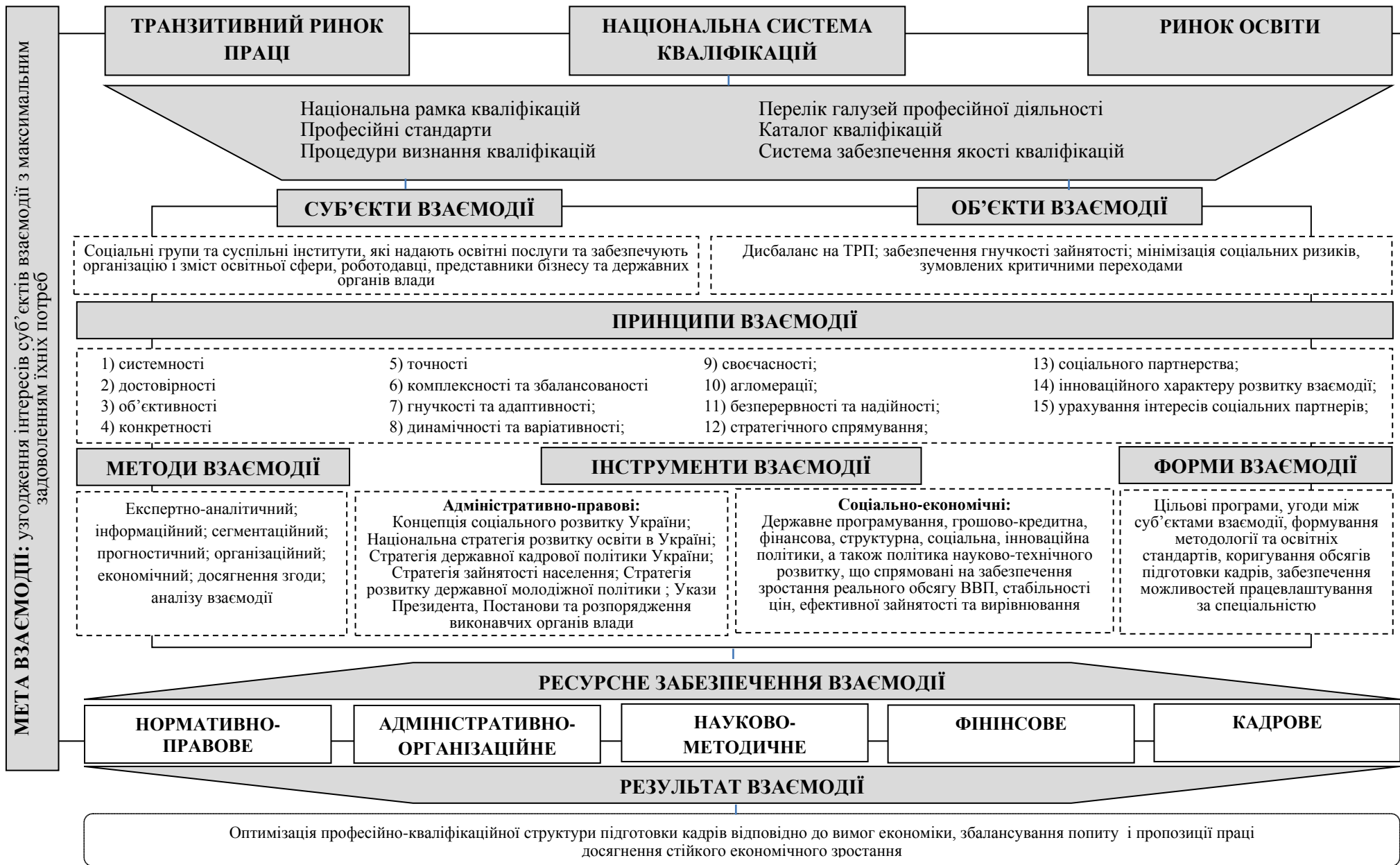


Рис. 5.1. Механізм взаємодії ринків праці та освіти

Джерело: розроблено автором

Основними елементами є: суб'єкти та об'єкти; мета та завдання; рівні; функції; принципи; 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; інструменти взаємодії ТРП та ринку 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; ресурсне забезпечення механізму взаємодії ТРП та ринку освіти; форми взаємодії ТРП та ринку освіти.

Короткостроковим завданням взаємодії ТРП та ринку освіти є досягнення збалансованості робочих місць і людських ресурсів за професійно-кваліфікаційною структурою та підвищення рівня зайнятості населення. Довгострокові завдання полягають в організації випереджального розвитку та 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 [92, с.4]. *Головними суб'єктами взаємодії ТРП та ринку освіти є держава (на центральному, регіональному та місцевому рівнях), навчальні заклади професійної та вищої освіти (приватні і державні), роботодавці та їхні об'єднання (на місцевому, галузевому та загальнонаціональному рівнях), індивіди, що формують попит на освітні послуги.*

Варто зазначити, 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 для всіх єдиних правил гри, що дозволили б вирішувати проблемні питання окремих галузей промисловості та української економіки загалом. Поєднання зусиль власників і делегування ними певної частини своїх повноважень у соціально-трудова сфері об'єднанням роботодавців

дозволило їм репрезентувати свої інтереси на державному рівні, вирішувати загальні проблеми, адекватно відповідати на соціальні запити держави та очікування громадян [37, с. 365].

На сьогодні питання професійної орієнтації, навчання та працевлаштування молоді, права та обов'язки роботодавців, порядок формування державного замовлення на підготовку фахівців з вищою освітою та інші питання регулюються Кодексом законів про працю України, Законами України «Про зайнятість населення» [98], «Про соціальний діалог в Україні» [107], «Про вищу освіту» [96], «Про професійно-технічну освіту» [104], «Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні» [108], «Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів» [110] та іншими Законами України і підзаконними нормативно-правовими актами.

Основними напрямками співпраці суб'єктів взаємодії у подоланні протиріч, що пов'язані з дисбалансом попиту та пропозиції на ТРП мають бути:

- 1) удосконалення системи моніторингу регіональних ТРП та ринку 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 ефективної системи інформаційного обміну між всіма суб'єктами ТРП та ринку освіти;
- 4) забезпечення взаємодії ТРП та ринку освіти, розмежування сфер їхньої діяльності та відповідальності, пов'язаних з плануванням, набуттям, оцінкою і визнанням кваліфікацій;
- 5) розроблення концепції щодо створення єдиної системи професійної орієнтації школярів та забезпечення її реалізації;
- 6) удосконалення нормативно-правової бази щодо питань працевлаштування ЗВО та ЗПТО, 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) стимулювання роботодавців, які створюють нові робочі місця та працевлаштовують молодь;

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

10) дотримання договірних форм працевлаштування за ланцюгом роботодавця – навчальний заклад – випускник;

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

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

Взаємодія суб'єктів ТРП та ринку освіти реалізується на мікро-, мезо- та макрорівнях. *Першим рівнем взаємодії ТРП та ринку освіти є макрорівень, який охоплює державні органи влади, що регулюють та координують функціонування ТРП та ринку освіти, навчальні заклади всіх типів, Федерацію профспілок України, Федерацію роботодавців України тощо. Макрорівень взаємодії ТРП та ринку 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.*

*Другим рівнем механізму взаємодії ТРП та ринку освіти є мезорівень. На ньому зосереджені суб'єкти регіональних органів влади сфер праці та освіти,*



галузеві об'єднання роботодавців, профспілки, навчальні заклади вищої та професійної освіти тощо.

*Третій рівень*, 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 й освіти може бути на *мезорівні*, оскільки тут найповніше проявляються протиріччя між попитом та пропозицією 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 всіх 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 ТРП та ринку освіти щорічно зростає, оскільки вони є надійним інструментом зменшення соціальної напруги на ТРП та адаптації усіх учасників господарських відносин до вимог економіки. На цьому рівні найпростіше сформулювати оптимальну професійно-кваліфікаційну структуру кадрового потенціалу, адекватну галузевому складу сукупності підприємств, з урахуванням структури та динаміки робочих місць, існуючих кадрів, 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 відмінності виявляються як у динаміці економічно активного населення, так і в інтенсивності процесів реструктуризації економіки зокрема і, зрештою, створення бізнес-центрів у регіоні. Саме тому взаємодія ТРП та ринку освіти тут може бути реалізована якнайкраще, враховуючи поточні та довгострокові завдання і напрями соціально-економічного розвитку регіону.

Мікрорівень є найбільшим за кількістю суб'єктів управління у соціально-економічному механізмі взаємодії ТРП та ринку освіти. На цьому рівні рішення щодо управлінської діяльності та її регулювання приймаються індивідуально.

*Функціональне призначення соціально-економічного механізму взаємодії ТРП та ринку освіти спрямоване на узгодження економічних інтересів всіх суб'єктів взаємодії. Цей механізм є сукупністю соціально-економічних методів, прийомів та інструментів, які дозволяють виявити потреби суб'єктів взаємодії, забезпечити узгодження їхніх інтересів та задоволення потреб. Основними функціями соціально-економічного механізму взаємодії ТРП та ринку освіти є:*

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

2) забезпечення оптимального співвідношення між регулюванням і саморегулюванням ТРП та ринку освіти;

3) удосконалення нормативно-правової бази щодо регулювання ТРП та ринку освіти;

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

5) створення оптимальних умов формування, відтворення та повноцінної реалізації людського капіталу;

6) підвищення якості надання освітніх послуг;

7) забезпечення соціальних гарантій громадян;

8) оптимізація рівня і 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 та вдосконалення освітньо-кваліфікаційних параметрів якості робочої сили у системі формальної (дистанційної) та неформальної (самоосвіта) освіти;

11) формування організаційних механізмів та інструментів забезпечення якості освіти.

Перераховані функції конкретизуються у головну функцію механізму взаємодії ТРП та ринку освіти – забезпечення динамічного розвитку обох структур та збалансування попиту і пропозиції на кваліфіковану робочу силу.

Методи механізму взаємодії ТРП та ринку освіти – це сукупність прийомів, операцій теоретичного і практичного вивчення реального стану обох ринкових систем, що підпорядковані розв'язанню завдання узгодження попиту та пропозиції на ТРП, мінімізації ризиків соціального відторгнення та забезпечення гнучкості систем освіти і зайнятості. Практичне застосування цих методів полягає у тому, що за допомогою використання множини економічних важелів досягається максимальний ефект від взаємодії всіх зацікавлених сторін [41, с. 105]. Фактично сукупність запропонованих методів може слугувати керівництвом щодо організації спільних дій суб'єктів ТРП та ринку освіти у досягненні єдиних цілей. Водночас перелік запропонованих методів може змінюватися, доповнюючись більш прогресивними, що сприятиме посиленню співпраці основних суб'єктів у напрямі удосконалення 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 удосконалення механізму взаємодії ТРП та ринку освіти слід визнати такі:

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

*Інформаційний метод* полягає в організації наукового пізнання процесів, що відбуваються на ринках праці та освіти з послідовним виявленням найбільш суттєвих інформаційних аспектів у їхньому функціонуванні.

*Сегментаційний метод* полягає у визначенні ознак сегментації на ринках праці та освіти та показників, що її характеризують, з метою проведення відповідного аналізу та побудови карти конкурентних груп робочої сили, що дозволить більш достовірно синхронізувати їх з потребами у кваліфікованій робочій силі за видами економічної діяльності, галузями, регіонами тощо.

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

*Організаційний метод* полягає у розробці організаційних рішень щодо удосконалення Національної системи кваліфікацій (у вигляді нормативно-правових актів, резолюцій, угод, розпоряджень, вказівок, методологій тощо), визначенні термінів та необхідних ресурсів для їхнього виконання, відповідальних сторін за дотримання домовленостей та забезпеченні контролю за виконанням укладених угод. Використання цього методу у процесі взаємодії ТРП та ринку освіти сприятиме створенню організаційного підґрунтя для співпраці їхніх суб'єктів. Фактично за допомогою цього методу досягатиметься розподіл функцій, зобов'язань, відповідальності, повноважень та встановлення порядку ділових взаємовідносин основних суб'єктів.

*Економічний метод* є своєрідним набором способів впливу на суб'єктів ТРП та ринку освіти, що ґрунтуються виключно на економічних відносинах і проявляються як взаємопов'язана система стимулювання та економічного впливу на всі сфери взаємодії ТРП та ринку освіти. Використання цього методу дозволяє досягти більш ефективного функціонування соціально-економічного механізму взаємодії ТРП та ринку освіти.

*Метод досягнення згоди* це спосіб дослідження взаємовідносин суб'єктів взаємодії ТРП та ринку освіти на базі аналізу результатів їхньої діяльності та інтересів, а також розроблення принципово важливих рішень.

*Метод аналізу взаємодії* полягає у вивченні результатів, частоти і характеру співпраці основних суб'єктів взаємодії ТРП та ринку освіти, спрямованих на досягнення поставлених завдань, а також ступеня гармонізації діяльності обох ринкових систем.

Використання цих методів при організації взаємодії суб'єктів ТРП та ринку освіти сприятиме досягненню більшої еластичності та адаптивності процесів гармонізації ринкових систем, забезпеченню прозорості процесів планування і визнання кваліфікацій, підвищенню якості національної системи освіти, скороченню адміністративного контролю у цій сфері та розширення меж децентралізації системи організації освітньо-професійної підготовки кадрів.

Механізм взаємодії ТРП та ринку освіти базується на принципах, які зумовлюють його цілі, завдання та інструменти, що забезпечують ефективне функціонування (табл. 5.1). Принципи характеризують одночасно зміст механізму, взаємозв'язки основних компонентів взаємодії і технологію його побудови.

Таблиця 5.1.

### Принципи взаємодії ТРП та ринку освіти

№	Принципи	Зміст
1	2	3
1.	<i>Системності</i>	Принцип системності передбачає системний підхід у взаємодії ТРП та ринку освіти, яка спрямована на досягнення головної мети у розв'язанні протиріч між попитом та пропозицією робочої сили з залученням всіх зацікавлених суб'єктів та використанням широкого спектра методичного інструментарію для гармонізації ТРП та ринку освіти.
2.	<i>Достовірності, об'єктивності, конкретності, точності</i>	У сукупності ці принципи є підґрунтям побудови взаємодії ТРП та ринку освіти на достовірній, перевіреній інформації, яка реально відображає об'єктивну дійсність обох ринків, а консолідовані рішення суб'єктів взаємодії обґрунтовуються точними аналітичними позначками. Достовірність, конкретність та об'єктивність аналітичних досліджень вимагає правильного застосування методики статистичного моніторингу обох ринків з урахуванням їх сегментації та чинників, які впливають на структурні зміни.
3.	<i>Комплексності та збалансованості</i>	Передбачає комплексний підхід у вирішенні проблем подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ТРП шляхом урахування сегментації обох ринків, їх регіональних особливостей, взаємозв'язку та взаємозумовленості чинників, що впливають на їхню кон'юнктуру, визначення прогностичних оцінок потреб у кваліфікованій робочій силі та створення диверсифікованої системи національної освіти.

1	2	3
4.	<i>Гнучкості та адаптивності</i>	Проявляється у здатності ринків праці й освіти відносно швидко пристосовуватися до мінливих умов внутрішнього і зовнішнього ринкового середовища. У процесі взаємодії обидві ринкові системи під впливом множини чинників, що впливають на трансформацію національної економіки, мають стати більш гнучкими й адаптивними, але при цьому зберегти свої основні функції.
5.	<i>Динамічності та варіантності</i>	Передбачає етапність, неперервність і прискорення темпів реалізації перспективних цілей і завдань взаємодії ТРП та ринку освіти, диференціацію варіантів досягнення мети гармонізації обох ринків і вибір найкращого з точки зору умов реалізації та результатів.
6.	<i>Своєчасності</i>	Пов'язаний із необхідністю оперативних дій суб'єктів у відповідь на суперечності та негативні зміни у структурах обох ринків, оскільки ігнорування розбалансування ринків може призвести до значних суспільних втрат.
7.	<i>Агломерації</i>	Передбачає розробку та впровадження комплексу заходів, які сприятимуть систематизації зв'язків і підпорядкуванню компонентів обох ринків ключовим цілям – забезпеченню розширеного відтворення кадрового потенціалу, раціональному формуванню пропозиції робочої сили, створенню умов для її продуктивної реалізації із забезпеченням капіталізації реалізованої праці зі стимулюючим механізмом її диференціації.
8.	<i>Неперервності та надійності</i>	Проявляється у створенні таких організаційних умов взаємодії суб'єктів ТРП та ринку освіти, за яких досягатиметься висока ефективність процесу взаємодії, її стійкість та неперервність. Складовими реалізації цього принципу є моніторинг досягнутих результатів, коротко- та довгострокове планування спільних дій і послідовне розроблення стратегії гармонізації ТРП та ринку освіти.
9.	<i>Стратегічного спрямування</i>	Передбачає регулювання ТРП та ринку освіти шляхом розробки стратегії і тактики формування та використання кваліфікованої робочої сили, компонентами яких є вибір стратегічних цілей і пріоритетів, система заходів щодо їх реалізації, перехід від політики аврального «лікування ран» до зваженої політики регулювання всіх сфер підготовки кадрів та забезпечення умов для їхнього ефективного використання.
10.	<i>Соціального партнерства</i>	Передбачає побудову взаємодії ТРП та ринку освіти на базі широкого залучення недержавних структур (об'єднань роботодавців та найманих працівників, представників вищої та професійної освіти, громадського самоврядування), які у 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 ТРП та ринку освіти</i>	Реалізується шляхом активної розробки та впровадження інновацій для досягнення високих стандартів як освітніх послуг, так і створення продуктивних робочих місць, що забезпечують, повноцінну реалізацію людського капіталу, гідні умови та оплату праці. Постійний пошук нових можливостей стимулюватиме розвиток економіки та ширше залучення у сферу праці кваліфікованої робочої сили.
12.	<i>Урахування інтересів усіх суб'єктів</i>	Передбачає урахування інтересів споживачів освітніх послуг і 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.
13.	<i>Принцип правової захищеності</i>	Передбачає діяльність всіх суб'єктів взаємодії в рамках правового поля і базується на рівності сторін взаємодії та їх обоїльної відповідальності за прийняття рішень у напрямі гармонізації ТРП та ринку освіти.
14.	<i>Дотримання ділової етики суб'єктів взаємодії</i>	Передбачає відкритість і довіру в узгоджені всіх завдань із підвищення ефективності функціонування ТРП та ринку освіти, дотримання домовленостей і підписаних угод, повагу до стратегічних партнерів та інших учасників взаємодії.

Джерело: авторська розробка.

Наведені у табл. 5.1. принципи є основними положеннями, які визначають функціонування механізму взаємодії ТРП та ринку 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 ТРП та ринку освіти умовно можна поділити на 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 ТРП та ринку освіти. До соціально-економічних інструментів взаємодії ТРП та ринку освіти належать грошово-кредитна, фінансова, структурна, соціальна, інноваційна політики, а також політика науково-технічного розвитку, що спрямовані 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, яка розрахована на вирішення стратегічних завдань у сферах праці та освіти, розробку та впровадження податкових і кредитних пільг роботодавцям, створення сприятливого середовища для залучення інвестицій у сфері інноваційного підприємництва, науки та вищої освіти, фінансування цільових міжнародних програм обміну фахівцями, роботи міжнародної системи надання інформації про попит на кваліфіковану робочу силу та її пропозицію.*

Взаємодія ТРП та ринку 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, з послідовною розробкою й запровадженням в економічну практику

комплексу заходів щодо активізації дій всіх соціальних партнерів у формуванні якісного кадрового потенціалу суспільства відповідно до вимог ТРП.

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

*Методи прямого впливу* припускають таке втручання з боку держави у процеси взаємодії суб'єктів ТРП та ринку освіти, що їхня поведінка ґрунтуватиметься не на самостійному виборі, а на приписах держави. Прикладом такого прямого регулювання взаємодії ТРП та ринку освіти є прийняття законодавчих актів та положень, визначення стратегічних цілей 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 ТРП та ринку освіти, встановлення соціальних нормативів та контроль за їхнім дотриманням, розробка державних програм 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* виявляються у тому, що держава не може безпосередньо впливати на прийняття суб'єктами взаємодії колегіальних рішень. Вона лише створює умови для взаємодії ТРП та ринку освіти, щоб, приймаючи рішення, суб'єкти схилилися до тих, які не суперечать стратегічним цілям соціально-економічного розвитку країни. До методів непрямого впливу належать інструменти фіскальної, бюджетної, грошово-кредитної, інвестиційної, амортизаційної, інноваційної та інших напрямів економічної політики, а також методи стимулювання конкуренції на обох ринках.

Функціонування механізму взаємодії ТРП та ринку освіти вимагає використання певного ресурсного забезпечення, зокрема нормативно-правового,



адміністративно-організаційного, науково-методичного, фінансового та кадрового забезпечення.

*Нормативно-правове забезпечення механізму взаємодії ТРП та ринку освіти* складається із законодавчих і нормативних актів, що регулюють ринки праці та освіти і регламентують співпрацю всіх їхніх суб'єктів. Основними нормативними документами є: Конституція України, укази й розпорядження Президента України, закони України, зокрема «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 України тощо); нормативні акти місцевих державних адміністрацій та органів місцевого самоврядування; локальні нормативно-правові акти, які розробляються і приймаються безпосередньо на підприємствах, відображають специфіку умов виробництва, а також конкретизують і доповнюють централізовані нормативні положення.

*Адміністративно-організаційне забезпечення механізму взаємодії ТРП та ринку освіти* є результатом стратегічної і тактичної взаємодії органів законодавчої та виконавчої влади у напрямі створення всіх передумов для консолідації зусиль соціальних партнерів щодо гармонізації обох ринків. Така консолідація зусиль можлива при побудові конструктивного діалогу органів державної влади у ході вдосконалення старих і розробки нових засад державної політики соціально-економічного розвитку України, у тому числі розвитку трудового потенціалу, ТРП, 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 ТРП та ринку освіти* передбачає, насамперед, удосконалення змісту та методології моніторингу обох ринків, розробку методологічного забезпечення визначення освітньо-кваліфікаційних дисбалансів на ТРП та моделі прогнозування потреб у кваліфікованій робочій силі, а також створення механізмів, форм та інструментів консолідованої співпраці всіх суб'єктів, які зацікавлені у розв'язанні цих питань.

*Фінансове забезпечення механізму взаємодії ТРП та ринку освіти* полягає у фінансовій підтримці заходів, необхідних для виконання стратегічних завдань. Оскільки ринки праці та освіти є соціально-орієнтованими, то таке фінансування насамперед має забезпечуватися державою (за рахунок асигнувань державного та місцевих бюджетів, Фонду загальнообов'язкового державного соціального страхування України на випадок безробіття та ін.) у рамках розв'язання важливих стратегічних завдань щодо підвищення ефективності відтворення трудового потенціалу, забезпечення конкурентоспроможності національної системи освіти, сприяння зайнятості та соціального захисту населення. Однак фінансове забезпечення взаємодії ТРП та ринку освіти не вичерпується виключно державною підтримкою. Воно розширюється за рахунок інвестицій від усіх зацікавлених сторін, зокрема молодіжних та громадських фондів, коштів приватних або цільових фондів, внесків роботодавців найбільш потужних і стабільних підприємств або їх об'єднань (Федерації та Конфедерації роботодавців), а також за рахунок третіх сторін, якими можуть бути міжнародні організації (ПРООН, Світовий банк, Єврокомісія, Міжнародна організація праці тощо).

*Кадрове забезпечення механізму взаємодії ТРП та ринку освіти* насамперед передбачає якісне кадрове укомплектування органів державної влади, системи освіти та інститутів ТРП. У цьому контексті вкрай важливими 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 і узгодження попиту та пропозиції на ТРП з урахуванням пріоритетних напрямів розвитку економіки стане можливе лише за поєднання зусиль центральних та місцевих органів влади, роботодавців та представників сфери освіти і науки. Функціями держави щодо регулювання процесу відтворення кадрового потенціалу можна вважати:

- розроблення та реалізація 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 їхні інтереси у рамках соціального партнерства.

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

1) розробка програм спільної підготовки кадрів ЗВО та провідними підприємствами регіонів;

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

3) державне регулювання цільової підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах на базі угод, що укладаються між студентами, навчальними закладами та підприємствами. Основною метою цього є забезпечення потреб регіону у спеціалістах високої кваліфікації з урахуванням особливостей його соціально-економічного розвитку, надання соціально-трудова гарантій майбутнім спеціалістам; залучення представників бізнес-співтовариства до проведення акредитації, розробки освітніх програм та навчальних планів;

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

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

6) проведення суспільно-професійної акредитації спеціальними незалежними акредитаційними структурами, які створюються різними професійними співтовариствами;

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

Упровадження в економічну практику різних форм взаємодії суб'єктів ТРП та ринку 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, елімінувати дисбаланси між попитом та пропозицією праці, а

також досягти стабільності у суспільстві та ефективності соціально-економічних перетворень національної економіки.

Крім того, запровадження сучасних форм і методів взаємодії ТРП та ринку освіти сприятиме формуванню та активізації інноваційних процесів у економіці, а отже, формуванню якісно нових робочих місць, зниженню показників безробіття (насамперед молодіжного), детінізації ТРП та, як наслідок, підвищенню рівня життя населення. Взаємодія ТРП та ринку освіти може стати одним з інструментів перетворення депресивних територій у розвинуті та допоможе розв'язати проблему диспропорцій регіонального соціально-економічного розвитку. З цих позицій вона може розглядатись 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 у рамках територіального розподілу праці.

Взаємодія ТРП та ринку освіти буде ефективною тільки за умови виконання всіх вимог у відповідь на виклики, які постають перед обома ринками. Ступінь виконання вимог може бути різним залежно від конкретних юридичних, економічних та організаційних передумов, а також якості пропозицій, що розробляються суб'єктами взаємодії для розв'язання основних проблем на цих ринках. Отже, постає завдання оцінити ефективність такої взаємодії на базі відповідного методичного інструментарію. Критеріями оцінки ефективності взаємодії ТРП та ринку освіти варто визначити такі:

- 1) підвищення рівня національного доходу та соціальних показників;
- 2) зростання частки високопродуктивних робочих місць;
- 3) подолання освітньо-кваліфікаційного дисбалансу на ТРП в розрізі професійних груп та за видами економічної діяльності;
- 4) скорочення рівня безробіття та терміну тривалості переходу молоді від навчання до ТРП;
- 5) зростання інноваційної активності працівників;
- 6) забезпечення продуктивної зайнятості та ефективності;

- 7) покращення якості трудового життя,
- 8) підвищення рівня задоволеності працею (оцінюється за суб'єктивною оцінкою);
- 9) активізація робочої сили у напрямі нарощення конкурентоспроможності шляхом підвищення кваліфікації.

На ефективність взаємодії ТРП та ринку освіти впливає їхня сегментація, що виявляється в узгодженні попиту та пропозиції праці в межах окремих сегментів. Зокрема це стосується тих сегментів ТРП, де формується попит на працю певних категорій населення, що різняться за рівнем освіти (спеціалісти з вищою освітою, кваліфіковані робітники тощо), а також за професійними ознаками (сегменти робочої сили для конкретних сфер економіки). У свою чергу ринок освіти також характеризується наявністю сегментів освітніх послуг, що різняться за ступенем повноти надання професійних знань, ступенем професійної придатності та затребуваності випускників, галузевою структурою професій тощо.

Критеріями для аналізу взаємодії ТРП та ринку освіти є натуральні та відносні показники, що характеризують обсяги прийнятих на навчання (перепідготовку та підвищення кваліфікації) та обсяги випуску в територіально-галузевому та професійному розрізах, а також кількість працевлаштованих за спеціальністю тощо. Принциповим моментом є те, що ефективність взаємодії ТРП та ринку освіти, її економічний та соціальний ефекти можна визначити лише в процесі аналізу довгострокових програм зайнятості населення. На мій погляд, лише у ході аналізу результатів довгострокових проектів та спільних програм можна виявити сильні та слабкі сторони, жорсткі та м'які зв'язки.

Організаційно-економічні відносини суб'єктів взаємодії ТРП та ринку освіти характеризують спосіб її регулювання, що включає інституційні, адміністративні та економічні форми регулювання. Оскільки діяльність суб'єктів ринків праці й освіти визначається ринковими законами та системою державного регулювання, то механізм, що забезпечує їхню взаємодію, сприяє більш ефективному використанню людських ресурсів, створює передумови для інноваційної

модернізації економіки та досягнення соціально-економічної ефективності. Загалом механізм взаємодії ТРП та ринку освіти не можна розглядати як щось статичне. Його склад та структура мають бути динамічними і формуватися з позицій ситуативного моделювання. У цьому параграфі запропоновано лише принципову конструкцію механізму взаємодії ТРП та ринку освіти й описані його структурні елементи. Однак варто пам'ятати, що наповнення, співвідношення та взаєморозташування цих елементів, їхні взаємозв'язки у системі можуть і повинні змінюватися або коригуватися відповідно до структурних змін в економіці, а також з огляду на ризики та загрози, які постають перед обома ринками. Крім того, варто враховувати неоднорідність обох ринків, що, у свою чергу, вимагає поєднання різних методів, заходів і важелів їхнього регулювання для різних сегментів ринків.

Таким чином, взаємодія ТРП та ринку освіти є цілком природним явищем. В умовах ринку ефективне забезпечення економіки кадрами стає можливим лише за умови тісної співпраці роботодавців, навчальних закладів та держави. У процесі такої співпраці навчальні заклади отримують нові переваги:

- 1) постійний доступ до інформації про кон'юнктуру ТРП, що дає змогу коригувати структуру та обсяги підготовки кадрів;
- 2) урахування вимог роботодавців щодо змісту підготовки спеціалістів: співпраця у розробленні стандартів професійної освіти, навчальних планів та програм;
- 3) організація виробничої практики на сучасному обладнанні під керівництвом спеціалістів-практиків;
- 4) створення механізму оцінки якості підготовки спеціалістів незалежними експертними комісіями за тестами, розробленими у співпраці з роботодавцями;
- 5) цільова підготовка спеціалістів для конкретного підприємства, що сприятиме працевлаштуванню випускників;
- 6) 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 ТРП та ринку освіти сприятиме, насамперед, узгодженню попиту та пропозиції робочої сили за освітньо-професійними характеристиками, зокрема шляхом підвищення якості моніторингу обох ринкових підсистем, врахування прогностичних оцінок потреб у кваліфікованій робочій силі у стратегічних програмах та при формуванні державного замовлення на підготовку фахівців, робітничих і наукових кадрів, а також підвищення конкурентоспроможності національної системи освіти та людських ресурсів. Позитивними ефектами від реалізації запропонованого механізму будуть узгодження кваліфікаційної відповідності людських ресурсів з потребами робочих місць, гармонізація обох ринків, що проявлятиметься у підвищенні якості системи професійної підготовки, зниження рівня безробіття, скороченні ймовірності соціальних ризиків, пов'язаних із критичними переходами на ТРП, підвищенні мобільності робочої сили та раціоналізації витрат на підготовку кваліфікованих кадрів.

### **5.3. Удосконалення механізму соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій**

Активізація наукових досліджень щодо узгодження кваліфікацій з потребами ТРП та визнання необхідності об'єднання зусиль всіх соціальних партнерів навколо розв'язання цієї проблеми посилилася після світової економічної кризи 2008–2009 рр. Зниження обсягів світового виробництва спричинило поступове зростання безробіття, а одночасні процеси скорочення старих робочих місць і створення нових, більш продуктивних, пришвидшували структурні зміни в економіці та зайнятості. Формування попиту на кваліфікації в часи економічного поживавлення відбувалося здебільшого під впливом технологічних змін, глобалізації і торгівлі. Дедалі частіше підприємці нарікали на



нестачу кваліфікованих кадрів та невідповідність кваліфікацій робочої сили вимогам існуючих робочих місць.

З одного боку, працівники, які володіли певними компетенціями, не могли працевлаштуватися через брак робочих місць, що відповідають їхній кваліфікації, а з іншого боку, роботодавці не могли заповнити вакантні посади через дефіцит претендентів з потрібними компетенціями. Дисбаланс попиту та пропозиції на компетенції проявлявся у надлишковій (або недостатній) освіченості та кваліфікації, у старінні професійних навичок, у дефіциті (профіциті) кваліфікованих кадрів тощо. Цілком природно виникла необхідність пошуку шляхів узгодження попиту та пропозиції кваліфікацій з метою скорочення існуючого дисбалансу, сприяння зростанню рівня зайнятості та зниженню обсягів дефіциту кваліфікованих кадрів.

Збалансування попиту та пропозиції на кваліфікації передбачає прийняття низки рішень усіма зацікавленими сторонами на різних рівнях і в різних часових рамках: домогосподарства приймають рішення щодо вибору напряму професійної підготовки та обсягів інвестицій у людський капітал; навчальні заклади визначають напрями професійної підготовки, навчальні програми, плани і зміст курсів, які пропонуватимуть; представники міністерства освіти та політики визначають стратегію розвитку національної системи підготовки кадрів, можливості її раціональної трансформації та перерозподілу фінансування на користь тих напрямів підготовки, у фахівцях за якими відчуватиметься нестача в майбутньому. У свою чергу, роботодавці приймають рішення щодо забезпечення кадрових потреб підприємств на перспективу та досягнення кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць.

Ураховуючи те, що структура робочих місць постійно трансформується, а зміст праці з часом змінюється, паралельно з цими процесами під впливом неперервного навчання та трудової діяльності постійно змінюється якість кваліфікацій робочої сили, що зумовлює динамічність процесів узгодження попиту і пропозиції на компетенції. Таким чином, досягнення ідеальної

відповідності між попитом та пропозицією на компетенції не завжди досягне або необхідне [201, с. 13].

Збалансування попиту і пропозиції на кваліфікації практично недосяжне в умовах нестабільності економіки, швидкої мінливості ринкової кон'юнктури. З іншого боку у такому збалансуванні нема необхідності, якщо більшість працездатного населення з різними наборами кваліфікацій має вільний доступ до якісних робочих місць. Однак переважна більшість розвинених країн, що мають відносно стабільні темпи економічного зростання, вважають за необхідне вимірювати обсяги дисбалансу на ТРП та вживати попереджувальні заходи щодо його скорочення. З цією метою консоліднуються зусилля всіх суб'єктів - від профспілок, об'єднань роботодавців, закладів вищої та професійної освіти, посередників у працевлаштуванні до профільних міністерств і відомств. Одним із методів скорочення існуючого дисбалансу було визнано прогнозування кваліфікацій.

Варто зазначити, що тривалий час прогнозування кваліфікацій у Європі було непопулярною темою, оскільки вважалося, що оцінити відповідність кваліфікацій потребам робочих місць, а надто спрогнозувати їх розвиток практично неможливо. Проте постійне перевищення молодіжного безробіття над загальним (у середньому вдвічі) і вузькі можливості працевлаштування в силу низки суб'єктивних причин спонукали молодь або йти на роботу, яка значно нижча від їхнього освітньо-кваліфікаційного рівня, або повертатися до закладів професійної та вищої освіти з намірами набути необхідних ТРП кваліфікацій. Практика переконливо свідчила, що у більшості випадків система професійної та вищої освіти слабко пов'язана з ринком праці, напрями освітньої підготовки недостатньо враховують кваліфікаційні потреби робочих місць, ринок освіти більш жорсткий і потребує тривалого часу пристосування до мінливої ринкової кон'юнктури.

Дослідження у сфері зайнятості доводять, що робоча сила з вищою освітою більш затребувана економікою, мобільніша і може бути використана за широким спектром професій. У системі ж професійно-технічної освіти формуються

компетенції, які мають попит у значно вужчій сфері професійної діяльності, що вимагає пошуку постійного компромісу між продуктивністю та гнучкістю освітніх курсів професійно-технічних навчальних закладів. Стало зрозумілим, що замість політики прямого втручання в освітню систему доцільніше обрати шлях узгодження ТРП та ринку освіти, який ґрунтується на консолідації зусиль усіх соціальних партнерів з метою забезпечення інформаційної прозорості обох ринків, створення надійної інформаційної бази для прийняття управлінських рішень з регулювання обох ринків, а для створення цілісної картини потреб в освітньо-кваліфікаційному та професійному розрізах необхідно запроваджувати прогнозування кваліфікацій на коротко-, середньо- та довгострокову перспективи.

Прогнозування кваліфікацій має на меті визначення перспективних потреб у навичках як з боку попиту на них, так і з боку пропозиції у розрізі конкретних освітніх і професійних рівнів. Фактично результати прогнозування повинні дати відповідь на запитання: якої якості робочу силу потребуватиме ринок праці за кілька років (у першу чергу за освітніми та професійними рівнями)? Результати такого прогнозування мають бути достовірними і доступними для всіх суб'єктів на ТРП. Основними користувачами результатів такого прогнозування мають стати урядовці, політики, експерти з питань зайнятості та професійної підготовки, керівники ЗВО, учні, студенти, їхні батьки тощо.

З позицій споживачів освітніх послуг прогнозування кваліфікацій сприятиме раціональному вибору напряму професійної підготовки та більш виваженому інвестуванню в освіту. У рамках галузевого та регіонального прогнозування потреб у кваліфікаціях кожен учасник отримає можливість оцінювати для себе перспективні зиски. Випускники та наймані працівники, маючи інформацію про потреби галузей і регіонів у кваліфікаціях, більш відповідально інвестуватимуть у власний освітній та професійний розвиток. Крім того, носії певних кваліфікацій зможуть оцінити для себе перспективи реалізації у професійній сфері будь-якої галузі чи регіону, а також визначити зиски і ризики від міграції.

З позицій роботодавців прогнозування кваліфікацій сприятиме більш ефективному плануванню кадрового потенціалу, запобіганню скорочення відтоку найманих працівників різних категорій за допомогою реалізації внутрішньої політики професійного навчання, активізації участі у процесах регулювання професійних стандартів з урахуванням перспективних вимог часу.

З позицій виробників освітніх послуг таке прогнозування сприятиме забезпеченню достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, що дасть змогу своєчасно вносити корективи до змісту та обсягів підготовки за різними освітніми рівнями.

Прогнозування кваліфікацій у Європі найчастіше проводять незалежні науково-дослідні інститути (Додаток М, табл. М.1) або місцеві організації, які займаються проблемами зайнятості (в Ірландії – Інститут соціальних та економічних досліджень; у Греції – Обсерваторія зайнятості; у Німеччині – Інститут прикладних та інформаційних технологій, Інститут вивчення проблем праці; у Нідерландах – Бюро аналізу економічної політики). Незалежні організації, як правило, виконують прогнозування кваліфікацій за рахунок прямого замовника, третіх осіб (міжнародних організацій) або за власний рахунок. Здебільшого фінансування таких прогнозів здійснюється у рамках укладених угод щодо обсягів робіт та термінів їх виконання. Проте існують практики, коли до прогнозування кваліфікацій залучаються виключно представники одного або кількох міністерств (наприклад, Міністерство економіки та телекомунікації в Естонії; міністерства праці та освіти у Франції, при яких існують спеціальні департаменти, що здійснюють прогнозування кваліфікацій у рамках повсякденної роботи). В окремих випадках робота з прогнозування може будуватися на базі консолідованих зусиль й інших міністерств та відомств.

Наприклад, у Норвегії, чотири міністерства сформували консорціум і створили науково-дослідний проект із довгострокового прогнозування кваліфікацій. У Польщі також була створена міжурядова цільова група, до якої ввійшли представники міністерств освіти, охорони здоров'я, економіки,

інфраструктури, вчені кафедри просторової економетрики Лодзького університету (на правах підрядників) і представники організацій роботодавців. Фінансування прогнозування кваліфікацій у цих випадках повністю реалізується за рахунок держави і не передбачає пошуку додаткових коштів, оскільки воно не розглядається як окремий проект, а є прямим обов'язком підрозділів названих міністерств. У випадках замовлення прогнозування потреб у кваліфікаціях для локальних рівнів витрати на роботу покриваються шляхом прямого фінансування місцевими органами влади

Залежно від того, хто виконавець прогнозу і для кого він обчислюється, визначається і рівень доступу до статистичної інформації. Наприклад, якщо замовником виступає держава, то найчастіше виконавці отримують всі необхідні статистичні дані від національних органів статистики на безоплатній основі, а в інших випадках – мають сплачувати кошти за необхідну інформацію.

У більшості досліджених випадків прогнозування кваліфікацій виконується на середньострокову перспективу – на 5 років (Чехія, Греція, Ірландія, Італія, Нідерланди, Польща). Середньострокові прогнози кваліфікацій у країнах ЄС вважаються більш точними, оскільки п'ятирічний горизонт прогнозування дає змогу максимально точно врахувати потреби в заміщенні робочої сили, транзит молоді від освіти до ТРП, а отже, дозволяє приймати стратегічні рішення щодо перерозподілу інвестицій у людський капітал на користь більш уразливих напрямів підготовки. Водночас визнається, що короткострокові прогнози можуть бути більш корисними, коли мова йде про прийняття рішень щодо підбору персоналу, реалізації короткострокових навчальних та професійних курсів, організації програм перепідготовки безробітного населення тощо.

Найбільш варіативний горизонт прогнозування в Австрії, де розглядається перспектива від двох до чотирьох, п'яти і восьми років. В Естонії прогнозування попиту та пропозиції кваліфікацій виконують на період вісім років, а у Франції та на Кіпрі віддають перевагу довгостроковому прогнозуванню (десять років). Водночас є винятки, коли довгострокові прогнози робляться на період 10–15–20 років, зокрема у Німеччині й Великій Британії.

Повторюваність прогнозів, їхня перевірка у часі, усунення помилок та коригування дозволяють удосконалити модель прогнозування й обрати найбільш прийнятні методи. У цьому контексті серед країн ЄС також спостерігаються певні відмінності. До прикладу, в Естонії, Греції, Ірландії, Італії, Нідерландах, Австрії, Фінляндії та Великій Британії прогнози виконуються на постійній основі - раз на рік або раз на два роки. У Франції прогнозування кваліфікацій повторюють через три-чотири роки. У решті досліджуваних країн прогнозування кваліфікацій не проводиться регулярно, що пов'язано насамперед з обмеженістю фінансових ресурсів для цих цілей.

Інтерпретація результатів прогнозування кваліфікацій у країнах ЄС не ідентична, тому вони не порівнянні між собою. Насамперед це пов'язано з тим, що кожна країна має власну мету та завдання прогнозування кваліфікацій. Окремі країни не потребують створення деталізованих прогнозів і прагнуть отримати приблизні значення перспективного попиту та пропозиції кваліфікацій, що дозволять зрозуміти загальні тенденції, окреслити можливі ризики та загрози для розвитку певних видів економічної діяльності, визначити потенційну нестачу робочої сили в певних галузях або за освітньо-професійними рівнями. Відомо, що в соціальних науках прогнозування не завжди переслідує мету отримання точної оцінки зміни реальності. Як правило, таке прогнозування має попереджувальний характер (наприклад, виявлення зростання попиту на компетенції у певній галузі та оцінка нестачі робочої сили відповідної кваліфікації, що зможе поглибити дисбаланс на ТРП). Такий прогноз може стати сигналом попередження про невідповідність кваліфікацій робочої сили потребам ТРП та базою для розробки системи заходів щодо мінімізації економічних втрат бізнесу й ризиків соціального відторгнення економічно активного населення у сфері праці. Тому більшість країн ЄС з різною періодичністю переглядають результати прогнозів постфактум і коригують моделі прогнозування з метою отримання більш надійної та точної оцінки на перспективу.

Цільовою аудиторією користувачів прогнозів кваліфікацій здебільшого є урядовці й політики, які працюють над формуванням стратегій соціально-

економічного розвитку, кадрового забезпечення та укладають освітню доктрину країни. Серед основних користувачів результатів є міністерства, державні служби зайнятості, агенції з працевлаштування, компанії з консалтингу щодо побудови кар'єри, представники сфери освіти, тощо. У зв'язку з тим, що результати прогнозування кваліфікацій створюють цілісну картину про перспективні тенденції на ТРП та зміну структури робочої сили, більшість досліджуваних країн використовують ці прогнози для обґрунтування структурної, інноваційної, інвестиційної та соціальної політики. Крім того, результати прогнозування широко використовуються у діяльності служб зайнятості та кадрових агенцій, які інформують людей щодо перспективних професійних чи освітніх потреб і можливостей у контексті зміни структури зайнятості (Нідерланди, Італія, Чехія, Велика Британія, Польща). В окремих країнах ЄС результати прогнозування кваліфікацій доступні фізичним особам та громадськості (Кіпр, Фінляндія, Чехія, Великобританія), що створює підґрунтя для виховання відповідальності за власний вибір освітнього напрямку, професійної діяльності й раціональної споживчої поведінки щодо інвестування в людський капітал.

В Україні, як і в інших країнах пострадянського простору, в період планової економіки інформація про поточні й перспективні потреби у кадрах акумулювалася в кадрових управліннях та у навчальних закладах міністерств і відомств. Узагальнені статистичні дані надсилалися спочатку до республіканських планових органів, а звідти - до Державного планового комітету СРСР. Останній на підставі цієї інформації виконував прогнозування та планування розвитку кадрового забезпечення галузей і визначав обсяги підготовки кадрів професійно-технічними, середніми спеціальними закладами і закладами вищої освіти. Перехід до ринкових відносин спричинив докорінні зміни у всіх сферах економічного життя і перегляду та кардинальної перебудови системи формування державного замовлення на підготовку (перепідготовку) кадрів.

На сьогодні в Україні законодавчо передбачено, що державне замовлення на підготовку фахівців, педагогічних та робітничих кадрів, підвищення їх

кваліфікації і перепідготовку має спиратися на результати середньострокового прогнозування потреб ТРП. Відповідно до нормативних документів, замовником такого прогнозування є Уряд, а виконавцем - Міністерство економічного розвитку та торгівлі України за інформаційного супроводу Державної служби статистики України [110].

Для сучасної України узгодження попиту та пропозиції на кваліфікації ускладнюється внаслідок:

- нестабільності економіки, яка перебуває у стані стагнації та потребує реструктуризації й модернізації підприємств;
- невирішеності ситуації з військовим конфліктом на Донбасі та анексією Криму;
- слабкої взаємодії між представниками міністерств економічного розвитку та торгівлі, соціальної політики, освіти і науки, головами галузевих рад, профспілками та роботодавцями, науковцями та керівниками навчальних закладів різних рівнів;
- відсутності належного фінансування проведення галузевих досліджень, удосконалення моніторингу ТРП і запровадження на постійній основі прогнозування попиту на компетенції.

Водночас, зважаючи на підтримку України міжнародними організаціями у сфері забезпечення взаємодії між ринками праці та освіти, поліпшення ситуації можливе за умови консолідації зусиль усіх суб'єктів у напрямках:

1) розробки системи попередньої діагностики нестачі (надлишку) кваліфікацій, що передбачає моніторинг ТРП, зокрема у напрямі трансформації попиту та пропозиції на компетенції, виявлення обсягів їхньої невідповідності, дефіциту (профіциту) робочої сили, ступеня і спрямованості дисбалансу;

2) запровадження в економічну практику прогнозування потреб у кваліфікаціях шляхом мобілізації всіх ресурсів, здатних сформувати банк даних на локальному, регіональному та національному рівнях про рух населення, розвиток економіки, потреби ТРП, трансформацію освітньої мережі та зміни її контингенту за напрямками підготовки, динаміку розвитку галузей економіки,



робочих місць, умов та оплати праці, структуру економічно активного населення за видами економічної діяльності, професіями, кваліфікаціями, частку надлишково (недостатньо) кваліфікованого населення тощо;

3) розробки та впровадження у практику методології оцінки кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ТРП, що забезпечить можливість визначення обсягів надлишково (недостатньо) освіченого та кваліфікованого населення, а також дозволить сформувати цілісну картину про розбіжності у кваліфікаціях, вертикальну та горизонтальну мобільність працездатного населення;

4) визнання результатів прогнозування (що забезпечується достовірністю інформаційних джерел та відповідністю моделі прогнозування кваліфікацій запитам замовників прогнозу) і забезпечення доступу до них основних суб'єктів з метою обґрунтування важливих управлінських рішень щодо вдосконалення системи освіти та навчання, оптимізації обсягів підготовки кадрів за надлишковими та дефіцитними напрямками, коригування змісту навчальних програм, наборів кваліфікацій освітніх курсів тощо. Серед основних гравців, здатних впливати на ситуацію, що склалася, слід виділити: науковців, які виступають експертами у сфері узгодження ТРП та ринку освіти; представників Галузевих рад та комітетів, профільних міністерств та відомств (у першу чергу міністерств освіти, соціальної політики, економічного розвитку та торгівлі, Державної служби зайнятості, Державної служби з питань праці, Державної служби статистики тощо), профспілок, керівників навчальних закладів професійної та вищої освіти;

5) сприяння становленню інституційного потенціалу Державної служби зайнятості, яка в результаті тісної співпраці з безробітними та роботодавцями, здатна розповсюджувати результати прогнозування кваліфікацій серед широкого загалу, впливаючи на побудову освітніх і трудових траєкторій населення, перш за все учнівської молоді, а також використовувати отримані результати прогнозування для формування активної політики сприяння зайнятості населення.

У цьому контексті виникає потреба об'єднання інтересів усіх сторін, зацікавлених у подоланні дисбалансу на ТРП, та запровадження ефективного механізму їхньої взаємодії.

Найважливішими елементами механізму соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій є:

- регламентація відносин соціального партнерства відповідним законодавством;
- забезпечення постійно діючого переговорного процесу між основними суб'єктами на ринках праці та освіти;
- організація функціонування інституцій регулювання соціально-трудова відносин та організації процесів неперервної освіти в Україні;
- визначення та дотримання процедур узгодження інтересів та позицій усіх зацікавлених сторін у подоланні дисбалансу між попитом і пропозицією кваліфікацій;
- розроблення системи контролю за виконанням укладених домовленостей щодо удосконалення й організації моніторингу ТРП з урахуванням освітньо-кваліфікаційних та професійних характеристик робочої сили; регулювання процесів формування кваліфікацій та розробки й реалізації шляхів їхньої оптимізації до потреб ТРП;
- забезпечення ефективної роботи експертів партнерських відносин, які аналізують стан та перспективи розвитку взаємодії всіх зацікавлених сторін;
- доведення результатів консолідації зусиль у напрямі узгодження кваліфікацій до широких верств населення та подальша їх імплементація в економічну практику.

Головним інструментом реалізації соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій на ТРП є законодавство України про працю та зайнятість населення, яке складається з: Конституції України, Кодексу законів про працю України, Законів України «Про соціальний діалог в Україні», «Про колективні договори і угоди», «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про

об'єднання громадян», «Про організації роботодавців», «Про зайнятість населення», «Про оплату праці», чинних міжнародних договорів України, згода на обов'язковість яких надана Верховною Радою України, інших нормативно-правових актів.

Основним юридичним документом, який регламентує консолідацію всіх зацікавлених сторін у цьому напрямі, є Закон «Про соціальний діалог в Україні», в якому визначено правові засади організації та порядку ведення соціального діалогу в Україні з метою вироблення та реалізації державної соціальної і економічної політики, регулювання трудових, соціальних, економічних відносин та забезпечення підвищення рівня і якості життя громадян, соціальної стабільності в суспільстві [107].

Законодавчо передбачено, що соціальний діалог в Україні має здійснюватися на таких загальних принципах:

- а) законності та верховенства права;
- б) репрезентативності та правоможності сторін та їх представників;
- в) незалежності та рівноправності сторін;
- г) конструктивності та взаємодії;
- д) добровільності та прийняття реальних зобов'язань;
- е) взаємної поваги та пошуку компромісних рішень;
- ж) обов'язковості розгляду пропозицій сторін;
- з) пріоритету узгоджувальних процедур;
- и) відкритості та гласності;
- к) обов'язковості дотримання досягнутих домовленостей;
- л) відповідальності за виконання прийнятих зобов'язань.

Перелік загальних принципів варто доповнити спеціальними, які вкрай важливі у системі узгодження кваліфікацій з потребами ТРП, зокрема:

- 1) збалансованість економічної ефективності та соціальної справедливості, що передбачає обов'язкову наявність економічного та соціального ефекту як результату соціального діалогу, який не обмежує інтереси однієї зі сторін з метою захисту інтересів іншої;

2) аполітичність, за якої з якими сторони та суб'єкти соціального партнерства не вдаються до політичної мотивації власних дій у процесі соціального діалогу. Зокрема, роботодавці та профспілки мають бути незалежні у своїй діяльності від впливу держави;

3) повага і врахування інтересів усіх суб'єктів ТРП та освіти;

4) свобода вибору в обговоренні питань узгодження компетенцій;

5) компроміс у розв'язанні проблеми збалансування попиту та пропозиції праці;

6) добровільність прийняття реальних зобов'язань у напрямках формування інформаційного забезпечення для прогнозування компетенцій та імплементації результатів прогнозування;

7) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей;

8) відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань;

9) контроль за виконанням досягнутих домовленостей.

Механізм соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій базується на таких теоретико-методологічних засадах:

- формується на основі у тісного взаємозв'язку ТРП та ринку освіти й максимально враховує особливості їхнього функціонування у сфері як внутрішнього, так і зовнішнього середовища;

- формується і реалізується щодо системи підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації кадрів, реалізації набутих кваліфікацій у процесі трудової діяльності, оскільки лише в цьому випадку можливо врахувати всі можливості та недоліки консолідації зусиль у напрямі подолання дисбалансу кваліфікацій;

- виступає невід'ємною частиною системи взаємодії ТРП та ринку освіти; інакше кажучи, він приводить у дію цю систему та сприяє її ефективнішому функціонуванню;

- має складну ієрархічну структуру, елементами якої на всіх рівнях ієрархії є методи, заходи, інструменти тощо;

- передбачає відображення як структурних компонент, так і їх взаємозв'язків, що дозволяє оптимізувати не лише процеси, а й саму структуру та характер взаємовідносин між її компонентами.

Побудова механізму соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій на основі перерахованих теоретико-методологічних засад та його реалізація дозволить забезпечити його відповідність меті та завданням консолідації зусиль всіх зацікавлених сторін у напрямі подолання кваліфікаційного дисбалансу на ТРП. Цілями формування механізму є: реалізація інтересів усіх суб'єктів, що взаємодіють у процесі узгодження кваліфікацій відповідно до потреб ТРП з максимальним ступенем задоволення потреб кожного; підвищення якості моніторингу ринків праці й освіти, оцінка поточних та перспективних потреб у кваліфікаціях; створення достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал на всіх рівнях. Такий механізм передбачає системну спрямовану діяльність усіх зацікавлених сторін щодо забезпечення економіки кваліфікованими кадрами та створення всіх необхідних умов для їх повноцінної реалізації (рис. 5.2).

Соціальне партнерство у сфері прогнозування кваліфікацій реалізується у таких формах: проведення спільних консультацій сторін; реалізації колективних переговорів з подальшим укладанням домовленостей та угод на всіх рівнях; погодження співпраці у напрямі реалізації моніторингу ТРП та ринку освіти; забезпечення обов'язкового обміну необхідною інформацією серед усіх учасників; прогнозування кваліфікацій з подальшим оприлюдненням результатів та обговоренням шляхів удосконалення моделі прогнозування; прийняття рішень щодо узгодження кваліфікацій.

Основні завдання соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій умовно можна класифікувати за трьома напрямками:

#### *І. Формування інформаційного забезпечення прогнозування кваліфікацій:*

Інформаційне забезпечення прогнозування кваліфікацій вимагає постійного моніторингу ТРП та ринку освіти. Під моніторингом ринків праці й освіти

<b>Об'єкт соціального партнерства:</b> компетенції, носіями яких є робоча сила	<b>Суб'єкти соціального партнерства:</b> Міністерство економічного розвитку та торгівлі, Міністерство освіти і науки, Міністерство соціальної політики, Державна служба статистики України, Державна служба зайнятості України, Федерація роботодавців України, галузеві ради, Федерація профспілок, науковці та практики у сфері узгодження кваліфікацій, керівники навчальних закладів вищої та професійної освіти та ін.		
<b>Мета:</b> реалізація інтересів суб'єктів взаємодії у сфері узгодження компетенцій відповідно до потреб ринку праці з максимальним ступенем задоволення потреб кожного та створення якісного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал	<b>Завдання:</b> 1) удосконалити моніторинг ринків праці та освіти; 2) запровадити постійне середньострокове прогнозування національних потреб у компетенціях; 3) зменшити обсяги невідповідності компетенцій потребам ринку праці за освітніми та кваліфікаційними рівнями; 4) сприяти формуванню адаптивності усіх учасників взаємодії до мінливості економічних умов; 5) підвищити рівень мобільності робочої сили; 6) підвищити якість неперервної освіти	<b>Принципи:</b> 1) законність; 2) рівноправність сторін; 3) конструктивність та консолідованість; 4) відкритість, демократичність та довіра; 5) повага і врахування інтересів всіх учасників; 6) свобода вибору у обговоренні питань узгодження кваліфікацій; 7) компроміс у розв'язанні протиріч; 8) добровільність прийняття реальних зобов'язань; 9) обов'язковість виконання досягнутих домовленостей; 10) відповідальність за виконання прийнятих зобов'язань; 11) контроль за виконанням досягнутих домовленостей.	
<b>Форми взаємодії соціальних партнерів:</b> 1) спільні консультації сторін; 2) колективні переговори на всіх рівнях; 3) укладання домовленостей та угод на всіх рівнях; 4) погодження співпраці у напрямі реалізації моніторингу ринків праці та освіти; 5) обмін необхідною інформацією; 6) обговорення результатів прогнозування кваліфікацій; 7) прийняття рішень щодо узгодження кваліфікацій.			
<b>РЕЗУЛЬТАТ ВЗАЄМОДІЇ СОЦІАЛЬНИХ ПАРТНЕРІВ — УЗГОДЖЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЙ З ПОТРЕБАМИ ТРП</b>			
<b>ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ПРОГНОЗУВАННЯ</b>	<b>ПРОГНОЗУВАННЯ</b>		<b>ІМПЛЕМЕНТАЦІЯ РЕЗУЛЬТАТІВ ПРОГНОЗУВАННЯ</b>
1) збирання й обробка статистичної інформації про рух населення, основні макроекономічні показники, освітні, професійні та кваліфікаційні характеристики населення, розвиток ринків праці та освіти; 2) виявлення основних тенденцій у змінах статево-вікової структури населення, трансформації економіки та структури робочої сили; 3) визначення змін у освітньо-професійній структурі зайнятих і безробітних	1) прогноз чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності; 2) прогноз попиту на компетенції, зумовленого економічним розвитком; 3) прогноз попиту на компетенції, зумовленого вихідом робочої сили за видами економічної діяльності, рівнями кваліфікації та професійними групами; 4) прогноз пропозиції компетенцій за рівнями кваліфікацій та професійними групами для кожного прогнозного року; 5) оцінка дисбалансу попиту та пропозиції компетенцій		1) реконструкція ринку праці й розробка проектів щодо регулювання процесів кадрового забезпечення; 2) розробка програм розвитку трудового потенціалу; 3) коригування обсягів та змісту неперервної професійної освіти; 4) розробка стратегії розвитку професійної та вищої освіти; 5) обґрунтування політики зайнятості населення, прийняття рішень щодо інвестицій у людський капітал
<b>ПОЗИТИВНІ ЕФЕКТИ</b>	<b>ІНДИВІДУАЛЬНИЙ:</b> можливість оцінити перспективи реалізації у професійній сфері будь-якої галузі чи регіону; визначення зисків та ризиків від трудової міграції; виховання культури раціонального вибору напряму освітньо-професійної підготовки; формування культури інвестування у власний освітній та професійний розвиток	<b>МІКРОРІВЕНЬ:</b> оптимізація потреб підприємств у кваліфікаціях; підвищення ефективності планування кадрового потенціалу; запобігання скороченню відтоку найманих працівників; активізація участі у процесах регулювання професійних стандартів з урахуванням перспективних вимог часу	<b>МАКРОРІВЕНЬ:</b> створення достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями

Рис. 5.2. Механізм соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій

Джерело: розроблено автором.

розуміємо неперервний процес системного статистичного спостереження їхнього розвитку та функціонування їх основних інститутів.

В організаційному плані моніторинг ТРП та ринку освіти – це регулярні дослідження освітньої та трудової сфер, у рамках яких накопичується й комплексно аналізується статистична та соціологічна інформація.

Метою моніторингу ТРП та ринку освіти є дослідження динаміки освітньої мережі, її фінансування і функціонування, кадрового та матеріально-технічного забезпечення, кількісно-якісних характеристик робочої сили, доходів та інших аспектів трудової діяльності; формування інформаційного забезпечення макроекономічного аналізу; регулювання соціально-економічних, організаційно-правових та професійних чинників, що впливають на розвиток соціально-трудої сфери; розроблення програм соціальної політики.

Макроекономічний аналіз ТРП передбачає спостереження за чисельністю та структурою людських ресурсів з метою виявлення основних тенденцій його розвитку та визначення майбутніх напрямів регулювання зайнятості населення. Для планування та розробки заходів щодо узгодження кваліфікацій вивчають обсяги попиту та пропозиції робочої сили, її структуру тощо.

Об'єктами моніторингу ТРП та ринку освіти є окремі соціально-демографічні та професійні групи населення, макроекономічні показники, що характеризують розвиток цих структур, тощо. Предметом - явища та процеси, що відбуваються на ринках праці та освіти.

При проведенні моніторингу ТРП та ринку освіти особлива увага приділяється: динаміці підготовки фахівців за різними напрямами, проблемі дефіциту робітничих кадрів, у першу чергу – кваліфікованих; дослідженню заходів щодо підвищення кваліфікації працівників; проблемі плинності кадрів, потребам заміщення робочої сили та визначенню напрямів її вирішення тощо.

Моніторинг обох ринків забезпечує формування системи інформації, що дає можливість швидко та гнучко реагувати на зміни у співвідношенні попиту та пропозиції кваліфікацій, прогнозувати критичні ситуації, планувати та

здійснювати активну соціальну політику й за необхідності вносити певні корективи до чинних державних програм.

Основними завданнями у сфері формування інформаційного забезпечення прогнозування кваліфікацій є:

- 1) збирання та обробка статистичної інформації про рух населення, основні макроекономічні показники, освітні, професійні та кваліфікаційні характеристики населення, розвиток ТРП та ринку освіти;
- 2) виявлення основних тенденцій у змінах статево-вікової структури населення, трансформації економіки та структури робочої сили;
- 3) статистичний аналіз показників економічної активності населення, зайнятості та безробіття;
- 4) вивчення основних принципів функціонування ринків праці та освіти;
- 5) статистичне вивчення пропозиції робочої сили, попиту на неї та кон'юнктури ринку;
- 6) статистична оцінка неповної зайнятості та використання робочого часу;
- 7) дослідження зайнятості у неформальному секторі економіки;
- 8) статистичне вивчення вартості робочої сили на ТРП та її динаміки;
- 9) оцінювання продуктивності праці та аналіз її динаміки.

Інформаційну базу прогнозування кваліфікацій в Україні складають:

- а) матеріали державної централізованої та галузевої статистичної звітності;
- б) дані базових підприємств, не охоплених державною статистикою;
- в) дані вибірових одноразових обстежень підприємств, груп населення, домогосподарств;
- г) дані спеціальних соціологічних опитувань населення, трудових колективів та експертів;
- д) результати досліджень науково-дослідних організацій, що задіяні у системі моніторингу.

Збирання і первинна обробка інформації у процесі моніторингу здійснюється територіальними органами державної статистики, міністерствами та відомствами, які беруть участь у моніторингу, відповідними службами



зацікавлених органів виконавчої влади регіонів України. Статистична інформація обробляється та аналізується обласними управліннями державної статистики. Періодичність обстеження ТРП – 2 рази на рік (II та IV квартали). Інформація надходить до банку даних автоматизованої інформаційної системи Державної служби статистики України та Міністерства соціальної політики України. Узагальнення даних моніторингу, їх аналіз та підготовка пропозицій щодо розв'язання соціально-трудових проблем здійснюється цими установами із залученням підвідомчих науково-дослідних організацій, які беруть участь у моніторингу, відповідних наукових інститутів НАН України, галузевих міністерств і відомств.

### *II. Прогнозування кваліфікацій*

В Україні законодавчо прописано, що прогнозування кваліфікацій покладено на Міністерство економічного розвитку та торгівлі. Проте, як зазначалося вище, робота над прогнозною моделлю розпочалась у 2014 році й на умовах тендеру її виконавцем є Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України. Перші результати роботи соціальних партнерів у цьому напрямі були оприлюднені у 2015 році, і зараз триває удосконалення моделі. Тому основними завданнями у цьому напрямі є:

- 1) удосконалення прогнозної моделі для визначення потреб у кваліфікованій робочій силі;
- 2) прогнозування чисельності зайнятого населення за видами економічної діяльності;
- 3) прогнозування попиту на кваліфікації, зумовленого економічним розвитком;
- 4) прогнозування попиту на кваліфікації, зумовленого вибуттям робочої сили за видами економічної діяльності, рівнями кваліфікації та професійними групами;
- 5) прогнозування пропозиції кваліфікацій за рівнями кваліфікацій та професійними групами для кожного прогнозного року;
- 6) оцінка дисбалансу попиту та пропозиції кваліфікацій.

### III. Імплементація результатів прогнозування кваліфікацій

Імплементація результатів прогнозування кваліфікацій передбачає сукупність цілеспрямованих організаційно-правових та інституційних заходів, які реалізуються соціальними партнерами і спрямовані на реалізацію взятих на себе зобов'язань щодо вдосконалення системи узгодження кваліфікацій. Основними завданнями у цьому напрямі є:

- 1) забезпечення широкого доступу всіх зацікавлених сторін до результатів прогнозування;
- 2) реконструкція ТРП й розробка проектів щодо регулювання процесів кадрового забезпечення;
- 3) розробка програм розвитку трудового потенціалу;
- 4) коригування обсягів та змісту неперервної професійної освіти;
- 5) розробка стратегії розвитку професійної та вищої освіти;
- 6) обґрунтування політики зайнятості населення, прийняття рішень щодо інвестицій у людський капітал.

У результаті реалізації механізму соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій споживачі освітніх послуг (на рівні пересічних громадян) отримають можливість: оцінити перспективи реалізації у професійній сфері будь-якої галузі чи регіону; визначити зиски та ризики від трудової міграції; раціоналізувати вибір напрямку освітньо-професійної підготовки; сформувати культуру інвестування у власний освітній та професійний розвиток. Позитивні ефекти на рівні підприємств та організацій полягатимуть в оптимізації потреб підприємств у кваліфікаціях; підвищенні ефективності планування кадрового потенціалу; запобіганні скороченню відтоку найманих працівників; активізації участі роботодавців у процесах регулювання професійних стандартів з урахуванням перспективних вимог часу. На рівні держави позитивними ефектами стануть створення достовірної інформаційної бази про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізація змісту та обсягів підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями.

Реалізація механізму соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій має відбуватися за п'ятьма послідовними етапами:

1) усвідомлення представниками уряду проблеми дисбалансу кваліфікацій на ТРП та необхідності її регулювання;

2) створення необхідної інституційної та нормативно-правової бази розвитку соціального партнерства і закріплення ключових аспектів взаємодії всіх зацікавлених в узгодженні кваліфікацій сторін регламентуючими документами (законами, концепціями, стратегіями);

3) забезпечення координації та залучення до розв'язання проблем регулювання попиту та пропозиції на кваліфікації керівників навчальних закладів професійної та вищої освіти, науковців та експертів у сфері оцінки і прогнозування кваліфікаційної відповідності, роботодавців та представників профспілок з подальшою розробкою та підписанням угод про співпрацю;

4) сприяння реалізації соціального партнерства у системі узгодження кваліфікацій на державному та регіональному рівнях, що передбачає перегляд регіональної політики щодо підготовки кваліфікованих кадрів відповідно до потреб ТРП. Цей етап надзвичайно відповідальний, оскільки передбачає використання множини технологій взаємодії, коректність реалізації яких визначатиме ефективність консолідації зусиль усіх соціальних партнерів;

5) моніторинг соціального партнерства та оцінювання його ефективності, що включає не лише оцінку зворотних зв'язків щодо реалізації соціального партнерства, а й пошук нових технологій удосконалення взаємодії у напрямі збалансування попиту та пропозиції на кваліфікації розробка відповідних рекомендацій з послідовним упровадженням у регламентуючі документи.

Отже, скорочення кваліфікаційної невідповідності на ТРП можна подолати шляхом реалізації механізму соціального партнерства у цій сфері. Збалансованість інтересів усіх зацікавлених сторін у цьому напрямі сприятиме досягненню максимального ефекту щодо узгодження кваліфікацій з потребами ТРП, оптимізації витрат на людський капітал та забезпечення стабільності розвитку економіки. Рушійною силою у системі узгодження кваліфікацій є

інтереси всіх його суб'єктів, а метою взаємодії – реалізація інтересів суб'єктів різних рівнів, що спрямовані на забезпечення продуктивної зайнятості населення та скорочення масштабів безробіття.

#### **5.4. Технологія профілювання безробітного населення в контексті забезпечення транзиту робочої сили від безробіття до зайнятості**

У сучасних умовах загострення протиріч на ТРП, коли тривалість періоду безробіття зростає, а кількість і якість вакансій відповідних локальних ринків не завжди відповідають вимогам продуктивної зайнятості, все наочніше проявляються проблеми забезпечення ефективності роботи Державної служби зайнятості (ДСЗ), зокрема у напрямі працевлаштування безробітного населення.

Дослідження сучасних напрямів роботи ДСЗ з безробітним населенням дозволяє дійти висновку, що основним методологічним документом для цієї діяльності є Єдина технологія надання соціальних послуг центрами зайнятості України. Ключовими напрямками обслуговування незайнятого населення в зазначеному документі задекларовано навчання безробітних методам і техніці самостійного пошуку роботи, розширення кола засобів інформування про вакантні місця, сприяння безробітним в їх зусиллях щодо започаткування власної справи, залучення незайнятих громадян до участі в оплачуваних громадських роботах, до профорієнтаційних заходів та професійного навчання.

Водночас доцільно зацентувати увагу на тому, що в умовах зменшення кількості вакансій та зростання періоду безробіття регіональні центри зайнятості потребують перегляду існуючих технологій працевлаштування окремих категорій безробітних. Усе більшої актуальності набуває процес індивідуалізації роботи з кожним безробітним з урахуванням його нахилів, здібностей, професійної мобільності, затребуваності на ТРП, ступеня мотивації до трудової діяльності, тобто організації роботи регіональних центрів зайнятості з профілювання безробітних за групами ризику.

У зв'язку з цим виникає потреба розширення спектра заходів взаємодії з безробітним населенням та врахування його індивідуальних вподобань і нахилів у професійній сфері, ступеня трудової мотивації та мобільності тощо. Диференційований підхід до безробітного населення та його сегментація залежно від імовірності довготривалості незайнятості дозволять досягти максимального ефекту від реалізації активних програм сприяння зайнятості, раціонально розподілити фінансові та людські ресурси, спрямовані на допомогу безробітним, скоротити контингент останніх та підвищити ефективність роботи ДСЗ. Отже, виникає потреба у запровадженні в економічну практику технології профілювання безробітного населення.

*Профільювання безробітних – це технологія сегментації зареєстрованих безробітних залежно від профілю професійної діяльності, рівня освіти, кваліфікації, статі, віку та інших соціально-демографічних характеристик, з урахуванням оцінки мотивації до праці, перспектив працевлаштування, ризиків довготривалого безробіття.* Своєю чергою, ризик довготривалого безробіття розраховується на базі оцінки індивідуальних характеристик безробітного, що відображають його потенціал та мотивацію до праці.

Організаційно процедура профілювання безробітного населення складається з трьох послідовних етапів (рис. 5.3). До її проведення залучаються фахівці ДСЗ з працевлаштування, професійні консультанти та інші надавачі соціальних послуг, що наділені відповідними повноваженнями.

*На першому етапі* відбувається реєстрація незайнятої особи, ухвалюється рішення про надання або поновлення статусу безробітного, що є необхідною умовою проведення подальшого тестування та формування індивідуалізованої бази даних. Після реєстрації фахівець служби зайнятості інформує безробітного про мету і завдання профілювання, необхідність та доцільність проведення тестування, а також переваги процедури й очікувані результати. Проведення тестування передбачає збирання інформації за трьома складовими профілю безробітного:

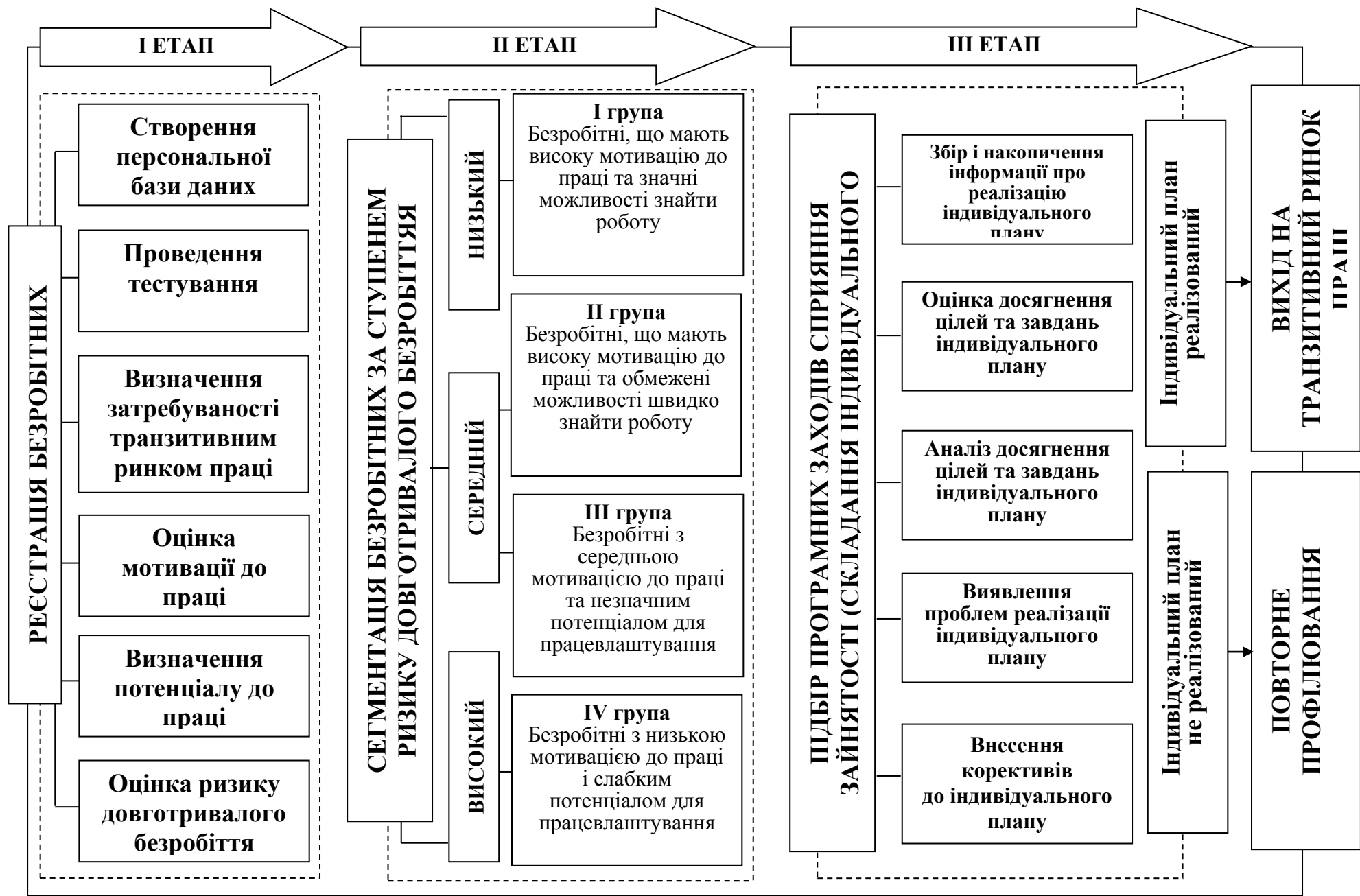


Рис. 5.3. Технологія профілювання безробітного населення

Джерело: розроблено автором.

1) *базові дані* (вік, стать, рівень освіти, стан здоров'я, сімейний статус та наявність дітей або утриманців, місце проживання, транспортне забезпечення);

2) *професійні дані* (статус зайнятості, тривалість незайнятості, кваліфікація, компетенції, професія, причина звільнення, стаж роботи за останнім місцем зайнятості та загальний трудовий стаж, оплата праці за останнім місцем роботи, первинність, вторинність реєстрації в ДСЗ, бажаний графік роботи, прийнятні умови праці, професійні прагнення, потреба у соціальній та психологічній підтримці, потреба у професійному навчанні (перенавчанні), підвищенні кваліфікації, об'єктивні обставини, що перешкоджають працевлаштуванню);

3) *особистісні дані* (соціальні навички, мотивація до праці, потенціал до працевлаштування, темперамент, поведінка).

На другому етапі на базі спеціальних методик за результатами тестування безробітного визначається потенціал та вмотивованість до виходу на ТРП, а також оцінюється ризик перебування у стані довготривалого безробіття. Відповідно до отриманих оцінок безробітних сегментують за чотирма групами (табл. 5.2).

Таблиця 5.2

### Сегментація безробітних за категоріями ризику тривалості безробіття

Групи сегментації	Критерії оцінювання потенціалу до працевлаштування	Очікувана тривалість безробіття
1	2	3
I. Безробітні, що мають високу мотивацію до праці та значні можливості знайти роботу	1. Рівень освіти, кваліфікації, досвід професійної діяльності, стан здоров'я відповідають вимогам робочого місця. 2. Наявність кваліфікації у суміжних професіях. 3. Затребуваність наявної кваліфікації локальним ринком праці. 4. Відсутність довготривалих перерв у робочому стажі (за винятком поважних причин). 5. Нечасті зміни видів професійної діяльності. 6. Відсутність звільнень за статтями, пов'язаними з порушеннями дисципліни або правопорядку. 7. Відсутність попередніх звернень до центрів зайнятості або перебування у статусі безробітного не більше 1 місяця.	Менше 1 місяця
II. Безробітні, що мають високу мотивацію до праці та обмежені можливості швидко знайти роботу	1. Належність до певних соціально-демографічних або освітніх груп (молодь без професії, випускники ЗПТО, ЗВО, соціально вразливі верстви населення). 2. Наявність незначної перерви у робочому стажі. 3. Відсутність навичок пошуку роботи. 4. Звільнення у зв'язку зі скороченням штату.	1–4 місяці

1	2	3
III. Безробітні з середньою мотивацією до праці та незначним потенціалом для працевлаштування	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значна тривалість незайнятості.</li> <li>2. Висока оплата праці за попереднім місцем роботи.</li> <li>3. Стаж роботи більше 25 років.</li> <li>4. Наявність однієї професії і відсутність бажання перенавчатися.</li> <li>5. Зневіреність у пошуку роботи.</li> <li>6. Професія не користується попитом на локальному ТРП.</li> </ol>	4–12 місяців
IV. Безробітні з низькою мотивацією до праці і слабким потенціалом для працевлаштування	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Звільнення за порушення трудової дисципліни.</li> <li>2. Часті зміни робочого місця.</li> <li>3. Тривала непрацевдатність з різних причин.</li> <li>4. Судимість.</li> <li>5. Слабкий стан здоров'я.</li> </ol>	Більше 1 року

*Джерело:* складено автором на базі джерел [282; 283; 284; 285; 286; 287].

Проведення такого оцінювання уможливило більш точну сегментацію безробітних оскільки ті особи, що характеризуватимуться вищим потенціалом до праці та вмотивованістю, як правило, матимуть низькі показники ризику довготривалого безробіття і, відповідно, потребуватимуть стандартних заходів активної політики зайнятості. Для інших груп заходи сприяння працевлаштуванню матимуть складатимуть розлогий перелік. Однак для кожної конкретної особи вони будуть більш адресними, оскільки базуватимуться на даних персональної картки безробітного.

Отже, сегментація безробітних залежно від ступеня їх ризику тривалий час лишатися без роботи для кожної з груп дає змогу ще на початкових етапах швидко виявити проблемні категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити їх до спеціальних програм сприяння зайнятості [45, с. 82].

На третьому етапі визначається індивідуальний план дій безробітного на основі даних, отриманих на попередніх стадіях профілювання. План складається з переліку активних заходів сприяння зайнятості для конкретної групи профілювання й передбачає приблизні терміни його виконання. Спеціальні активні програми сприяння зайнятості для кожної з профільних груп спрямовані на узгодження зусиль працівників Державної служби зайнятості та безробітних у



напрямі підвищення конкурентоздатності останніх з урахуванням як їхніх індивідуальних інтересів, так і потреб локальних транзитивних ринків праці.

Фахівець служби зайнятості ознайомлює безробітного з індивідуальним планом та можливостями отримання консалтингової підтримки для його реалізації. Уточнення термінів виконання індивідуального плану лишається за безробітним. Саме він має вирішувати, які заходи обрати пріоритетними, а від яких можна відмовитися взагалі.

Реалізація індивідуального плану забезпечується в процесі синергії безробітного, особистого консультанта та посередників у наданні соціальних послуг. Особистий консультант (фахівець служби зайнятості) має: запропонувати безробітному підходящу для нього роботу; видати направлення на проходження співбесіди або, за потреби, – додаткового навчання чи підвищення кваліфікації; координувати дії безробітного щодо самостійного пошуку роботи; систематично підтримувати з безробітним особистий контакт (телефонні дзвінки, робочі зустрічі тощо). Безробітний самостійно має розмішувати резюме, відвідувати інформаційно-консультативні та навчальні заходи, обирати підходящі вакансії, зустрічатися з роботодавцями або їх представниками для проходження співбесід. До сприяння реалізації індивідуального плану можуть залучатися й інші соціальні партнери (надавачі соціальних послуг), що забезпечуватимуть психологічну та соціальну підтримку в працевлаштуванні.

Невід'ємною частиною цього етапу є моніторинг реалізації індивідуального плану з працевлаштування, який вперше здійснюється після 30 денного терміну виконання плану. Моніторинг передбачає збирання і накопичення інформації про стан реалізації індивідуального плану, оцінку та аналіз досягнення цілей і завдань, виявлення складнощів у реалізації плану, внесення корективів до змісту плану. Якщо моніторинг засвідчує успішну реалізацію індивідуального плану і вихід безробітного на ТРП, то послуга профілювання вважається наданою. У зворотному випадку безробітному пропонується повернення на етап профілювання й уточнення профільної групи. Для цього здійснюється повторна оцінка рівня мотивації безробітного до працевлаштування, визначаються бар'єри

для працевлаштування, а індивідуальний план доповнюється заходами активної політики зайнятості та коригується з урахуванням послуг, що підвищують конкурентоспроможність на ТРП. Крім цього, можливе надання консалтингової та соціальної підтримки, а також соціального супроводу після працевлаштування за згодою безробітного.

У випадку невиходу на ТРП впродовж шести наступних місяців проводиться повторне профілювання. У таких випадках мова вже йде про високий ризик довготривалого безробіття, тому безробітному пропонується соціальний супровід у працевлаштуванні, що передбачає тіснішу співпрацю безробітного й фахівця служби зайнятості, а інколи і психологічну та соціальну підтримку за рахунок держави.

Як бачимо, технологія профілювання є кращою альтернативою організації роботи ДСЗ у напрямі сприяння працевлаштуванню, бо базується на індивідуальному підході до безробітних. Профілювання уможливорює підвищення адресності заходів щодо сприяння працевлаштуванню, які дозволять скоротити термін перебування безробітних у стані незайнятості.

На сьогодні головними завданнями ДСЗ є: розвиток активних програм сприяння зайнятості населення; підвищення конкурентоспроможності безробітних на ТРП; адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення; запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць тощо. Водночас потреба впровадження технології профілювання безробітних зумовлює значне розширення спектра цих завдань із їх адресною спрямованістю на послуги не лише безробітним, а й роботодавцям. У табл. 5.3 наводиться спектр пріоритетних завдань ДСЗ на шляху реалізації технології профілювання безробітного для обох цільових груп споживачів послуг.

Завдання першого рівня пріоритетності спрямовані, насамперед, на моніторинг потреб як роботодавців, так і безробітного населення, що дозволить вже на початкових етапах упровадження технології шляхом проведення анкетування й оцінювання з'ясувати розбіжності в якісних характеристиках

**Пріоритетні завдання ДСЗ України у реалізації технології профілювання безробітного населення**

Завдання ДЦЗ		
За рівнями пріоритетності виконання	За цільовими групами	
	Послуги для безробітних	Послуги для роботодавців
1	2	3
I рівень	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Реєстрація безробітних.</li> <li>2. Надання допомоги по безробіттю, у тому числі одноразової її виплати на зачаткування власного бізнесу.</li> <li>3. Сприяння розширенню доступу до інформації про моніторинг потреб локального ТРП, наявні вакансії та способи самостійного пошуку роботи.</li> <li>4. Індивідуальна робота з безробітним (анкетування для виявлення рівня освіти, кваліфікації, досвіду роботи та професійної спрямованості, мотивації щодо працевлаштування, вподобань до змісту, характеру й оплати праці тощо).</li> <li>5. Оцінювання сильних / слабких сторін безробітного, складання його профілю та визначення відповідної інституційної підтримки.</li> <li>6. Розроблення індивідуального плану сприяння зайнятості.</li> <li>7. Інформування про заходи з активної політики зайнятості.</li> <li>8. Переадресація безробітних на відповідні заходи з активної політики зайнятості (наприклад, семінари щодо самозайнятості, підвищення кваліфікації, перенавчання).</li> <li>9. Забезпечення підтримки прямого, особистого контакту з зареєстрованими безробітними.</li> <li>10. Організація і проведення моніторингу реалізації індивідуального плану дій.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Інформування роботодавців про професійно-кваліфікаційний склад осіб, які зареєстровані в ДСЗ, у тому числі про осіб, які шукають роботу і мають унікальні (рідкісні) професії, спеціальності або особисті якості.</li> <li>2. Моніторинг потреб роботодавців та підбір необхідних здобувачів на вакантні посади з використанням інноваційних методів діагностування на вмотивованість до праці, потенціал до самореалізації та працевлаштування.</li> <li>3. Сприяння у проведенні роботодавцями співбесід із кандидатами на робочі місця та організація зустрічей з шукачами роботи, у тому числі у центрах зайнятості.</li> <li>4. Сприяння організації підготовки (перепідготовки) та підвищення кваліфікації безробітних на виробництві.</li> <li>5. Інформування роботодавців про активні заходи політики зайнятості / інституційну підтримку (наприклад, субсидії, підтримку працевлаштування молоді, осіб з обмеженими можливостями тощо).</li> <li>6. Надання роботодавцям компенсації витрат на оплату праці працевлаштованих осіб із числа внутрішньо переміщених осіб та компенсації витрат роботодавця, який працевлаштовує зареєстрованих безробітних з числа внутрішньо переміщених осіб, на перепідготовку та підвищення кваліфікації.</li> </ol>
II рівень	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Надання консалтингових послуг щодо планування та розвитку кар'єри.</li> <li>2. Надання ваучера для підтримання конкурентоспроможності деяких категорій громадян шляхом перепідготовки, спеціалізації, підвищення кваліфікації за професіями та спеціальностями для пріоритетних видів економічної діяльності.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Забезпечення консалтингової підтримки щодо пропозиції робочої сили на локальних транзитивних ринках праці.</li> <li>2. Надання консультацій щодо виконання певних норм законодавства про працю і зайнятість, державне соціальне страхування на випадок безробіття, у тому числі з питань вивільнення працівників, працевлаштування громадян, які не здатні конкурувати на ТРП, з питань використання праці</li> </ol>

Продовження табл. 5.3

1	2	3
	<p>3. Організація професійної підготовки або перепідготовки, підвищення кваліфікації у ЗПТО та ЗВО, у тому числі в навчальних закладах ДСЗ, на підприємствах, в установах, організаціях.</p> <p>4. Організація консультативних сесій для зареєстрованих безробітних.</p> <p>5. Організація співпраці з іншими зацікавленими сторонами та провайдерми, що діють на ТРП.</p> <p>6. Забезпечення підтримки взаємозв'язку із зареєстрованими безробітними шляхом розробки та впровадження мобільних додатків ДСЗ, а також через електронну пошту та телефон.</p> <p>7. Надання консультативної допомоги шляхом використання інформаційних технологій.</p> <p>8. Надання та підтримка інформації про потреби ТРП.</p>	<p>іноземців тощо.</p> <p>3. Стимулювання діяльності роботодавців, спрямованої на створення нових робочих місць шляхом щомісячної компенсації єдиного внеску на загальнообов'язкове державне соціальне страхування.</p> <p>4. Організація онлайн зв'язків з роботодавцями щодо з'ясування потреб у компетенціях робочої сили та проведення ярмарок-вакансій, ярмарок професій, презентацій виробництв, днів відкритих дверей.</p>
III рівень	<p>1. Використання спеціалізованих ІТ-технологій та інших інструментів для оцінки ризиків довготривалого безробіття.</p> <p>2. Моніторинг працевлаштування безробітного у випадку направлення до іншого провайдера.</p> <p>3. Планування активних заходів підтримки безробітних.</p> <p>4. Надання консалтингових послуг щодо заходів соціальної психологічної підтримки осіб з високим ризиком довготривалого безробіття.</p> <p>5. Інформування безробітних про додаткові можливості ДСЗ у сприянні організації власного бізнесу.</p> <p>6. Проведення семінарів, тренінгів зі складання бізнес-планів та їх реалізації.</p>	<p>1. Реєстрація вакансій та надання інформації про їх заповнення.</p> <p>2. Консалтинг щодо управління людськими ресурсами, проблем відповідності робочої сили потребам робочих місць, організації професійного навчання тощо.</p> <p>3. Забезпечення консалтингової підтримки у підготовці текстів оголошень про вільні робочі місця (вакансії) для їх розміщення у єдиній інформаційно-аналітичній системі ДСЗ, засобах масової інформації і пошук кадрів.</p> <p>4. Підбір кадрів для виконання громадських та інших робіт тимчасового характеру.</p> <p>5. Надання консалтингової підтримки у розв'язанні проблеми роботи з трудовим колективом у ситуації запланованого вивільнення працівників.</p>

Джерело: розроблено автором.

потенційних здобувачів вакантних посад та вимогах роботодавців до них. Завдання першого рівня пріоритетності, на відміну від традиційних підходів у роботі ДСЗ з відповідними цільовими групами, передбачають більш диференційований підхід у наданні активних послуг сприяння зайнятості, бо базуються на використанні інноваційних методів діагностики, що дозволяють виявити вмотивованість безробітних до праці, а також їхній потенціал до самореалізації та працевлаштування.

Завдання другого рівня пріоритетності охоплюють широкий спектр консалтингової підтримки обох цільових груп. Підвищенню ефективності консалтингової роботи ДСЗ сприятиме реалізація завдань першого рівня пріоритетності, оскільки моніторинг розвитку ТРП та потреб його суб'єктів дозволить якісно вибудувати систему сприяння зайнятості, уникаючи при цьому невиправданих фінансових витрат.

Крім того, завдання перших двох блоків пріоритетності передбачають широке використання онлайн-технологій для підтримки двостороннього зв'язку зі споживачами послуг ДСЗ, що зумовлює необхідність модернізації її інформаційних ресурсів та, за можливості, створення і впровадження принципово нових, зокрема мобільних додатків з персоніфікованими картами клієнтів.

Завдання третього рівня пріоритетності забезпечують додаткові можливості для обох цільових груп. Зокрема, послуги безробітному населенню передбачають надання додаткових можливостей у працевлаштуванні, таких як: соціальна та психологічна підтримка для осіб, що тривалий час перебувають у стані безробіття; спрямування до іншого провайдера з послуг працевлаштування; активні заходи у сприянні самозайнятості населення.

Своєю чергою, перелік завдань ДСЗ для роботодавців поповнюються ширшими консалтинговими послугами щодо впорядкування текстів оголошень про вакансії та їх розміщення у єдиній інформаційно-аналітичній системі ДСЗ, засобах масової інформації, а також розробки методів управління людськими ресурсами в ситуаціях запланованого вивільнення робочої сили, організації професійного навчання тощо.

З метою проведення дієвої активної політики зайнятості населення ДЦЗ необхідно розробити й упровадити ефективні механізми профілювання безробітних. У цьому контексті рекомендації щодо вдосконалення існуючих в Україні методів і форм роботи з особами, які мають різні можливості працевлаштування, охоплюють:

1) розроблення, затвердження та впровадження в практику методології сегментації безробітних, які шукають роботу, залежно від їх перспектив працевлаштування;

2) удосконалення й уніфікацію баз даних, що передбачає розробку загальних вимог до збирання та накопичення інформації про безробітних у розрізі віку, статі, видів економічної діяльності, кваліфікацій, професій, причин втрати роботи тощо;

3) розроблення диференційованих технологій активної роботи зі сприяння працевлаштуванню різних груп безробітних залежно від ризиків їх перебування у стані довготривалого безробіття;

4) модернізацію переліку послуг ДСЗ щодо сприяння працевлаштуванню та перегляд умов їх надання різним групам безробітних;

5) підготовку пропозицій до Верховної Ради України щодо внесення змін і доповнень в чинне законодавство про зайнятість населення, які передбачають профілювання безробітних.

Узгодження та впровадження нормативного забезпечення процедури профілювання безробітних є необхідною умовою підвищення ефективності роботи ДСЗ у напрямі мінімізації ризиків довготривалого безробіття. Законодавче закріплення за ДСЗ України обов'язків профілювання безробітних дозволить забезпечити пріоритетність доступу до програм сприяння працевлаштуванню насамперед тих осіб, які мають високі потенційні загрози перебувати у стані тривалої незайнятості, та оптимізувати організаційну роботу з рештою безробітного населення.

Реалізація технології профілювання уможливить виявлення проблемних категорій безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття на ранній

стадії, сприятиме підвищенню адресності їх залучення до спеціальних програм, які враховуватимуть індивідуальні особливості безробітних і націлені на підвищення її конкурентоспроможності та сприяння поверненню на ТРП. Перевагою технології профілювання безробітних є те, що вона дозволить оптимізувати витрати державних коштів, призначених для боротьби з довготривалим безробіттям, досягти скорочення його тривалості та контингенту. Крім того, її упровадження сприятиме забезпеченню більшої гнучкості роботи ДСЗ, оскільки частка безробітних, з якими служба зайнятості буде працювати ретельніше, визначатиметься з урахуванням її фінансових та штатних можливостей і змінюватиметься залежно від жорсткості чи послаблення цих обмежень.

Водночас варто наголосити, що побудова ефективної системи профілювання безробітного населення в Україні неможлива без залучення до обговорення її змісту та термінів усіх зацікавлених сторін: урядовців, державних службовців, науковців, роботодавців. Налагодження довготривалих партнерських стосунків дозволить розробити сучасну нормативну базу для регулювання профілювання безробітних, розвивати й удосконалювати методики, механізми та інструменти реалізації концепції профілювання, актуалізувати програми, за якими здійснюється профілювання безробітних в Україні.

## **Висновки до розділу 5**

Визначено найбільш поширені ризики, що зумовлені критичними переходами на ТРП та уточнено їхній зміст. Досліджено стратегії управління відповідними ризиками, що спрямовані на уникнення ризику, а у випадку настання - на пом'якшення наслідків ризику. Доведено, що стратегії управління ризиками, пов'язаними з транзитом робочої сили повинні бути спрямовані на більш ширшу сферу дії, ніж зайнятість населення, зокрема враховувати необхідність перенавчання та підвищення кваліфікації, передбачати сучасні

механізми мінімізації соціального відторгнення різних вікових груп робочої сили у сфері праці.

На базі оцінки структурних трансформацій ТРП науково обґрунтовано основні засади побудови соціально-економічного механізму взаємодії ринків праці та освіти, визначено його структурні елементи, мету, завдання та принципи, що забезпечують ефективне функціонування. Уточнено сутність механізму взаємодії ТРП та ринку освіти, що характеризується сукупністю взаємопов'язаних соціально-економічних відносин суб'єктів обох ринків на базі використання та удосконалення національної системи кваліфікацій, спрямованої на оптимізацію професійно-кваліфікаційної структури підготовки кадрів відповідно до вимог економіки, збалансування попиту та пропозиції праці, досягнення стійкого економічного зростання. Обґрунтовано структуру механізму взаємодії ТРП та ринку освіти, цілі, завдання, принципи, методи і форми та визначено його ресурсне забезпечення. Визначено основні напрями співпраці держави, об'єднань роботодавців, профспілок та навчальних закладів професійної освіти у подоланні протиріч між ринками праці. Доведено, що системний характер механізму взаємодії ТРП та ринку освіти забезпечує можливість її використання в контексті формування освітньо-кваліфікаційного балансу на ТРП та більш продуктивного використання людських ресурсів.

Розроблено механізм соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій, визначено етапи його реалізації та обґрунтовано очікувані позитивні ефекти його дії для нано-, мікро-, макрорівнів. Механізм соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій спрямований на реалізацію інтересів всіх суб'єктів, зацікавлених в узгодженні кваліфікацій з економічними потребами; підвищення якості моніторингу ТРП та ринку освіти, визначення поточних та перспективних потреб у кваліфікаціях; створення достовірного інформаційного забезпечення для прийняття рішень щодо перспективних інвестицій у людський капітал на всіх рівнях. Визначено основні завдання соціальних партнерів у системі прогнозування кваліфікацій за трьома основними напрямками: формування



інформаційного забезпечення прогнозування кваліфікацій; прогнозування кваліфікацій та імплементації його результатів.

Встановлено, що ТРП України характеризується збереженням високої частки низькопродуктивних робочих місць та значних обсягів вимушеної неповної зайнятості, поширенням безробіття та зростанням його тривалості, обмеженою пропозицією високопродуктивних робочих місць та низькими темпами росту заробітної плати, що у підсумку сприяє розширенню контингенту осіб, які формують додаткове навантаження на ТРП через потребу працевлаштування. Запропоновано оптимізувати роботу з безробітним населенням шляхом профілювання безробітних за групами ризику, що дозволить вже на початкових етапах швидко виявляти категорії безробітних з високою потенційною тривалістю незайнятості та залучити їх до спеціальних активних програм сприяння зайнятості. Розроблено рекомендації щодо визначення методів і форм роботи з незайнятими, які мають різні можливості працевлаштування, та заходи щодо удосконалення технологій роботи Державної служби зайнятості України з різними категоріями зареєстрованих безробітних.

Основні результати дослідження, викладені у розділі 5, опубліковані у роботах: 1, 608 с.; 18, С. 363–370; 20, С. 39–42; 25, С. 11–16; 26, С. 65–69; 28, С. 114–122; 38, С. 82–86; 40, С. 173–184; 41, С. 115–129; 44, С. 3–10; 45, С. 97–115; 46, С. 69–74; 47, С. 55–68; 48, С. 10–16, 52; С. 365–376; 54, С. 174–181; 55, С. 412–427; 57, С. 90–99; 58, С. 141–146.

## ВИСНОВКИ

Доведено, що транзитивність ринку праці є станом його динамічного розвитку, зумовленого циклічністю економіки та перманентними зрушеннями структурних елементів (ринкового механізму, соціально-трудова відносин, ринкової інфраструктури), з наявністю меж початку і завершення змін та їх перспективністю. Визначено характерні ознаки транзитивності ринку праці, зокрема: трансформація змісту, форм та характеру праці; зміна регламентації робочого часу; модернізація робочих місць; зростання частки новостворених робочих місць у високотехнологічних та інноваційних секторах економіки; старіння професій і поява нових; прискорення транзиту робочої сили та зростання нестійкості зайнятості; підвищення вимог до якості та мобільності робочої сили; відсутність нормативів найму робочої сили; спрощення процедур найму та звільнення працівників; гнучкість оплати праці; поширення нетрадиційних форм та інноваційних видів зайнятості; загострення соціальних ризиків; зниження ступеня соціальної захищеності зайнятих; поєднання традиційних методів регулювання з інноваційними та посилення варіативності заходів активної політики зайнятості.

На базі вивчення наукових знань про перехідну економіку, економічні та життєві цикли запропоновано розглядати транзитивний ринок праці у вузькому та широкому розумінні, що сприяє розвитку теоретичних засад економіки праці, соціальної та регіональної політики. У вузькому розумінні ТРП є системою взаємодії попиту та пропозиції праці, що характеризується періодами нестабільності та зумовленими нею постійними змінами змісту і характеру праці, форм, видів та статусів зайнятості, регламентації робочого часу, технічного оснащення робочих місць та вимог до якості робочої сили. У широкому розумінні ТРП є багаторівневою динамічною системою соціально-трудова відносин, норм та інститутів, спрямованою на декомодифікацію праці, модернізацію робочих місць, встановлення нових правил використання та реалізації людських ресурсів,

активізацію критичних переходів упродовж трудового життя, забезпечення мобільності робочої сили, гнучкості зайнятості та мінімізацію соціальних ризиків.

Доведено, що дослідження особливостей функціонування ТРП має здійснюватися з урахуванням неминучості критичних переходів робочої сили та процесів дестандартизації зайнятості, що сприятиме виробленню інституційних норм та правил, здатних забезпечити його гнучкість. Деталізовано зміст та умови транзиту робочої сили залежно від зміни характеру зайнятості та тривалості робочого часу, вибуття з ринку праці, а також повернення до нього. Транзитом на ТРП запропоновано вважати період часу, коли у статусі зайнятості відбуваються зміни, зумовлені збільшенням або зменшенням пропозиції праці залежно від низки демографічних, медичних, соціально-економічних чинників.

Досліджено специфіку транзиту робочої сили та його залежність від множини демографічних, медичних, освітньо-професійних, соціально-економічних чинників. Класифіковано зайнятих залежно від стадій переходу на ТРП (особи, які «не розпочали перехід на ринок праці», «розпочали перехід», «знаходяться у процесі переходу», «завершили перехід»), що дозволяє системно аналізувати потоки робочої сили. Доведено, що особа знаходиться у стадії переходу поки не досягне стабільного становища на ТРП, а тому результуючим показником його ефективності необхідно вважати повернення робочої сили до зайнятості. Розширення наукових знань про транзит робочої сили відкриває нові можливості для дослідження причин, мотивів, траєкторій працездатного населення від одного стану ділової активності до іншого та сприяє глибшому розумінню традиційно існуючих меж між ТРП, освітою й навчанням, домогосподарством та системою соціального забезпечення.

На базі системного аналізу транзиту робочої сили виділено соціальні ризики, що ним зумовлені (розмивання людського капіталу, волатильності трудових доходів у зв'язку з коливаннями попиту на працю та зміною статусу зайнятості; обмеження доходу внаслідок виконання соціальних зобов'язань; нестабільності доходів через перебування у статусі безробітного; зниження доходу або отримання мінімального доходу через втрату працездатності;

соціального відторгнення у сфері праці) доведено, що кожен з них потребує системи заходів щодо їхньої мінімізації та розробки принципово нової інституціональної підтримки, спрямованої на пом'якшення критичних переходів, формування стійких зв'язків упродовж життя, націлених на людський розвиток та соціальну згуртованість. Система соціального захисту населення потребуватиме удосконалення, насамперед у частині захисту базового рівня гідної заробітної плати, посилення територіальної та професійної мобільності робочої сили, сприяння соціальній адаптації, пов'язаній з втратою робочого місця, перенавчанням, підвищенню кваліфікації, самозайнятості та стимулювання інвестицій у створення високопродуктивних робочих місць.

В основу теоретичного базису дослідження структурних зрушень ТРП мають бути закладені основні положення теорій перспектив, економічних та життєвих циклів. Такий підхід по-перше, дозволяє глибше усвідомити напрями потоків робочої сили, зумовлені змінами характеру зайнятості та тривалості робочого часу. По-друге, сприяє усвідомленню економічної поведінки працездатного населення при прийнятті рішень щодо критичних переходів, які пов'язані з соціальними ризиками. По-третє, дає змогу якнайповніше усвідомити зміни мотиваційних настанов та освітньо-професійних траєкторій на кожній фазі життєвого циклу людини і змодельовати рішення індивідів, пов'язані з реальним життям, а не оптимальні, які підкріплюються теоретичними знаннями про раціональну поведінку споживача і, з урахуванням цього, оцінити соціальні ризики. По-четверте, уможлиблює розгляд структурних зрушень ТРП у взаємозв'язку та єдності з економічною системою, що дозволяє більш точно відтворити зрушення у його елементах і визначити чинники зовнішнього та внутрішнього порядку, які їх зумовили. По-п'яте, сприяє створенню наукового обґрунтування розробки концепції регулювання ТРП, спрямованої на забезпечення його гнучкості.

Встановлено, що гнучкість ТРП проявляється у його адаптивності до мінливих економічних умов за рахунок можливості маневрування тривалістю робочого часу, пришвидшення транзиту працівників від однієї форми зайнятості

до іншої, лібералізації умов найму та звільнення працівників, диференціації форм зайнятості, методів організації та оплати праці тощо. Визначено передумови формування гнучкості ТРП (соціальні, технологічні, організаційно-виробничі та інституційні), що сприяє глибшому усвідомленню її змісту та можливостей для кожного з суб'єктів ТРП. Враховуючи, що гнучкість ТРП є складним системним поняттям, яке охоплює гнучкість ресурсів праці, робочих місць, робочого часу, ціни, інституцій існує об'єктивна потреба формування методичного інструментарію для її мультиміру. На базі виокремлення характерних ознак чисельної, цінової, функціональної та інституційної гнучкості ТРП, сформовано систему показників для їх оцінювання. Використання запропонованої системи показників дозволяє якісно діагностувати ступінь гнучкості (жорсткості) ТРП та посилити наукову й інформаційну обґрунтованість управлінських рішень у соціально-трудої сфері.

Систематизовано та критично переосмислено наукові погляди щодо дослідження структурних зрушень на ТРП. Визначено, що специфіка структурних зрушень ТРП залежить від еволюційних (революційних) змін його окремих компонентів, зокрема: пропозиції, попиту, інфраструктури та соціально-трудої відносин, які формують основу соціального потенціалу реалізації інноваційних перспектив для відповідних перетворень. Характер структурних зрушень ТРП залежить, передусім, від умов та специфіки формування трансформаційних моделей зайнятості, які визначають інерційний або інноваційний вектори розвитку соціально-трудої сфери.

Структурні зрушення ТРП рекомендовано розглядати крізь призму процесів кількісно-якісних змін його структурних елементів та взаємозв'язків, тривалість і вектор дії яких залежить від сукупного впливу об'єктивних та суб'єктивних чинників, який зумовлює прогресивний або регресивний характер розвитку структури економічної системи, формування нових соціальних інститутів, спроможних підтримувати стійкість оновленої моделі ТРП. Із застосуванням логіко-еволюційного методу удосконалено категоріальний апарат для дослідження динаміки ТРП, зокрема дефініції «структурна перебудова» та

«структурна криза», що дало змогу виокремити етапи та рівні структурних зрушень цієї економічної системи. Класифіковано чинники об'єктивного та суб'єктивного характеру, що визначають його структурні зрушення, досліджено взаємовплив чинників зовнішнього та внутрішнього порядку, що уможливило оцінку посттрансформаційних ефектів та розробку на цій основі стратегій мінімізації соціальних ризиків.

На основі узагальнення наукових знань щодо дослідження структурних зрушень економічної системи класифіковано систему показників для аналізу структурних зрушень на ТРП за критеріями нормованості, універсальності, чутливості, спрямованості. Пропонована система показників уможливило вимірювання змін структурних елементів ТРП, їх масштабу, ефективності, що дає змогу оцінити характер їхньої спрямованості, швидкість, інтенсивність та якість, дослідити розбіжності структур у просторі та часі. Узагальнений інструментарій оцінки структурних зрушень уможливило їх оцінювання за такими напрямками: характеристика структурних зрушень окремих частин сукупності за два і більше періоди; характеристика структурних зрушень у цілому за сукупністю; оцінка ступеня концентрації та централізації.

Досліджено вплив структурних реформ на становлення ТРП в Україні та визначено основні етапи, які вплинули на зміну його кон'юнктури. Проаналізовано кількісні та якісні структурні зміни попиту та пропозиції праці за регіонами, видами економічної діяльності, професійними групами, освітою, статтю та віком. Встановлено, що становлення ТРП в Україні супроводжувалося захисною реструктуризацією зайнятості, повільними темпами створення робочих місць у високотехнологічних галузях та реалізацією людських ресурсів до них. Попри зростання зайнятості в сфері послуг за період незалежності національна економіка не набула чітких рис постіндустріальної, оскільки розвивалася переважно за рахунок оптової та роздрібною торгівлі, ремонту автомобілів, побутових виробів і предметів особистого вжитку, операцій з нерухомістю, фінансових, страхових, транспортних послуг, а не на основі інформаційних послуг та економіки знань. Виявлено проблему дисбалансу між попитом та

пропозицією праці, що проявляється у невідповідності освітньо-кваліфікаційних характеристик робочої сили потребам робочих місць.

Теоретичним підґрунтям для дослідження дисбалансів у попиті та пропозиції праці визначено теорії людського капіталу, освітніх сигналів, конкуренції за робочі місця, кар'єрної мобільності, диференційованої надмірної освіченості, привласнення та розподілу доходу. Використання основних положень цих теорій та систематизація методичних засад дослідження дисбалансів між попитом та пропозицією праці сприяло формулюванню наукових суджень про освітньо-кваліфікаційну відповідність робочої сили потребам робочих місць та формуванню її категоріального апарату. Освітньо-кваліфікаційна відповідність робочої сили потребам робочих місць трактується як наявність необхідного освітньо-кваліфікаційного рівня, професійної підготовки та майстерності, для якісного виконання функціональних обов'язків, визначених посадовою інструкцією. Досліджено взаємозв'язки між надлишковою та недостатньою освіченістю, продуктивністю праці та заробітною платою. Встановлено, що освітньо-кваліфікаційний дисбаланс негативно впливає на конкурентоспроможність економіки. В умовах дефіциту кваліфікацій роботодавці готові наймати менш кваліфіковану або надлишково освічену робочу силу за низькими ставками заробітної плати, що не сприятиме підвищенню продуктивності праці та якості трудової зайнятості.

Узагальнення методологічних підходів до вимірювання освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам ТРП дозволило виділити основні методичні підходи до вимірювання освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць (нормативний, статистичний, суб'єктивний, дохідний), виокремити переваги й недоліки у кожному з них. На базі розглянутих підходів в рамках статистичного підходу удосконалено формулу обчислення індексу кваліфікаційної невідповідності, що сприяє отриманню більш точного результату, оскільки враховує чисельність зневірених за кожним рівнем освіти, що надає більш точну характеристику про загальний обсяг пропозиції робочої сили. В рамках суб'єктивного підходу розроблено анкети для проведення

соціологічного опитування щодо визначення освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць.

Апробація авторського підходу до оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів дозволила сформуванню цілісної картини суб'єктивного сприйняття проблем відповідності кваліфікацій потребам робочих місць в Україні, оцінити розбіжності у суб'єктивних оцінках освітньої підготовки робочої сили серед найманих працівників та роботодавців, виділити основні причини незайнятості за фахом, оцінити ступінь відповідності наявних компетенцій потребам робочих місць, співвідношення необхідного та наявного рівня кваліфікацій на ТРП, побудувати матрицю збалансованості ринку праці за окремими компетенціями, встановити її суб'єктивний зв'язок з продуктивністю праці, визначити найбільш ефективні шляхи наближення відповідності кваліфікацій робочої сили суспільним запитам, оцінити зацікавленість роботодавців у співпраці з ПТНЗ та ЗВО, визначити напрями такої взаємодії та перелік найбільш затребуваних компетенцій робочої сили до 2030 року.

Розроблено методичні засади обчислення вертикальної та горизонтальної невідповідності робочої сили потребам робочих місць. Побудовано статистичні моделі оцінки освітньо-кваліфікаційних дисбалансів, що уможливило визначення рівня невідповідності робочої сили потребам робочих місць в залежності від віку, статі, типу місцевості, виду економічної діяльності, а також встановлення розбіжностей між освітніми рівнями та професіями для зайнятих, між професіями та освітніми напрями, окреслити основні закономірності у розвитку надмірної та недостатньої освіченості. Встановлено, що 23,2% зайнятих віком 15–70 рр. характеризуються надлишковою освіченістю і переважно зосереджені в сільському, лісовому та рибному господарствах, будівництві, сферах тимчасового розміщення й організації харчування, оптової та роздрібною торгівлі, транспорту та зв'язку, на робочих місцях, які не вимагають високої кваліфікації. Найбільш помітно надлишкова освіченість проявляється серед української молоді до 29 років (15–24 рр. – 34,5%, 25–29 рр. – 28,7%). Українські чоловіки частіше надлишково освічені, ніж жінки (у 2016 р. чоловіки – 32,7%, жінки – 20,2%).



Надлишкова освіченість більш поширена у селах, тоді як недостатня – у містах (у 2016 р.  $I^{ver}$  село – 29,7%;  $I^{hor}$  місто – 57,3%). Доведено, що запропонований методичний підхід до оцінювання освітньо-кваліфікаційних дисбалансів доцільно застосовувати як інструментарій при прийнятті управлінських рішень щодо узгодження попиту та пропозиції праці.

Характерною рисою регулювання ТРП, на відміну від соціально-ліберального або демократичного стилів, є його спрямованість на пристосування ринку до потреб людей, а не на об'єднання людей для ринку. У зв'язку з цим політика регулювання ТРП націлена на розширення спектру можливостей первинного (вторинного) залучення робочої сили до економічної діяльності з гарантуванням можливостей гідних умов оплати та праці, пом'якшення критичних переходів у сфері зайнятості, а також пов'язаних з поєднанням зайнятості, освіти, професійного навчання та виконання неоплачуваної роботи.

З урахуванням спектру соціальних ризиків, пов'язаних з неминучістю транзиту, виникає потреба розробки та впровадження інституційних заходів щодо зниження їхньої імовірності, а у випадку неминучості – пом'якшення наслідків ризиків. У роботі запропоновано стратегії управління соціальними ризиками, зокрема: страхування заробітної плати, сприяння соціальній інтеграції робочої сили, соціально-професійна реабілітація безробітних, субсидіювання зайнятості, покращення умов розвитку малого та середнього бізнесу, сприяння поширенню, соціального підприємництва, підтримка підприємницьких ініціатив у сільському господарстві.

Водночас варто зауважити, що ці стратегії не матимуть необхідної стійкості без забезпечення стійкої динаміки створення нових високопродуктивних робочих місць та інституційної підтримки нестандартної зайнятості. Тому державна макроекономічна політика має бути спрямована на стимулювання стійкого економічного зростання, насамперед шляхом створення сприятливого інвестиційного клімату та вдосконалення економічної і соціальної інфраструктури.

Розроблено та науково обґрунтовано соціально-економічний механізм взаємодії ТРП та ринку освіти, що базується на активізації соціального діалогу всіх зацікавлених сторін у збалансуванні попиту та пропозиції на кваліфіковану робочу силу, шляхом удосконалення національної системи кваліфікацій і спрямований на забезпечення випереджувального розвитку та оновлення процесу підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації кадрів відповідно до довгострокових планів соціально-економічного розвитку держави. Науково обґрунтовано доцільність функціонування цього механізму на принципах системності, комплексності, достовірності, об'єктивності, конкретності, точності, комплексності та збалансованості, гнучкості та адаптивності, динамічності та варіативності, своєчасності, агломерації, безперервності та надійності, стратегічного спрямування, соціального партнерства, інноваційного характеру розвитку взаємодії, урахування інтересів всіх соціальних партнерів, правової захищеності, ділової етики. Визначено методи, інструменти та форми та ресурсне забезпечення взаємодії ТРП та ринку освіти.

Запропоновано механізм соціального партнерства у сфері прогнозування кваліфікацій, який передбачає системну цілеспрямовану діяльність усіх зацікавлених сторін у забезпеченні економіки кваліфікованими кадрами та створенні необхідних умов для їх повноцінної реалізації. Механізм спрямований на розв'язання важливого соціально-економічного завдання – збалансування попиту та пропозиції праці за освітньо-кваліфікаційними характеристиками. Визначено очікувані позитивні ефекти від реалізації соціального діалогу в системі узгодження кваліфікацій для nano-, mikro- макrorівнів.

З метою прискорення позитивних ефектів від реалізації структурних трансформацій ТРП в умовах модернізації економіки, запропоновано запровадити комбінований підхід до профілювання безробітних, що сприятиме оптимізації роботи ДСЗ та мінімізації ризиків довготривалого безробіття. Удосконалено дефініцію «профілювання безробітних», що трактується як технологія сегментації зареєстрованих безробітних залежно від профілю професійної діяльності, рівня освіти, кваліфікації, статі, віку та інших соціально-демографічних характеристик,

з урахуванням оцінки мотивації до праці, перспектив працевлаштування, ризиків довготривалого безробіття.

Розроблено технологію профілювання безробітного населення, яка складається з трьох послідовних етапів (реєстрації, сегментації, підбору програмних заходів) і передбачає процедуру виявлення проблемних категорій безробітних з високим ризиком довготривалого безробіття на ранній стадії та залучення їх до активних програм сприяння зайнятості з урахуванням індивідуальних потреб.

Визначено пріоритетні завдання ДСЗ України, зокрема: розвиток активних програм сприяння зайнятості населення; підвищення конкурентоспроможності безробітних на ТРП; адресна допомога у працевлаштуванні соціально незахищених категорій населення; запровадження нових партнерських відносин з роботодавцями, стимулювання їх до створення нових робочих місць тощо. Розроблено основні завдання ДСЗ на шляху реалізації технології профілювання безробітного населення для безробітних і роботодавців.

Упровадження в економічну практику різних форм взаємодії суб'єктів ТРП та ринку освіти, представлених у роботі, дозволить створити достовірну інформаційну базу про розвиток кваліфікацій за видами економічної діяльності, освітніми і професійними рівнями, оптимізувати зміст та обсяги підготовки кадрів за освітньо-кваліфікаційними рівнями та професіями, забезпечити більшу гнучкість національної системи освіти та збалансувати попит і пропозицію кваліфікованої праці.

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Алимов О. Структура промислового виробництва в системі ринкової економіки. Київ: НАН України, Інститут економіки, 2000. 56 с.
2. Бгашев М. К вопросу о циклическом развитии трансформационной экономики России // Известия Саратовского университета. Серия: Экономика. Управление. Право. 2009. Т. 9. Вып. 1. С. 29–34.
3. Більшість українців вважають свою роботу креативною // Українська правда. URL: <https://life.pravda.com.ua/society/2012/04/27/101336/> (дата звернення: 02.06.2017).
4. Богданова Э. Н. Эффективность развития рынка образовательных услуг // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. 2012. № 6. URL: <http://uecs.ru/uecs42-422012/item/1388-2012-06-13-07-45-25> (Дата звернення: 25.07.2017).
5. Брич В. Трансформація ринку праці та її вплив на рівень життя населення: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня докт. екон. наук: спец. 08.09.01 “Демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика”. Львів, 2004. 38 с.
6. Ванкевич Е. Гибкость рынка труда: единство макро- и микроподходов: монография. Витебск, 2009. 198 с
7. Вишневская Н. Либерализация внешней торговли и рынок труда: исследования и опыт зарубежных стран. Москва: МГУ ВШЭ, 2003. 38 с.
8. Вишнякова С. М. Профессиональное образование: словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. URL: <http://didacts.ru/slovari/professionalnoe-obrazovanie-slovar-klyuchevye-ponjatija-terminy-aktualnaja-leksika.html> (Дата звернення: 20.05.2016).
9. Все про рідну Україну! [Електронний ресурс]. – Режим доступу : [http://discoverukraine.org.ua/u\\_top\\_30\\_m\\_st\\_sv\\_tu\\_z\\_katastrof\\_chno\\_skorochu\\_t\\_sya\\_naselenn.html](http://discoverukraine.org.ua/u_top_30_m_st_sv_tu_z_katastrof_chno_skorochu_t_sya_naselenn.html) (Дата звернення: 20.02.2016).

10. Вульфсон Б. Л. Актуальные проблемы управления образованием за рубежом: централизация и децентрализация // Проблемы современного образования: науч.-информ. журнал. 2012. № 2. URL: [http://pmedu.ru/res/2012\\_2\\_8.pdf](http://pmedu.ru/res/2012_2_8.pdf) (Дата звернення: 18.02.2016).

11. Вхідження національної системи вищої освіти в європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторингове дослідження. Аналіт. звіт / кер. авт. кол. Т. В. Фініков. Міжнарод. благод. фонд «Міжнародний Фонд досліджень освітньої політики». Київ: Таксон, 2012. 54 с.

12. Гамбургская декларация об обучении взрослых. URL: [http://www.un.org/ru/documents/decl\\_conv/declarations/hamburg\\_decl.shtml](http://www.un.org/ru/documents/decl_conv/declarations/hamburg_decl.shtml) (Дата обращения: 28.07.2016).

13. Ганф Г. Модернізація законодавчих стандартів та принципів освіти та навчання у відповідності до політики ЄС щодо навчання впродовж життя / Проект Twinning, Україна, UA11/ENP-PCA/SO33. URL: [http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03\\_Novyny/2015.03.18\\_Twinning\\_final\\_conference/NQF%20Implementation%20-%20State%20of%20the%20art%20and%20outlook.%20Optional%20paper\\_UKR.pdf](http://www.ipq.org.ua/upload/files/files/03_Novyny/2015.03.18_Twinning_final_conference/NQF%20Implementation%20-%20State%20of%20the%20art%20and%20outlook.%20Optional%20paper_UKR.pdf) (Дата звернення: 20.02.2016).

14. Гатев К. Статистическая оценка различий между структурами совокупностей / Теоретические и методологические проблемы статистики / М., Статистика, 1979. С.91-108.

15. Геєць В. М., Семиноженко В. П. Інноваційні перспективи України. Харків: Константа, 2006. 272 с.

16. Герасименко О. О. Інноваційна праця: особливості змісту та соціально-економічної форми // Економіка та підприємництво: зб. наук. праць молодих учених та аспірантів. 2008. Вип. 20. С. 210–219.

17. Головінов В. Аналіз практики застосування Закону України «Про професійно-технічну освіту». URL: <http://proftekhosvita.org.ua/uk/news/details/5348/> (Дата звернення: 12.01.2017).

18. Демографічний прогноз ІДСД імені М. В. Птухи НАН України. URL: <http://www.idss.org.ua/> (Дата звернення: 18.09 2016).

19. Деякі питання розроблення Національної рамки кваліфікацій: Розпорядження від 27.08.2010 № 1727-р // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1727-2010-%D1%80> (Дата звернення: 20.09 2016).

20. Джавадова С. А., Гончарова В. Д. Европейская социальная модель в новом социальном измерении. Экономический журнал. 2009. Т. 16. №2. с. 143–150.

21. Доктрина економіки знань (проект). URL [www.semynozhenko.net/ufv/files/ec\\_znan.doc](http://www.semynozhenko.net/ufv/files/ec_znan.doc) (Дата звернення: 28.02.2016).

22. Досвід працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: погляд випускників та роботодавців. URL: [www.scm.com.ua](http://www.scm.com.ua) (Дата звернення: 15.01.2017).

23. Економічна активність населення України. 2016: [стат. зб.] / Державна служба статистики України. Київ. 2017. 201 с.

24. Економічна енциклопедія: у 3 т. / С. В. Мочерний (ред.). Київ: ВЦ «Академія», 2002. Т. 3. 952 с.

25. Ерохин С. Структурная трансформация национальной экономики // Экономика Украины. 2002. №10. С. 49–55.

26. Єрохін С. Технологічні уклади, динаміка цивілізаційних структур та економічна перспектива України / Інтернет-холдинг Олега Соскіна. URL: <http://www.soskin.info/ea.php?pokazold=20060102&n=1-2&y=2006> (дата звернення: 28.07.2016).

27. Єрохін С. Трансформаційний процес та його структуризація // Актуальні проблеми економіки. 2004. № 3 (33). С. 3–13.

28. Заробітна плата за професійними групами (за матеріалами вибіркового обстеження). 2012: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2014. – 167 с.

29. Ильич Л. Н. Европейская практика согласования компетенций рабочей силы с потребностями рынка труда // *Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2016: Volume of Scientific Papers*. Bratislava: Vydavateľstvo EKONÓM, 2016. P. 365–376.

30. Ильич Л. Н. Децентрализация как фактор повышения качества системы профессионального образования // *Соціально-трудо́ві відносини: теорія і практика: зб. наук. праць*. 2015. № 2. С. 178–184.

31. Ильич Л. Н. Рынок образования и образовательные услуги в контексте современного развития общества: кол. монография // *Маркетинг, менеджмент и организация производства в сфере образования и публикаций в условиях стран бывшего Советского Союза и Восточной Европы* / под ред. В. Стриелковского, И. Чабелковой. Прага: Карлов Университет в Праге, 2013. 235 с.

32. Ильич Л. Н. Структура занятости в контексте глобализации и экономической интеграции // *Zeszyty naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie*. 2014. № 3 (45). С. 69–77.

33. Инвестиции в китайский IT-сектор будут расти на 8% в год [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://itexpert.org.ua/tehnika/item/19814-investitsii-v-kitayskiy-it-sektor-budut-rasti-na-8-v-god.html>.

34. Инновационное развитие: экономика, интеллектуальные ресурсы, управление знаниями: монография / ред. Б. З. Мильнер. Москва: НИЦ ИНФРА-М, 2013. 624 с.

35. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування // *Економіка та держава: міжн. наук-практ. ж-л*. К.: ІПК ДСЗУ, 2017. – №4. – С. 69–74.

36. Ільїч Л. М. Теоретичні аспекти дослідження структурних трансформацій ринку праці // *Управління економікою: теорія та практика*. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. праць. Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАНУ, 2013. С. 281–293.

37. Ільїч Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти // *Вчені записки Харківського інституту управління*. 2013. Вип. 34. Т. 1. С. 363–370.

38. Ільїч Л. М. Інституційні засади участі роботодавців у процесах взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Університету «КРОК». 2012. Вип. 32. Т. 1. С. 11–16.

39. Ільїч Л. М. Конкурентоспроможність людського капіталу країн східного партнерства у системі реалізації реформ // Сталий розвиток – XXI століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2015. С. 361–370.

40. Ільїч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи // Україна аспекти праці: наук.-аналіт. журнал. 2011. Вип. 8. С. 12–20.

41. Ільїч Л. М. Соціально–економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти // Економіка промисловості. 2017. Вип. 78. № 2. С. 97–116.

42. Ільїч Л. М. Специфіка європейського та вітчизняного безробіття у період світової рецесії 2008–2009 рр.: порівняльний аналіз // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. 2011. Вип. 9. С. 188–199.

43. Ільїч Л. М. Узгодження кваліфікацій з урахуванням потреб ринку праці: проблеми та шляхи розв'язання // Демографія та соціальна економіка. 2015. Вип. 3 (25). С. 173–185.

44. Ільїч Л. М. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці // Україна аспекти праці. 2014. Вип.8. С.15–22.

45. Ільїч Л. М., Якімова Н. С. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні // Економіка та держава. 2015. № 8. С. 82–86.

46. Інноваційна Україна 2020: національна доповідь / за заг. ред. В. М. Гейця та ін. Київ: НАН України, 2015. 336

47. Інноваційні перспективи структурних трансформацій ринку праці в умовах модернізації економіки: звіт про науково-дослідну роботу. Київ: ІДСД імені М. В. Птухи НАНУ, 2016. 384 с.



48. Казинец Л. Темпы роста и структурные сдвиги в экономике (показатели планирования и статистики). Москва: Экономика, 1981. 184 с.

49. Карпенко Н. В., Дробиш Л. В. Формування конкурентного середовища регіонального ринку освітнянських послуг // Регіональні перспективи: наук.-практ. журнал. 2000. № 2–3. С. 386–389.

50. Карпюк О. А. Організаційно-економічні засади формування та розвитку ринку освітніх послуг (регіональний аспект): автореферат дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.05 «Розвиток продуктивних сил і регіональна економіка». Чернігів. 2011. 20 с.

51. Кобець А. С. Роль держави у функціонуванні ринку освітніх послуг // Державне управління: удосконалення та розвиток. URL: <http://www.dy.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=308> (Дата звернення: 25.06.2017).

52. Колот А. М. Інноваційна праця та інтелектуальний капітал у системі факторів формування економіки знань // Україна: аспекти праці. 2007. № 4. С. 4–9.

53. Конвенція про професійну орієнтацію та професійну підготовку в галузі розвитку людських ресурсів від 23.06.1975 № 142 // База даних «Законодавство України». URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_106](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106) (Дата звернення: 15.12.2016).

54. Конвенція про технічну та професійну освіту від 10.11.1989 № 995\_271 // База даних «Законодавство України». URL: [http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995\\_271](http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/995_271) (Дата звернення: 25.10.2016).

55. Кондратьев Н. Д., Яковец Ю. В., Абалкин Л. И. Большие циклы конъюнктуры и теория предвидения. Избранные труды. Москва: Экономика, 2002. 767 с.

56. Кравченко І. С. Особливості взаємодії ринків праці ЄС і України. Соціально-трудова відносина: теорія та практика. Зб. наук. пр. К.: КНЕУ. 2015. №2 (10). С. 43–53.

57. Кравченко І. С. Принципи соціальної політики. Питання макроекономічної політики України на 2014–2019 рр.: експертно-аналітична доповідь. [Т. Смовженко, Г. Багратян, І. Кравченко]. К.: УБС НБУ, 2014. С. 39 – 49.

58. Красильников О. Структурные сдвиги в экономике. Саратов: Изд-во Саратовского университета, 2001. 164 с.

59. Кузьменко С. Г. Шляхи удосконалення державної політики, щодо захисту та забезпечення зайнятості осіб літнього віку. URL: [http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01\(7\)/12ksgolv.pdf](http://www.dridu.dp.ua/zbirnik/2012-01(7)/12ksgolv.pdf) (Дата звернення: 20.08.2017).

60. Лібанова Е. М. Ринок праці та соціальний захист: навч. посібник. Київ: Основи, 2004. 491 с.

61. Лопатина А. Н. Современная система образования как экономическая категория: методологические и практические аспекты // Вестник Московского государственного областного университета. 2010. №1. С. 90–95.

62. Лукінов І. Економічні трансформації (наприкінці ХХ сторіччя). Київ: ІЕ НАН України, 1997. 456 с.

63. Людський розвиток в Україні: інноваційний вимір зайнятості Модернізація соціальної політики: регіональний аспект (колективна монографія) / за ред. Е. М. Лібанової. К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень ім. М.В. Птухи НАН України, 2016. 328 с.

64. Маркс К., Энгельс Ф. Избранные сочинения: в 9 т. 2-е изд. Москва: Политиздат, 1984–1988. Т. 7. 1988. 811 с.

65. Маршавін Ю. М. Державна політика зайнятості: необхідність перезавантаження. Економіка та суспільство. Мукачево: МДУ. 2016. №7. С. 679-685.

66. Маршавін Ю. М. Економічні та інституційні засади регулювання ринку праці України. дис... доктора екон. наук: спец. 08.00.07 «демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Київ, 2013. 473 с.

67. Маршавін Ю. М. Професійний дисбаланс на ринку праці: економічні втрати та шляхи їх мінімізації. Економіка та держава. 2014. №8. С. 6–9.
68. Маршавін Ю. М. Регулювання ринку праці України: теорія і практика системного підходу : моногр. К. : Альтерпрес, 2011. 397 с.
69. Методологічні положення зі статистики: у 2 т. / ред. О. Г. Осауленко. Київ: ІВЦ ДКСУ, 2006. Т. 2. Вип. 2. 568 с.
70. Методологічні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти / Міністерство освіти і науки України. URL: <http://mon.gov.ua/activity/education/reforma-osviti/naukovo-metodichna-rada-ministerstva/metodichni-rekomendacziyi.html> (Дата звернення: 10.10.2016).
71. Молодь на порозі самостійного життя / Дмитрук Д. А. та ін. Київ: Держ. інститут проблем сім'ї та молоді, 2004. 166 с.
72. Молодь та молодіжна політика в Україні: соціально-демографічні аспекти. За даними Першого Всеукраїнського перепису населення / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: ІДСД імені М. В. Птухи НАНУ, 2010. 248 с.
73. Моніторинг інтеграції української системи вищої освіти в Європейський простір вищої освіти та наукового дослідження: моніторингове дослідження. Аналіт. звіт / за заг. ред. Т. В. Фінікова, О. І. Шарова. Міжнарод. благод. фонд «Міжнародний Фонд досліджень освітньої політики». Київ: Таксон, 2014. 144 с.
74. Морозова Г. Ф. Здоров'є человека в свете экологии / Г. Ф. Морозова // СОЦИС. – 1994. – № 11. – С. 3–15.
75. Набойченко С., Соболев А., Богатова Т. К реализации партнерства высшей школы // Высшее образование России. 2007. № 1. С. 3–10.
76. Населення України. Імперативи демографічного старіння. Київ: ВД «АДЕФ-Україна», 2014. 288 с.
77. Наукова та інноваційна діяльність і Україні 2015: стат. зб. / Державна служба статистики України. Київ. 2016. 257 с.
78. Національна доктрина розвитку освіти: затверджена Указом Президента України від 17.04.2002 № 347/ 2002 // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/347/2002> (Дата звернення: 18.09 2016).

79. Національні рахунки освіти України. 2014: стат. бюл. / Державна служба статистики України. Київ. 2016. 89 с.

80. Нерівність в Україні: масштаби та можливості впливу / за ред. Е. М. Лібанової. – К.: Інститут демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2012. – 404 с.

81. Оболенська Т. Є. Маркетинг освітніх послуг: вітчизняний і зарубіжний досвід: монографія. Київ: КНЕУ, 2001. 208 с.

82. Онікієнко В. В. Коваленко Н. І. Продуктивна зайнятість: зміст, актуальні проблеми і шляхи досягнення. Київ: Принт Експрес, 1999. 52 с.

83. Освіта протягом життя: світовий досвід і українська практика: Аналітична записка. URL: <http://www.niss.gov.ua/articles/252/> (Дата звернення: 10.06.2017).

84. Основні показники діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2015/16 навчального року: стат. бюл. / Державна служба статистики України. Київ. 2015. 171 с.

85. Офіційний веб-сайт Державної служби зайнятості України URL: <https://www.dcz.gov.ua/> (Дата звернення: 24.07.2017).

86. Офіційний веб-сайт Державної служби статистики України. URL: <http://ukrstat.gov.ua> (Дата звернення: 28.07.2017).

87. Офіційний веб-сайт Міністерства освіти та науки України. URL: <https://mon.gov.ua/ua/tag/profesiyno-tekhnichna-osvita> (Дата звернення: 28.07.2017).

88. Офіційний сайт ЄБРР. URL: <http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro.shtml>

89. Перстенёва Н. Критерии классификации показателей структурных различий и сдвигов // Фундаментальные исследования. 2012. № 3. Ч. 2. С. 478–482.

90. Петрова І. Л. Роль компетенцій у збалансуванні ринку праці та ринку освітніх послуг // Ринок праці та освітніх послуг: пошук взаємодії / за ред. І. Л. Петрової. Київ: Таксон, 2007. Вип. 1. С. 127–135.

91. Петрова І. Л., Терон І. В. Сучасні технології маркетингу на ринку праці // Вчені записки Університету «Крок». 2008. № 18. Т. 2. С. 169–180.
92. 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](http://confcontact.com/2013_04_11/21_Pilypenko.htm) (Дата звернення: 28.03.2017).
93. Пискунова Е. В. Определение компетенций в образовательных программах. URL: <http://www.pandia.ru/text/77/192/20521.php> (Дата звернення: 05.12.2016).
94. Позняк О. Соціальні наслідки Євроінтеграції України. Міжнародна міграція / Позняк О. – К. : Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2012 – 18 с.
95. Правкина Я. Ю. Социологический анализ дистанционного труда как инновационной формы занятости современной молодежи // Современные научные исследования и инновации. 2012. № 4. URL: <http://web.snauka.ru/issues/2012/04/11168> (дата обращения: 02.06.2017).
96. Про вищу освіту: Закон України від 01.07.2014 № 1556-VII // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1556-18> (Дата звернення: 18.09 2016).
97. Про внутрішнє та зовнішнє становище України в 2013 році: Щорічне послання Президента України до Верховної Ради України. Київ: НІСД, 2013. 576 с.
98. Про зайнятість населення: Закон України від 05.07.2012 р. № 5067-VI // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/803-12> (Дата звернення: 05.07.2012).
99. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 23.11.2011 № 1341 // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-п> (Дата звернення: 10.10.2016).
100. Про затвердження переліку галузей знань і спеціальностей, за якими здійснюється підготовка здобувачів вищої освіти: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.04. 2015 № 266. // База даних «Законодавство України» / Кабінет

Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/266-2015-%D0%BF> (Дата звернення: 28.06.2016).

101. Про затвердження переліку платних послуг, які можуть надаватися навчальними закладами, іншими установами та закладами системи освіти, що належать до державної і комунальної форми власності: Постанова Кабінету Міністрів України від 27.08.2010 № 796 // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/796-2010-%D0%BF> (Дата звернення: 10.07.2017).

102. Про затвердження типових програм комплексних перевірок дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних та професійно-технічних навчальних закладів / Наказ Державної інспекції навчальних закладів України №27-а від 4.07.2012 р. URL: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/FIN75436.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/FIN75436.html) (Дата звернення: 18.02.2016).

103. Про основні напрями реформування професійно-технічної освіти: Указ Президента України від 8.05.1996 № 322/96 // База даних «Законодавство України». URL: <http://www.president.gov.ua/documents/7618.html> (Дата звернення: 18.07.2017).

104. Про професійно-технічну освіту: Закон України від 10.02.1998 № 103/98-ВР // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=103%2F98-%E2%F0>. (Дата звернення: 25.12.2015).

105. Про результати виконання комплексної програми забезпечення реалізації стратегії подолання бідності // Рахункова палата України. URL: [http://www.ac-rada.gov.ua/img/files/Bulet\\_Bednost.pdf](http://www.ac-rada.gov.ua/img/files/Bulet_Bednost.pdf) (Дата звернення: 02.06.2017).

106. Про систему професійних кваліфікацій: Закон України від 06.09.2012 № 5199-VI // База даних «Законодавство України». URL: [http://allsecurity.info/attachments/article/254/UK.zakon\\_5199-VI\\_06.09.2012.pdf](http://allsecurity.info/attachments/article/254/UK.zakon_5199-VI_06.09.2012.pdf) (Дата звернення: 18.09 2016).

107. Про соціальний діалог в Україні: Закон України від 23.12. 2010 р. № 2862-VI // База даних «Законодавство України». URL:

<http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=2862-17> (Дата звернення: 24.05.2016).

108. Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні: Закон України від 05.02.1993 р. № 2998–ХІІ // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2998-12> (Дата звернення: 01.01.2011).

109. Про утворення міжвідомчої робочої групи з питань розроблення та впровадження Національної рамки класифікацій: Постанова Кабінету Міністрів України від 29.12.2010 № 1225 // База даних «Законодавство України» / Кабінет Міністрів України. URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1225-2010-%D0%BF> (Дата звернення: 10.07.2017).

110. Про формування та розміщення державного замовлення на підготовку фахівців, наукових, науково-педагогічних та робітничих кадрів, підвищення кваліфікації та перепідготовку кадрів: Закон України від 20.11.2012 р. № 5499-VI // База даних «Законодавство України». URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/5499-17> (Дата звернення: 28.03.2017).

111. Продовження навчання та здобуття професії. 2016: стат. бюл. / Державна служба статистики України. Київ. 2017. 26 с.

112. Рашкевич Ю. М. Болонський процес та нова парадигма вищої освіти: монографія. Львів: Видавництво Львівської політехніки, 2014. 168 с.

113. Региональная статистика: учебник / В. Рябцев, Г. Чудилин (ред.). Москва, 2001. 380 с.

114. Резник Г. А., Чувакова С. Г. Подготовка инновационно ориентированного специалиста как предпосылка модернизации отечественной экономики // Экономическое возрождение России. 2010. № 3. С. 31–36.

115. Рекомендация о развитии образования взрослых: принята на 19-й сессии Генеральной конференцией ООН по вопросам образования, науки и культуры, Найроби, 26 ноября 1976 г. Париж: ЮНЕСКО, 1976.

116. Рекомендації щодо професійної орієнтації і професійної підготовки в галузі людських ресурсів №150. URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993\\_092](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/993_092) (Дата звернення: 28.07.2016).

117. Рекомендація Європейського Парламенту та Ради ЄС «Про основні компетенції для навчання протягом усього життя» URL: [http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994\\_975](http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/994_975) (Дата звернення: 28.07.2016).

118. Рекомендація Європейського парламенту та Ради щодо створення Європейської рамки кваліфікацій для навчання впродовж життя від 23.04.2008 // База даних «Законодавство України». URL: [http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994\\_988](http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/994_988) (Дата звернення: 10.07.2017).

119. Рекомендація щодо професійного навчання від 27.06.1962 № 117 // База даних «Законодавство України». URL: [http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993\\_106](http://zakon5.rada.gov.ua/laws/show/993_106) (Дата звернення: 10.07.2017).

120. Реутов В. Інституціональні передумови трансформаційних зрушень у економіці України // Економіст. 2010. № 6. С. 18–23.

121. Реформа вищої освіти: погляд ректорів URL: [http://dif.org.ua/ua/polls/2015a/reforma-vishoi-osviti-pogljad-rektoriv\\_1438091733.htm](http://dif.org.ua/ua/polls/2015a/reforma-vishoi-osviti-pogljad-rektoriv_1438091733.htm) (Дата звернення: 10.07.2017).

122. Розроблення рамок кваліфікацій в Україні: аналіт. огляд. URL: [http://www.osenu.org.ua/files/files/00000268/cf\\_files/Zvit\\_QF\\_draft\\_24.03.2015.pdf](http://www.osenu.org.ua/files/files/00000268/cf_files/Zvit_QF_draft_24.03.2015.pdf) (Дата звернення: 10.07.2017).

123. Романенко І. О., Івахненко Т. О., Хмелевська О. О. Аналіз процесу планування в системі освіти країн – членів НАТО // Зб. Наук. праць Харківського університету Повітряних Сил. 2015. Вип. 3 (44). С. 160–164.

124. Рябцев В., Чудилин Г. Структурно-динамический анализ индикаторов инвестиционного климата в Самарской области // Вопросы статистики. 2002. № 3. С. 30 – 38.

125. Санкова Л. В. Развитие занятости инновационного типа: проблемы и перспективы. 2008. № 12. URL:



[http://www.rusnauka.com/12\\_EN\\_2008/Economics/31171.doc.htm](http://www.rusnauka.com/12_EN_2008/Economics/31171.doc.htm) (дата обращения: 02.06.2017).

126. Семенов Е. В. Человеческий капитал в российской науке // Наука. Инновации. Образование. 2007. Вып. 4. С.20–40.

127. Солдатова І. В. Розвиток професійно-технічної освіти в контексті кадрового забезпечення економіки регіону: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Донецьк. 2009. 20 с.

128. Стадний Є. Кількість студентів-українців за кордоном. URL: <http://www.cedos.org.ua/uk/osvita/kilkist-studentiv-ukraintsiv-za-kordonom> (Дата звернення: 10.07.2017).

129. Сталий людський розвиток: забезпечення справедливості : Національна доповідь / кер. авт. кол. Е. М. Лібанова ; Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи. – Умань : Вид.-поліграф. центр «Візаві», 2012. – 412 с.

130. Статистика / И. И. Елисеева (ред.). Москва: ТК Велби, Проспект, 2004. 448 с.

131. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект). URL: <http://www.tnpu.edu.ua/EKTS/strate2014.pdf> (Дата звернення: 28.06.2016).

132. Стремоусова Е. Г. Сущность категории инновационный труд. URL <http://econf.rae.ru/pdf/2013/11/2901.pdf> (дата обращения: 02.06.2017).

133. Техническое и профессиональное образование и подготовка для XXI века: [рек. Организации объединённых наций по вопр. образования, науки и культуры (ЮНЕСКО), МОТ]. Париж; Женева: ЮНЕСКО; МОТ, 2001. 38 с.

134. Узагальнені статистичні матеріали моніторингового дослідження «Стан і розвиток професійно-технічної освіти» / Київ: Мінмолодьспорт України. 2011. 83 с.

135. Управління змінами в умовах інноваційного розвитку: кол. монографія: у 5 т. / Петрова І. Л. та ін.; наук. ред. І. Л. Петрова. Київ: ВНЗ «Університет економіки та права «Крок», 2012. Т. 5. 268 с.

136. Успіх розвитку української економіки лежить в області високих технологій [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.uspp.org.ua/news/3621.uspikh-rozvitku-ukrainskoi-ekonomiki-lezhit-v-oblasti-visokikh-tekhnologiy.htm>

137. Учиться быть / Фор Э. и др. Париж – Лондон: ЮНЕСКО/Харрап, 1972.

138. Филатов С. А., Сухорукова Н. Г., Дудина Т. Н. Формирование новой модели профессионального образования – императив постиндустриального развития // Высшее образование России. 2013. № 1. С. 54-62.

139. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее / пер. с англ. А. Константинов. Москва: Классика-XXI, 2011. 419 с.

140. Цимбал Л.І. Особливості регулювання ринку освітніх послуг в Україні: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. екон. наук: спец. 08.00.03 «економіка та управління національним господарством». Чернігів. 2010. 20 с.

141. Цілі розвитку тисячоліття. Україна – 2013: нац. доповідь. Київ: ПРООН, 2013. 183 с.

142. Цілі Розвитку Тисячоліття: 2000–2015 роки. URL: <http://www.ua.undp.org/content/dam/ukraine/docs/PR/Post%202015%20brief%20ukr.pdf> (дата звернення: 10.07.2017).

143. Чужиков В., Антонюк Л. Соціальні наслідки євроінтеграції України. Система вищої освіти. Київ: Фонд ім. Фрідріха Еберта, 2012. 20 с.

144. Чухно А. Проблемы теории переходного периода: от командной к рыночной экономике // Экономика Украины. 1996. № 4. С. 16–22.

145. Шаульська Л. В. Нові риси сфери зайнятості та перспективи її регулювання. Теоретичні і практичні аспекти економіки та інтелектуальної власності: Збірник наукових праць. Маріуполь: ДВНЗ «ПДТУ», 2015. Вип. 2(12). Т.1. – С. 120–128.

146. Шаульська Л. В. Реалізація потенціалу конкурентоспроможності фахівця в умовах кризового стану ринку праці. Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. №2. 2014. С. 97–101.

147. Шаульська Л. В., Якімова Н. С. Проблеми тіньової зайнятості в контексті структурних трансформацій ринку праці. Схід. – 2017. №2 (148). С. 28–35.

148. Шумпетер Й. А. Теория экономического развития. Москва: Директ-Медиа, 2007. 400 с.

149. Якімова Н. С. Забезпечення продуктивної зайнятості через регулювання професійно-освітніх траєкторій молоді: дис. ... канд. екон. наук: спец. 08.00.07 «демографія, економіка праці, соціальна економіка і політика». Харків. 2014. С. 121.

150. A framework for defining and assessing occupational and training standards in developing countries / Fretwell D. H. et al. URL: [http://www.unevoc.unesco.org/forum/A\\_Framework\\_for\\_Defining\\_Training\\_Standards.pdf](http://www.unevoc.unesco.org/forum/A_Framework_for_Defining_Training_Standards.pdf) (Accessed: 1.07.2017).

151. A framework for qualifications of the EHEA / Report by the Working Group on QF // Bologna process seminar in Copenhagen, Jan. 13–14, 2005. URL: [http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main\\_doc/050218\\_QF\\_EHEA.pdf](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf) (Accessed: 13.05.2017).

152. A literature review on skills and innovation: how does successful innovation impact on the demand for skills and how do skills drive innovation? / Tether B. et al. // Manchester: ESRC, 2005. 124 p.

153. A Memorandum on Lifelong Learning. URL: [http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum\\_on\\_Lifelong\\_Learning.pdf](http://arhiv.acs.si/dokumenti/Memorandum_on_Lifelong_Learning.pdf) (Accessed: 28.07.2016).

154. A study of labour market conditions in the Northern Ireland electronics industry. URL: <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/de1/Study%20of%20Labour%20Market%20Conditions%20in%20the%20NI%20Electronics%20Industry%20-%20Complete.pdf> (Accessed: 1.07.2017).

155. A study of the Northern Ireland labour market for IT skills. URL: <https://www.economy->

ni.gov.uk/sites/default/files/publications/del/A%20Study%20of%20the%20NI%20Labour%20Market%20for%20IT%20Skills.pdf (Accessed: 1.07.2017).

156. A study of the Northern Ireland labour market for mechanical engineering skills. URL: <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/del/A%20Study%20of%20the%20Northern%20Ireland%20Labour%20Market%20for%20Mechanical%20Engineering%20Skills.pdf> (Accessed: 1.07.2017).

157. Acemoglu D., Pischke J. The Structure of Wages and Investment in General Training // Journal of Political Economy. 1999. Vol. 107. № 3. P. 359–372.

158. Ahokas J. Forecasting demand for labour and skills with an AGE-model in Finland. URL: <https://www.gtap.agecon.purdue.edu/resources/download/5016.pdf> (accessed: 30.05.2016).

159. Allen J., van der Velden R. When do skills become obsolete, and when does it matter? The economics of skills obsolescence // Research in Labor Economics. 2007. Vol. 21. P. 27–50.

160. An examination of the Northern Ireland labour market for construction skills URL: <https://www.economy-ni.gov.uk/sites/default/files/publications/del/A%20Study%20of%20the%20Northern%20Ireland%20Labour%20Market%20for%20Construction%20Skills%20-%20Full%20Report.pdf> (Accessed: 1.07.2017).

161. Anticipating skill needs of the labour force and equipping people for new jobs. Which role for Public Employment Services in early identification of skill needs and labour up-skilling? Brussels: European Commission, 2010. 137 p.

162. Arpaia A., Kiss A., Turrini A. Is unemployment structural or cyclical? Main features of job matching in the EU after the crisis // IZA Policy Paper. № 91. Brussels: European Commission, 2014. 94 p.

163. Ashby R. An Introduction to Cybernetics. London: Chapman and Hall, 1970. 306 p.

164. Barone C., Ortiz L. Overeducation among European university graduates: A comparative analysis of its incidence and the importance of higher education differentiation // Higher Education. 2010. Vol. 61. №. 3. P. 325–337.

165. Barry R. Ch., Miller P. W. An Explanation for the Lower Payoff to Schooling for Immigrants in the Canadian Labour Market // IZA: Discussion Paper. 2009. № 4448. 43 p.

166. Battu H., Belfield C., Sloane P. How well can we measure graduate over-education and its effects? // National Institute Economic Review. 2000. Vol. 171 (1). P. 82–93.

167. Bauer T. K. Educational mismatch and wages: A panel analysis // Economics of Education Review. 2002. Vol. 21. №. 21 (3). P. 221–239.

168. Becker G. Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. 3 Ed. Chicago: The University of Chicago Press, 1993. 413 p.

169. Becker G. The Economic Approach to Human Behavior. Chicago: University of Chicago, 1976. 320 p.

170. Bennett J., McGuinness S. Assessing the impact of skill shortages on the productivity performance of high-tech firms in Northern Ireland // Applied Economics. 2009. Vol. 41. № 6. P. 727–737.

171. Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies. OECD Publishing, 2012.

172. Betti G. Educational mismatch of graduates: A multidimensional and fuzzy indicator / Allen J., Van der Velden R. // Social Indicators Research. 2011. Vol. 103. №. 3. P. 465–480.

173. Blazquez M., Budria, S. Overeducation dynamics and personality // Education Economics. 2012. Vol. 20. № 3. P. 260–283.

174. Blenkinsopp J., Scurry T. Hey GRINGO! The HR challenge of graduates in nongraduate occupations // Personnel Review. 2007. Vol. 36. №. 4. P. 623–637.

175. Borghans L., de Grip A. The overeducated worker. Cheltenham: Edward Elgar Publishing, 2000. 260 p.

176. Büchel F., Van Ham M. Overeducation, regional labor markets, and spatial flexibility / Journal of Urban Economics. 2003. Vol. 53. №. 3. P. 482–493.

177. Budria S. Are educational mismatches responsible for the 'inequality increasing effect of education? // *Social Indicators Research*. 2011. Vol. 102. № 3. P. 409–437.

178. Bühler C. M. *Der menschliche Lebenslauf als psychologisches Problem*. Leipzig: Hirzel. Göttingen: Hogrefe, 1959. 181 p.

179. Cainarca G., Sgobbi F. The return to education and skills in Italy // *International Journal of Manpower*. 2012. Vol. 33. № 2. P. 187–205.

180. Chevalier A. Measuring overeducation // *Economica*, 2003. Vol. 70. № 279. P. 509–531.

181. Coles M. *A Review of International and National Developments in the Use of Qualifications Frameworks / ETF Project № WP06-42-05: Work Programme 2006*. URL:  
[http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/\(getAttachment\)/4B4A9080175821D1C12571540054B4AF/\\$File/SCAO6NYL38.pdf](http://www.etf.europa.eu/pubmgmt.nsf/(getAttachment)/4B4A9080175821D1C12571540054B4AF/$File/SCAO6NYL38.pdf) (Accessed: 10.02.2017).

182. Cutillo A., Di Pietro G. The effects of overeducation on wages in Italy: A bivariate selectivity approach // *International Journal of Manpower*. 2006. Vol. 27. № 2. P. 143–168.

183. Dave R. H. *Foundation of Lifelong Education: Some Methodological Aspects / Foundation of Lifelong Education*. Oxford, Pergamon Press; Hamburg: UNESCO, Institute for Education, 1976, 388 p.

184. Dekker R., De Grip A., Heijke H. The effects of training and overeducation on career mobility in a segmented labour market // *International Journal of Manpower*. 2002. Vol. 23. № 2. P. 106–125.

185. Di Pietro G. Technological change, labor markets, and 'low-skill, low-technology traps' // *Technological Forecasting and Social Change*. 2002. Vol. 69. № 9. P. 885–895.

186. Dollar D., Collier P. *Globalization, Growth and Poverty: Building an Inclusive World Economy*. NY. 2001.

187. Dolton P., Vignoles A. The incidence and effects of overeducation in the UK graduate labour market // *Economics of Education Review*. 2000 Vol. 19. P. 179–198.

188. Dorn D. Over-qualification: permanent or transitory URL: [http://www.iza.org/conference\\_files/SUMS2006/dorn\\_d2647.pdf](http://www.iza.org/conference_files/SUMS2006/dorn_d2647.pdf) (Accessed: 27.06.2016).
189. Dubet F. Im Aus der Vorstädte. Der Zerfall der demokratischen Gesellschaft. Stuttgart, Klett-Cotta, 1994. 244 s.
190. Duncan J., Hoffman S. The incidence and wage effects of overeducation // Economics of Education Review. 1981. Vol. 1. № 1. P. 75–86.
191. Education at a glance 2010. URL: <https://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/45926093.pdf> (Accessed: 1.07.2017).
192. Education at a Glance 2012. Paris: OECD Indicators, 2012. 570 p.
193. Engbersen G. Cultures of Unemployment. A Comparative Look at Long-term Unemployment and Urban Poverty. Amsterdam: University Press, 2006. 292 p.
194. Erasmus + в Україні. URL: <http://www.erasmusplus.org.ua> (Accessed: 28.07.2016).
195. Estevao M., Tsounta E. Has the Great Recession Raised U.S. Structural Unemployment? Washington, 2011. 47 p.
196. Euro Area Labour Markets and the Crisis // Occasional Paper Series № 138. 2012. Task Force of the Monetary Policy Committee of the European System of Central Banks, European Central Bank, Frankfurt am Main. URL: <https://www.ecb.europa.eu/pub/pdf/other/euroarealabourmarketsandthecrisis201210en.pdf> (Accessed: 26.06.2016).
197. Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:EN:PDF> (Accessed: 25.07.2017).
198. European Employment Strategy URL: <http://www.institutdelors.eu/media/policypaper18-en.pdf?pdf=ok> (Accessed: 28.07.2016).
199. European social fund. URL: <http://ec.europa.eu/esf/home.jsp> (Accessed: 23.09.2016).

200. Explaining the European Qualifications Framework for Lifelong Learning, URL: [https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/ploteus/sites/eac-eqf/files/brochexp_en.pdf) (Accessed: 20.08.2016).
201. Feiler L. Skills Needs Identification and Anticipation Policies and Practices in the Eastern Partnership Region: Cross-country Report. Brussels: EC, 2014. 118 p.
202. Feiler L., Fetsi A., Kuusela T., Platon G. Anticipating and matching demand and supply of skills in ETF partner countries European. Turin: ETF, 2012. 24 p.
203. Fernandez C., Ortega C. Labor market assimilation of immigrants in Spain: employment at the expense of bad job-matches? // Spanish Economic Review. 2008. Vol. 10. № 2. P. 83–107.
204. Finegold D., Soskice D. The failure of training in Britain: analysis and prescription // Oxford Review of Economic Policy. 1988. Vol. 4. № 3. P. 21–52.
205. Flinn C. J. Wages and Job Mobility of Young Workers // Journal of Political Economy. 1986. Vol. 94. № 3. Part 2. P. 88–110.
206. Freeman R. B. The Over-Educated American. New York: Academic Press, 1976. 218 p.
207. Freeman C. Technological Infrastructure and International Competitiveness, URL: [http://www.redesist.ie.ufrj.br/globelics/pdfs/GLOBELICS\\_0079\\_Freeman.pdf](http://www.redesist.ie.ufrj.br/globelics/pdfs/GLOBELICS_0079_Freeman.pdf) (Accessed: 28.02.2016).
208. Frogner M. Skill shortages // Labour Market Trends. 2002. January. P. 17–27.
209. Future skills supply and demand in Europe. Luxembourg: CEDEFOP, 2012. 160 p.
210. Gautié J. Equipping Markets for People: Transitional Labour Markets as the Central Part of a New Social Model / Presentation at 2003 SASE Conference. Aix-en-Provence June 18, 2003. URL: <http://www.sase.org/oldsite/conf2003/papers/gautie-gazier.pdf> (Accessed: 28.07.2016).
211. Gautié J. The Transitional Labour Markets Approach: Theory, history and Future Research Agenda. URL:



<http://epubs.scu.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=1136&context=jesp> (Accessed: 22.06.2017).

212. Gautier P. Do more high skilled workers occupy simple jobs during bad times? / Research Memorandum. №145. Amsterdam: CPB Netherlands BEPA, 1998. 36 p.

213. Gazier B. Labour market institutions. URL: <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-00976731> Submitted on April 14, 2014. (Accessed: 28.07.2016).

214. Gazier B., Gautié J. Transitional Labour Markets, from theory to policy application. The ‘Transitional Labour Markets’ Approach: Theory, History and Future research Agenda // Working Papers 01.2009. URL: [halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00435255/document](http://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00435255/document) (Accessed: 28.07.2016).

215. Gender equality at the heart of decent work / International Labour Conference, 98th Session. Report VI, Sixth item on the agenda. Geneva: ILO, 2009. 263 p.

216. Gibbons R., Katz L., Lemieux T., Parent D. Comparative Advantage, Learning and Sectoral Wage Determination // Journal of Labour Economics. 2005. Vol. 23. № 4. Part 2. P. 681–724.

217. Gibbons R., Waldman M. Enriching a Theory of Wage and Promotion Dynamics Inside Firm // Journal of Labour Economics. 2006. Vol. 24. № 1. P. 59–107.

218. Giddens A. Beyond Left and Right: The Future of Radical Politics. Cambridge: Polity Press, 1994. 276 p.

219. Global employment trends for youth 2013: A generation at risk / International Labour Office. Geneva: ILO, 2013. 116 p.

220. Gonzalez J. Real Time Jobs Data Show Community Colleges What Employers Need Now // Chronicle. 2012. August 13.

221. Green F. Zhu Y. Overqualification, job dissatisfaction and increasing dispersion in the returns to graduate education // Oxford Economic Papers. 2010. Vol. 62. P. 740–763.

222. Groeneveld S., Hartog J. Overeducation, wages and promotions within the firm // Labour Economics. 2004. Vol. 11. № 6. P. 701–714.

223. Guichard J. Career guidance, education, and dialogues for a fair and sustainable human development. URL: [www.scm.com.uahttp://www.pedagogika.uni.wroc.pl/unesco/Guichard13UNESCO.OpeningConference.RevisedRJG.pdf](http://www.scm.com.uahttp://www.pedagogika.uni.wroc.pl/unesco/Guichard13UNESCO.OpeningConference.RevisedRJG.pdf) (Accessed: 27.09.2016).

224. Hartog J. Overeducation and earnings: where are we, where should we go? // *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19. № 2. P. 131–148.

225. Haskel J., Holt R. Anticipating future skill needs: can it be done? Does it need to be done? Sheffield: Department for Education and Employment. 1999. 43 p.

226. Haskel J., Martin C. Technology, wages and skill shortages: evidence from UK micro data // *Oxford Economic Papers*. 2001. Vol. 53. № 4. P. 642–658.

227. Hersch J. Education and job match // *Review of Economics and Statistics*. 1991. № 79. P. 140–144.

228. Hersch J. Optimal mismatch and promotions // *Economic Inquiry*. 1995. № 33. P. 611–624.

229. Hogarth T., Wilson R. Skills matter: a synthesis of research on the extent, causes and implications of skills deficiencies. Nottingham: Department for Education and Skills, 2001. 112 p.

230. Ilich L. Drivers of global labor market development // *International Relations 2017: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2017)*. Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 412-427.

231. Ilich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs // *International Relations 2016: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2016)*. Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. P. 475–481.

232. Ilich L. Labour market transformation: future jobs and new labour force requirements // *Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2017: Volume of Scientific Papers*. Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 174–181.

233. Ilich L. Social monitoring of matching skills and jobs // *Socio-economic reforms of the national economy recovery: the experience of Ukraine: Collective*

monograph / [Edited by: O. Vlasiuk, O. Ilyash, M. Osinska, L. Smoliar, L. Frolova]. Vol. 4. Bydgoszcz, Poland: University of Economy in Bydgoszcz, Publishing House, 2018. – 379 p.

234. Ilich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience // Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky. Kosice. 2015. № 3. P. 46–52.

235. Ilich L., Akilina O. Impact of ICT on labor market development: main trends and prospectives // Open educational e-environment of modern university. 2017. Vol. 3. P. 55–68.

236. ISCO–08. International Standard Classification of Occupations. Structure, group definitions and correspondence tables. Geneva: ILO, 2012. Vol. 1. – URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms\\_172572.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-dgreports/-dcomm/-publ/documents/publication/wcms_172572.pdf) (Accessed: 26.06.2016).

237. ISCO–88. International Standard Classification of Occupations, Geneva: ILO. URL: <http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/> (Accessed: 25.07.2017).

238. Jauhiainen S. Overeducation in the Finnish regional labour markets. Papers in Regional Science. 2011. Vol. 90. № 3. pp. 573–588.

239. Johansen J., Gatelli D. Measuring mismatch in ETF partner countries: A methodological note // Torino: European Training Foundation, 2012. 32 p.

240. Jovanovic B. Job Matching and the Theory of Turnover // Journal of Political Economy. 1979. Vol. 87. № 1. P. 261–284.

241. Kahn C., Huberman G. Two-Sided Uncertainty and Up-or-out Contracts // Journal of Labor Economics. 1988. Vol. VI. P. 423–444.

242. Katz M. The ‘Underclass’ Debate. Views From History. Princeton University Press, 1993. 507 p.

243. Key Indicators of the Labour Market. Geneva: ILO, 2012. 900 p.

244. Key Indicators of the Labour Market: 8th Ed. Geneva: ILO, 2014. 126 p.

245. Korpi T., Tahlin M. Educational mismatch, wages, and wage growth: Overeducation in Sweden, 1974–2000 // Labour Economics. 2009. Vol. 16. №. 2. P. 183–193.

246. Kraatz S. Profiling systems for effective labour market integration: New approaches to profiling and holistic assessment. URL: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=327> (Accessed 30.07.2016).

247. Kucel A., Byrne D. Are overeducated people insiders or outsiders? A case of job search methods and overeducation in UK. Working paper. Dublin: European Studies Research Institute, 2008. 25 p.

248. Kuznets S. Modern Economic Growth: Findings and Reflections. Nobel Memorial Lecture, December 1971. In: Les Prix Nobel en 1971. Stockholm, 1972 (reprinted in: American Economic Review, 1973, v.63, p.247–258).

249. Labour market transitions of young women and men in Ukraine: Results of the 2013 and 2015 school-to-work transition surveys / E. Libanova et al. Geneva, International Labour Office, 2015. 105 c.

250. Lassnigg L. Ways for improving the co-ordination of VET and employment. Vienna: IHS, 2001. URL: <http://www.ihs.ac.at/publications/soc/rs51.pdf> (Accessed 25.06.2017).

251. Lipsey R. The relation between unemployment and the rate of change of money wages in the United Kingdom, 1862–1957: a further analysis // *Economica*. 1960. Vol. 27 (105). P. 1–31.

252. Lisogor L. European Experience of Skills Anticipation: Lessons for Ukraine // *Демографія та соціальна економіка*. 2015. № 1 (23). P. 163–172. doi: 10.15407/dse2015.01.163

253. Livre Vert 'Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI-e siècle'. URL: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/labour\\_law/docs/2006/green\\_paper\\_fr.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/labour_law/docs/2006/green_paper_fr.pdf) (accessed: 20.07.2017).

254. Madsen Per K., Auer P., Cazes S. Flexibility through labour market policies and institutions in Denmark. Employment stability in an age of Flexibility. Geneva: ILO, 2003. P. 59–105.

255. Mansfield B., Schmidt H. Linking vocational education and training standards and employment requirements: An international manual. Turin: ETF, 2001. 90 p.

256. Marshall Th. H., Thomas H. A Theory of Social Choice. Cambridge: Cambridge University Press, 1992. P. 33–94.
257. Martin R. Regional Unemployment Disparities and their Dynamics. Regional Studies. 1997. №31(3). pp. 237–252.
258. Mason G., Wilson R. Employer skill survey: new analysis and lessons learned // London: NIESR, 2003. 215 p.
259. Massen van den Brink H. Overeducation in the Labor Market: A Meta-analysis // Economics of Education Review. 2000. № 19. P. 149–158.
260. Mavromaras K. The Problem of Overskilling in Australia and Britain / Mavromaras K. et al. // The Manchester School. 2010. Vol. 78. №. 3. P. 219–241.
261. McGoldrick K. M., Robst J. Gender differences in overeducation: a test of the theory of differential overqualification // American Economic Review. 1996. Vol. 86. № 2. P. 280–284.
262. McGuinness S., Bennett J. Examining the link between skill shortages, training composition and productivity levels in the Northern Ireland construction industry // International Journal of Human Resource Management. 2006. Vol. 17. № 2. P. 265–279.
263. McGuinness S., Bennett J. Overeducation in the graduate labour market: A quantile regression approach // Economics of Education Review. 2007. Vol. 26, № 5. P. 521–531.
264. McGuinness S., Bonner K. Employer characteristics and practices as drivers of unfilled IT vacancies // Service Industries Journal. 2002. Vol. 22. № 4. P. 137–153.
265. McGuinness S., Doyle J. An examination of the Northern Ireland labour market for construction skills. Belfast: DEL, 2005. 38 p.
266. McGuinness S., Doyle J. Three years on: reassessing the Northern Ireland labour market for IT skills. Belfast: DEL, 2003. 40 p.
267. McGuinness S., Overskilling in the labour market // Journal of Economics Surveys. 2007. Vol. 20. 312 p.

268. Mendes de Oliveira M., Santos M., Kiker B. The role of human capital and technological change in overeducation // *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19 (2). P. 199–206.
269. Merton R.K. The Matthew Effect in Science / *Science*, 5 January 1968, Vol. 159. P. 56-63.
270. Millennium development goals. Ukraine: 2000–2015. Kyiv: UNDP Ukraine, 2015. 121 p.
271. Mintzberg H. *Managers not MBA: A hard look at the soft practice of managing and management development*. San Francisco: Berrett & Koehler Publishers, Inc., 2005.
272. Murillo I., Rahona-López M., Del Mar Salinas-Jiménez M. Effects of educational mismatch on private returns to education: An analysis of the Spanish case (1995–2006) *Journal of Policy Modeling*. 2012. Vol. 34. № 5. P. 646–659.
273. *New Skills for New Jobs – Anticipating and matching labour market and skill needs*. Brussels: EC, 2008. 16 p.
274. Nickell S., Nicolitsas D. *Human capital, investment and innovation: what are the connections?* Discussion paper. London: Centre for Economic Performance, 1997. 370 p.
275. Official website of Eurostat. URL: <https://ec.europa.eu/eurostat>. (Accessed 30.08.2017).
276. Official website of International Labour Organization. URL: [laborsta.ilo.org](http://laborsta.ilo.org) (Accessed 30.08.2017).
277. Official website of the World Bank. URL: <http://data.worldbank.org> (Accessed: 13.05.2017).
278. *Opening doors to learning*. European social found URL: <http://ec.europa.eu/esf/main.jsp?catId=528&langId=en> (Accessed 10.07.2016).
279. Ortiz L., Kucel A. Do fields of study matter for over-education? The cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*. 2008. Vol. 49. № 4–5. P. 305–327.

280. Policy Paper for Change and Development in Higher Education. Paris: UNESCO, 1995. 44 p.

281. Prendergast C. The Role of Promotion in Inducing Specific Human Capital Acquisition // Quarterly Journal of Economics. 1993. Vol. 108. № 2. P. 523–534.

282. Profiling the Unemployed in Denmark. URL: [http://mit.econ.au.dk/vip\\_htm/msn/profiling\\_nt.pdf](http://mit.econ.au.dk/vip_htm/msn/profiling_nt.pdf) (Accessed 30.07.2016).

283. Profiling the Unemployed in Ireland. URL: <http://www.forfas.ie/media/100323forfas-profile-of-employment-unemployment.pdf> (Accessed 30.07.2016).

284. Profiling the Unemployed in Netherlands. URL: <http://www.rwj.harvard.edu/papers/lynch/Lynch%20CES%202000.pdf> (Accessed 30.07.2016).

285. Profiling the Unemployed in Slovenia. URL: [http://www.nrpslo.org/en/noq/partners/employment\\_service\\_of\\_slovenia.aspx](http://www.nrpslo.org/en/noq/partners/employment_service_of_slovenia.aspx) (Accessed 30.07.2016).

286. Profiling the Unemployed in Sweden. URL: <http://www.econstor.eu/dspace/bitstream/10419/95149/1/wp245.pdf> (Accessed 30.07.2016)

287. Profiling the Unemployed in USA. URL: <http://www.profiling-usa.com/consulting/human-ressources/> (Accessed 30.07.2016).

288. Report on the European Commission report on the implementation, results and overall assessment of the European Year of Lifelong Learning, 1996, URL: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/lifelong\\_learning/c11024\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11024_en.htm) (Accessed: 20.08.2016).

289. Recommendation of the European Parliament and of the Council of 23 April 2008 on the establishment of the European qualifications framework for lifelong learning // Official Journal of the European Union. 2008. 6 May. P. 1–7. URL: <http://eurlex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:EN:PDF> (Accessed: 15.07.2016).

290. Richard J. M., Willet J. B., Levy F. The Growing Importance of Cognitive Skills in Wage Determination // Review of Economics and Statistics Working Paper. 1995. № 5076. 48 p.
291. Rosholm M., Svarer M. A Danish Profiling System. URL: <http://ftp.iza.org/dp1418.pdf> (Accessed 30.07.2016).
292. Rubb S. Overeducation in the labor market: A comment and re-analysis of a metaanalysis // Economics of Education Review. 2003. Vol. 22. № 6. P. 621–629.
293. Rumberger R. The impact of surplus education on productivity and earnings // Journal of Human Resources. 1987. Vol. 22 (1). P. 24–50.
294. Sanchez–Sanchez N., McGuinness S. Decomposing the Impacts of Overeducation and Overskilling on Earnings and Job Satisfaction. Education Economics. 2015. Vol. 23. №4. pp. 419–432.
295. Sattinger M. Assignment models of the distribution of earnings // Journal of Economic Literature. 1993. Vol. 31. P. 831–880.
296. Schmid G. Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, 1998. URL: <http://bibliothek.wz-berlin.de/pdf/1998/i98-206.pdf> (Accessed: 28.07.2016).
297. Schmid G., Reissert B., O'Reilly J. Unemployment Compensation and Labour Market Transitions. G. Schmid (eds). International Handbook for Labour Market Policy and Evaluation. Cheltenham: Edward Elgar, 1996. P. 235–276.
298. Schömann K., Schmid G. The Concept of Transitional Labour Markets and Some Policy Conclusions. Berlin: Social Science Research Center, 2003. P. 1–24.
299. School enrollment, tertiary (% gross) / The World Bank. URL: <http://data.worldbank.org> (Accessed: 13.05.2017).
300. Schultz T. Capital Formation by Education // Journal of Political Economy. 1960. № 6. P. 571–583.
301. Self-employment in Europe 2010: European Employment Observatory Review. Luxembourg: Publications Office of the European Union, 2010. 52 p.
302. Services Trade Restrictiveness Index: Policy Brief / OECD. URL: <http://www.oecd.org/mcm/MCM-2014-STRI-Policy-Brief.pdf> (accessed: 28.07.2016).



303. Shaulska L., Yakymova N. Formation of educational potential of sustainable development / L. Shaulska, N. Yaky mova // Scientific letters of academic society of Michal Baludansky. Vol. 3. №3. 2015. P. 140—146.
304. Sicherman N., Galor O. A theory of career mobility // Journal of Political Economy. 1990. Vol. 98. № 1. P. 169–192.
305. Skill mismatch in Europe [Briefing Note]. Thessaloniki: Cedefop, 2010. URL: [http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023\\_en.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/9023_en.pdf) (Accessed 25.06.2017).
306. Skills mismatch in Europe [Statistics brief]. Geneva: ILO, 2014. 35 p.
307. Skills Outlook 2013: First Results from the Survey of Adult Skills. Paris: OECD Publishing, 2013. 466 p.
308. Skills Panorama Analytical Highlight, 2012. URL: [http://www.in.gr/files/1/2013/05/23/STEMskills\\_en.pdf](http://www.in.gr/files/1/2013/05/23/STEMskills_en.pdf) (Accessed 30.07.2015).
309. Skills supply and demand in Europe: Methodological framework. Luxembourg: CEDEFOP, 2012. 152 p.
310. Sloane P. J. Much ado about nothing? What does the overeducation literature really tell us? / F. Büchel et al. (eds). Overeducation in Europe: current issues in theory and policy. Berlin: Max Planck Institute For Human Development, 2003. 51 p.
311. Sloane P., Battu H., Seaman P. Overeducation and the formal education / experience and training trade-off // Applied Economics Letters. 1996. Vol. 3. I.8. P. 511–515.
312. Sloane P., Battu H., Seaman P. Overeducation, undereducation and the British Labour market // Applied Economics. 1999. Vol. 31. I. 11. P. 1437–1453.
313. Smeets V., Warzinski F. Too Many Theories, Too Few Facts? What the Data Tell Us about the Link between Span of Control, Compensation and Career Dynamics // Labor Economics. 2008. Vol. 15. № 4. P. 688–704.
314. Sparreboom T. Gender equality, part-time work and segregation // International Labour Review. 2014. Vol. 153. № 2. P. 245–268.
315. Sparreboom T. Productive transformation, employment and education in Tanzania URL:

<http://www1.wider.unu.edu/L2Conf/sites/default/files/L2CPapers/Sparreboom.pdf>

(Accessed 30.05.2015).

316. Spence A. Market Signaling: Informational Transfer in Hiring and Related Screening Processes. Harvard: HUP, 1974. 221 p.

317. Stigler G. The economics of information // Journal of Political Economy. 1961. № 69. P. 213–225.

318. Storen L., Wiers-Jenssen J. Foreign diploma versus immigrant background: Determinants of labour market success or failure? // Journal of Studies in International Education. 2010. Vol. 14. № 1. P. 29–49.

319. Sutherland J. Qualifications mismatch and skills mismatch // Education + Training. 2012. Vol. 54. № 7. P. 619–632.

320. Tarvid A. Effects of the Field of Higher Education on the Prevalence of Overeducation in European Countries / E. Kesner (ed.). Education: Evaluation, Reform and Policy. Athens: AIER, 2012. P. 167–184.

321. Teaching and Learning – towards the learning society. URL: [http://europa.eu/documents/comm/white\\_papers/pdf/com95\\_590\\_en.pdf](http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_en.pdf) (Accessed: 28.07.2016).

322. Tejada R., Swaim P. Trade Adjustment Costs in OECD Labour Markets: How Big is the Problem and How Should Policy Makers Respond to It? URL: <https://www.oecd.org/els/emp/36780847.pdf> (Accessed: 28.07.2016).

323. Templin N., Goodwrench D. Auto Plants Are Demanding Higher Skilled Labor // Wall Street Journal. 1994. March 11. p. 1.

324. The case to update or revise the International Classification of Occupations, 2008 (ISCO-08). 19-th International Conference of Labour Statisticians. Geneva, 2–11 October 2013. 18 p.

325. The dynamics of qualifications: defining and renewing occupational and educational standards. Luxembourg: CEDEFOP, Office for Official Publications of the European Communities, 2009. 75 p.

326. The European Higher Education Area – Achieving the Goals / Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher

Education. Bergen, 19–20 May, 2005. URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Bergen\\_Communique1.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Bergen_Communique1.pdf) (Accessed: 19.06.2016).

327. The European job mobility portal. URL: <https://ec.europa.eu/eures/page/homepage?lang=en> (Accessed: 15.12.2016).

328. The Global Competitiveness Report 2016–2017. Geneva: World Economic Forum, 2016. 400 p.

329. The Global Innovation Index 2016: The Local Dynamics of Innovation. Geneva: Cornell University, INSEAD, WIPO, 2015. 453 p.

330. The skill matching challenge Analysing skill mismatch and policy implications. Luxembourg: CEDEFOP, 2010. 93 p.

331. Towards the European Higher Education Area: responding to challenges in a globalised world / London Communiqué. URL: [http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/London\\_Communique18May2007.pdf](http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/London_Communique18May2007.pdf) (Accessed: 27.09.2017).

332. Tsang M. C., Levin H. M. The economics of overeducation // *Economics of Education Review*. 1985. Vol. 4. № 2. P. 93–104.

333. Vahey S. The great Canadian training robbery: evidence on the returns to educational mismatch // *Economics of Education Review*. 2000. Vol. 19. P. 219–227.

334. Van de Velde S., Bracke P., Levecque K. Gender differences in depression in 23 European countries. Cross-national variation in the gender gap in depression // *Social science and medicine*. 2010. Vol. 71. № 2. P. 305–313.

335. Van Eyck K. Flexibilizing Employment. URL: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed\\_emp/@emp\\_ent/@ifp\\_seed/documents/publication/wcms\\_117689.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_emp/@emp_ent/@ifp_seed/documents/publication/wcms_117689.pdf) (Accessed: 28.07.2016).

336. Verdugo R., Verdugo N. The impact of surplus schooling on earnings // *Journal of Human Resources*. 1989. Vol. 24. № 4. P. 629–643.

337. Verhaest D., Omey E. Overeducation, Undereducation and Earnings: Further Evidence on the Importance of Ability and Measurement Error Bias // *Journal of Labor Research*. 2012. Vol. 33. № 1. P. 76–90.

338. Wald S. The impact of overqualification on job search // International Journal of Manpower. 2005. Vol. 26. №. 2. P. 140–156.

339. What Development Through a Jobs Lens Means for Ukraine / The World Bank URL: <http://www.worldbank.org/en/news/press-release/2012/12/03/what-development-through-a-jobs-lens-means-for-ukraine> (Accessed: 28.07.2016).

340. Wilthagen T., Tros F., Lieshout H. Towards “flexicurity”?: balancing flexibility and security in EU member states. URL: [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=1133940](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=1133940) (accessed: 25.05.2017).

341. Wirz A., Atukeren E. An analysis of perceived overqualification in the Swiss labor market // Economics Bulletin. 2005. Vol. 9. №. 2. P. 1–10.

342. World Bank Open Data: Gross enrolment ratio, tertiary, both sexes. URL: <http://data.worldbank.org/indicator/SE.TER.ENRR/countries?display=default> (Accessed: 20.08.2016).

343. World University Ranking 2015–2016. URL: <https://www.topuniversities.com/university-rankings/world-university-rankings/2015> (Accessed: 14.01.2017).

344. Wurzel E. Labour market reform in Germany: how to improve effectiveness. URL: [http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cite=ECO/WKP\(2006\)40](http://www.oecd.org/officialdocuments/publicdisplaydocumentpdf/?doclanguage=en&cite=ECO/WKP(2006)40) (Accessed: 30.08.2016).

345. Zukersteinova A., Strietska-Ilina O. Towards European skill needs forecasting. Luxembourg: European Communities, 2007. 182 p.



## Додаток А

Таблиця А.1

### Характеристика моделей ринку праці

Соціально-демократична модель ринку праці Розробники концепції Р. Мейзнер і Г. Рейн	Соціально-ліберальна модель ринку праці Розробники концепції В. Ойкен, А. Мюллер-Армахем, Ф. Бем, В. Рьопке, Л. Ерхард	Соціальна модель перехідного ринку праці Розробники концепції Г. Шмідт, К. Шуман, Б. Газьє, Дж. Гаутьє
1	2	3
Характерні риси		
<p>Розв'язання проблем зайнятості за рахунок проведення активної політики на ринку праці.</p> <p>Основні елементи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Забезпечення гнучкості, доступності і неперервності соціального захисту з метою вирівнювання соціальних умов для всіх верств населення;</li> <li>2. Реалізація відповідної фіскальної політики, спрямованої на підтримання менш прибуткових підприємств і обмеження прибутку високорентабельних підприємств з метою зниження інфляційної конкуренції між підприємствами через підвищення заробітної плати;</li> <li>3. Проведення "політики солідарності" в заробітній платі для досягнення однакової оплати за одну й ту саму працю незалежно від фінансового стану тих чи інших підприємств, що спонукає малоприбуткові підприємства скорочувати чисельність працівників, зменшувати або припиняти свою діяльність, а високоприбуткові підтримувати зайнятість у малоприбуткових сферах економіки з метою забезпечення розв'язання соціальних завдань.</li> <li>4. Досягнення низької інфляції та повної зайнятості в довгостроковій перспективі, зокрема за рахунок субсидювання підприємств на утримання неконкурентоспроможних працівників, надання їм робочого місця в державному секторі економіки;</li> <li>5. Здійснення селективної державної підтримки зайнятості в неефективних сферах економіки, які забезпечують соціально-необхідні послуги.</li> </ol>	<p>В основі моделі лежить субсидіарний тип соціально-трудових відносин. в якому створюються всі умови для самореалізації та соціальної відповідальності.</p> <p>Основні елементи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Спрямованість державної політики зайнятості на заохочення активної економічної полі суб'єктів соціально-трудових відносин до підтримання конкурентоздатності економіки. При скороченні виробництва роботодавці активніше влагодяться до скорочення робочої сили, і не влагодяться до переведення найманих працівників на неповний робочий день, однак існує заборона на дискримінацію у трудовій сфері людей з обмеженими можливостями;</li> <li>2. Культивування основними суспільними інститутами (державою, засобами масової інформації, наукою, літературою, освітою і т.д.) індивідуального успіху як роботодавця, так і найманого працівника;</li> <li>3. Забезпечення високої географічної (територіальної) мобільності працівників між підприємствами, спрямованість політики зайнятості на прийом вже підготовлених в навчальних закладах кадрів, на мінімізацію витрат підприємства на виробниче навчання.</li> <li>4. Встановлення залежності заробітної плати від попиту та пропозиції робочої сили, складності робіт, продуктивності праці, можливостей підприємства.</li> <li>5. Зростання участі приватних інституцій у фінансуванні соціальних програм, насамперед за рахунок приватних заощаджень та приватного страхування. Страхові внески з безробіття платять підприємці та наймані працівники, велика частка їх падає на бізнес. У соціальних питаннях, зокрема, забезпеченні власного добробуту, перевага надається не державі, а особистим зусиллям кожного окремого громадянина.</li> </ol>	<p>В основі моделі лежить розуміння неминучості критичних переходів населення на ринку праці впродовж трудового життя. Модель враховує реальні можливості людей, які можуть бути реалізовані в індивідуальних життєвих траєкторіях. В пріоритетах соціальної політики стоїть забезпечення гнучкості зайнятості, а не її захист.</p> <p>Основні елементи:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Активізація соціального діалогу та пошуку компромісів у напрямі встановлення мінімальних стандартів на ринку праці й швидкої адаптації робочої сили, що пов'язана з необхідністю критичних переходів.</li> <li>2. Спрощення процедур найму-звільнення працівників та розширення законодавчих ініціатив щодо профілактики безробіття, страхування соціальних ризиків, пов'язаних з критичними переходами та сприяння зайнятості населення.</li> <li>3. Забезпечення процесу декомодифікації праці (скорочення абсолютної влади роботодавця та збільшення можливостей індивіда забезпечити себе коштами для існування без опори на ринок (надання державою гарантованого доходу найманому працівнику поза меж їх робочого місця).</li> <li>4. Встановлення правил використання та реалізації праці (заробітна плата, тривалість робочого часу тощо) виключно переговорним процесом із залученням всіх зацікавлених сторін.</li> <li>5. Регламентування відносин зайнятості з визнанням різноманіття гнучких форм зайнятості, закріплення нових зручних правил для працівників в умовах кризи чи реорганізації виробництва та адаптації до мінливої кон'юнктури ринку, гарантування більш сприятливих умов у сфері управління людськими ресурсами, попередження професійних ризиків, розподілу та регламентації робочого часу тощо.</li> <li>6. Формування якісно нової інституціональної підтримки, спрямованої на забезпечення спрощення переходу між</li> </ol>



*Закінчення додатка А  
Закінчення табл. А.1*

1	2	3
		різними статусами зайнятості, встановлення стійких зв'язків, націлених на людський розвиток та соціальну згуртованість, реалізація соціальної відповідальності у сфері дотримання прав і свобод людини, а також для збагачення цих прав і управління ними.
<b>Переваги</b>		
<p>1. Держава створює умови для підтримки ефективного попиту на робочу силу та сприяє досягненню повної зайнятості.</p> <p>2. Адресність соціальної допомоги найбільш вразливим верствам при посиленні страхового принципу соціальних програм, а також збільшення особистих асигнувань в оплаті соціальних послуг. З державного бюджету фінансуються лише послуги, які включені у список мінімальних гарантій.</p> <p>3. Високий рівень розвиненості механізмів інфраструктури ринку праці на національному рівні, зокрема забезпечення зайнятості населення, профпідготовки кадрів, соціального захисту, регулювання трудових відносин.</p> <p>4. Збільшення витрат на людський капітал, зокрема профпідготовку працівників і створення робочих місць, сприяння розкриттю людської індивідуальності</p>	<p>1. Мінімізація втручання держави в ринкові відносини й обмежене застосування заходів державного регулювання.</p> <p>2. Соціальна політика спрямована на фактичне виключення з суспільства, урізання обсягу соціальних благ, що надаються населенню та ресурсів, що слугують життєзабезпеченням для малозабезпечених верств населення.</p> <p>3. Першочергове забезпечення рівних соціальних шансів громадянам та фінансування малозабезпечених виходячи з залишкового принципу, що стимулює останніх до активного пошуку роботи.</p> <p>4. Реалізація політики диференціації послуг залежно від доходів;</p> <p>5. Незначна чутливість моделі до демографічних змін;</p> <p>6. Можливість підтримки достатньо низького рівня оподаткування.</p>	<p>1. Падіння бар'єрів мобільності робочої сили</p> <p>2. Заохочення індивідуальної ініціативи та її стимулювання за допомогою реалізації розлогого страхування від соціальних ризиків, зумовлених критичними переходами;</p> <p>3. Залучення у рамки трудового права та соціального забезпечення працівників, які працюють на умовах нестандартної зайнятості</p> <p>4. Соціальна політика сприяє забезпеченню успішної адаптації населення до критичних подій та досягненню рівного доступу до освіти, праці й соціального забезпечення.</p> <p>5. Врахування як індивідуальних траєкторій громадян, так і колективних інтересів та спрямованість на їхню взаємодію і координацію</p> <p>6. Високий рівень компенсації доходів;</p> <p>7. Суспільство формує у суб'єктів економічної поведінки здатність протистояння до соціального відторгнення на ринку праці.</p> <p>8. Забезпечує можливість мінімізації ризиків соціального відторгнення, оскільки передбачає не лише фінансову, а й інституційну підтримку організації переходів на ринку праці з залученням всіх зацікавлених сторін</p>
<b>Недоліки</b>		
<p>1) Високий ступінь державного втручання в економіку</p> <p>2) Перерозподільна політика вирішує проблеми бідності, але не вирішує проблеми «слабких груп» населення (діти з неблагополучних сімей, літні люди, інваліди, безробітні тощо).</p> <p>3) Високі державні видатки на соціальну сферу</p> <p>4) Надмірна турбота держави про соціальну справедливість, що у кінцевому рахунку обертається проти тих, хто працює.</p>	<p>1) Модель сприяє розшаруванню суспільства за доходами;</p> <p>2) Виключає значну частку населення від системи надання державних соціальних послуг, що робить цю модель непопулярною і нестабільною у довгостроковій перспективі</p>	<p>1) Підвищення нестійкості зайнятості;</p> <p>2) Зниження ступеня соціальної захищеності зайнятих</p>

*Джерела: [211; 214; 296; 298].*



## Додаток Б

Таблиця Б.1

### Види гнучкості ринку праці та критерії їх оцінки

Вид гнучкості ринку праці	Характеристика	Оцінка	Індикатори оцінки
1	2	3	4
Чисельна гнучкість	Реакція кількісних показників ринку праці на внутрішні та зовнішні чинники	Чисельність зайнятих, кількість відпрацьованого часу, чисельність безробітних, тривалість безробіття	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рівень зайнятості;</li> <li>– кількість відпрацьованого робочого часу;</li> <li>– частка зайнятих, що працювали в умовах неповної зайнятості;</li> <li>– частка зайнятих на умовах безстрокових (строкових) трудових угод;</li> <li>– частка зайнятих за гнучким робочий графіком;</li> <li>– частка зайнятих, що працюють за сумісництвом;</li> <li>– частка зайнятих, що працюють більше 45 годин на тиждень;</li> <li>– частка зайнятих на умовах нестандартної зайнятості (сезонної, надомної, тимчасової, дистанційної тощо);</li> <li>– рівень безробіття;</li> <li>– коефіцієнт покриття вакансій;</li> <li>– середня тривалість безробіття;</li> <li>– частка самозайнятих;</li> <li>– частка осіб, охоплених громадськими або соціальними роботами.</li> </ul>
Зовнішня гнучкість	Передбачає територіальне, галузеве і міжгалузеве переміщення робочої сили, посилення орієнтації підприємств на працівників, які підготовані в інших країнах	Реакція зайнятості, безробіття та заробітної плати на макроекономічні фактори, зокрема динаміку ВВП, продуктивність праці, інфляцію	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Еластичність зайнятості за продуктивністю праці;</li> <li>– еластичність попиту на працю за ціною праці;</li> <li>– еластичність пропозиції праці за ціною праці;</li> <li>– співвідношення між приростом чисельності зайнятих та приростом ВВП;</li> <li>– коефіцієнт випередження зростання продуктивності праці над зростанням середньої заробітної плати.</li> </ul>
Внутрішня гнучкість	Проявляється у перерозподілі робочої сили та її функціональних обов'язків в рамках підприємства	Показники складу і структури персоналу підприємства, використання фонду робочого часу	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Частка працівників, що працювали в еквіваленті повної зайнятості;</li> <li>– середня кількість зовнішніх сумісників і працюючих за цивільно-правовими договорами;</li> <li>– коефіцієнти мобільності кадрів (прийому (вибуття), обороту; плинності);</li> <li>– частка професіоналів, фахівців та технічних службовців;</li> <li>– частка працівників, що пройшли навчання на виробництві;</li> <li>– частка працівників, що підвищили кваліфікацію;</li> <li>– частка працевлаштованих на певний термін (на час виконання роботи; на час відсутності працівника; на випробувальний термін);</li> <li>– частка працівників, залучених на умовах лізингу персоналу, аутсорсингу, аутстафінгу;</li> <li>– частка працівників, чиї компетенції відповідають робочим місцям;</li> <li>– частка надлишково (недостатньо) освічених працівників.</li> </ul>

*Закінчення додатка Б  
Закінчення табл. Б.1*

1	2	3	4
Цінова гнучкість	Реакція цінових параметрів ринку праці (заробітної плати, витрат на персонал) на зовнішні чинники	Заробітна плата та витрати роботодавців на робочу силу	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рівень та динаміка номінальної і реальної заробітної плати та її структура;</li> <li>– еластичність заробітної плати від прибутку підприємства;</li> <li>– співвідношення між приростом заробітної плати та приростом індексу споживчих цін;</li> <li>– витрати роботодавця на персонал, їх динаміка та структура</li> </ul>
Функціональна гнучкість	Зміна якісних характеристик робочої сили та робочих місць залежно від зміни умов і форм суспільного виробництва	Професійна, територіальна і функціональна мобільність робочої сили та робочих місць	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Рівень участі працездатного населення в міграції (відношення чисельності мігрантів працездатного віку до середньорічної чисельності населення регіону);</li> <li>– коефіцієнти інтенсивності прибуття та вибуття працездатного населення;</li> <li>– коефіцієнти інтенсивності механічного приросту працездатного населення;</li> <li>– коефіцієнти горизонтальної мобільності робочої сили (мобільність за професійними групами та спеціальностями);</li> <li>– коефіцієнти вертикальної мобільності робочої сили (мобільність робочої сили за освітньо-кваліфікаційними характеристиками);</li> <li>– питома вага працівників, які пройшли підвищення кваліфікації та перепідготовку;</li> <li>– питома вага працівників, яких навчено новим професіям;</li> <li>– темп створення нових робочих місць (стаціонарних, мобільних, дистанційних);</li> </ul>
Інституційна гнучкість	Здатність інститутів ринку праці забезпечувати швидку адаптацію основних елементів ринку праці до змін зовнішнього середовища	Формальні інститути ринку праці, практика використання трудового законодавства та нормативного регулювання зайнятості й заробітної плати	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Оподаткування фонду оплати праці, встановлення ставок мінімальної заробітної плати; індексація заробітної плати;</li> <li>– регламентація процедур найму та вивільнення робочої сили, розмір допомоги по безробіттю та умови її виплати, показники стану укладання та виконання колективних договорів тощо;</li> <li>– індекс лібералізації законодавства про зайнятість;</li> <li>– індекс стандартів праці (робочого часу, строкових контрактів, захисту зайнятості, мінімальної заробітної плати, виплат допомоги з безробіття, представництво у профспілках);</li> <li>– експертні оцінки очікуваних витрат зі створення нових робочих місць; трудового найму, вивільнення робочої сили тощо.</li> </ul>

Складено за джерелами: [243; 254; 335; 340].

## Додаток В

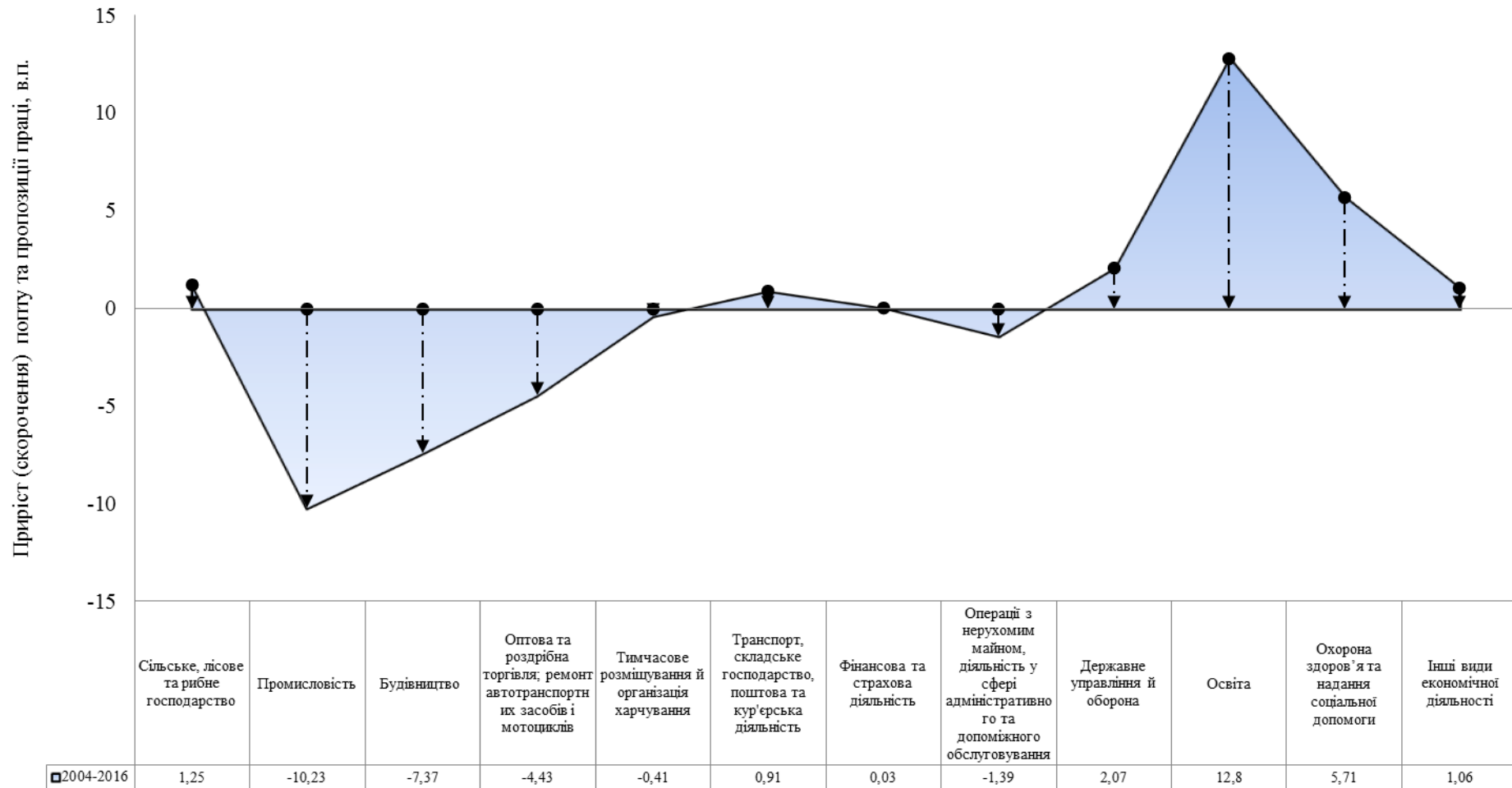


Рис. В.1. Приріст (скорочення) попиту на робочу силу за видами економічної діяльності за 2004-2016 рр.

Джерело: [85; 86].

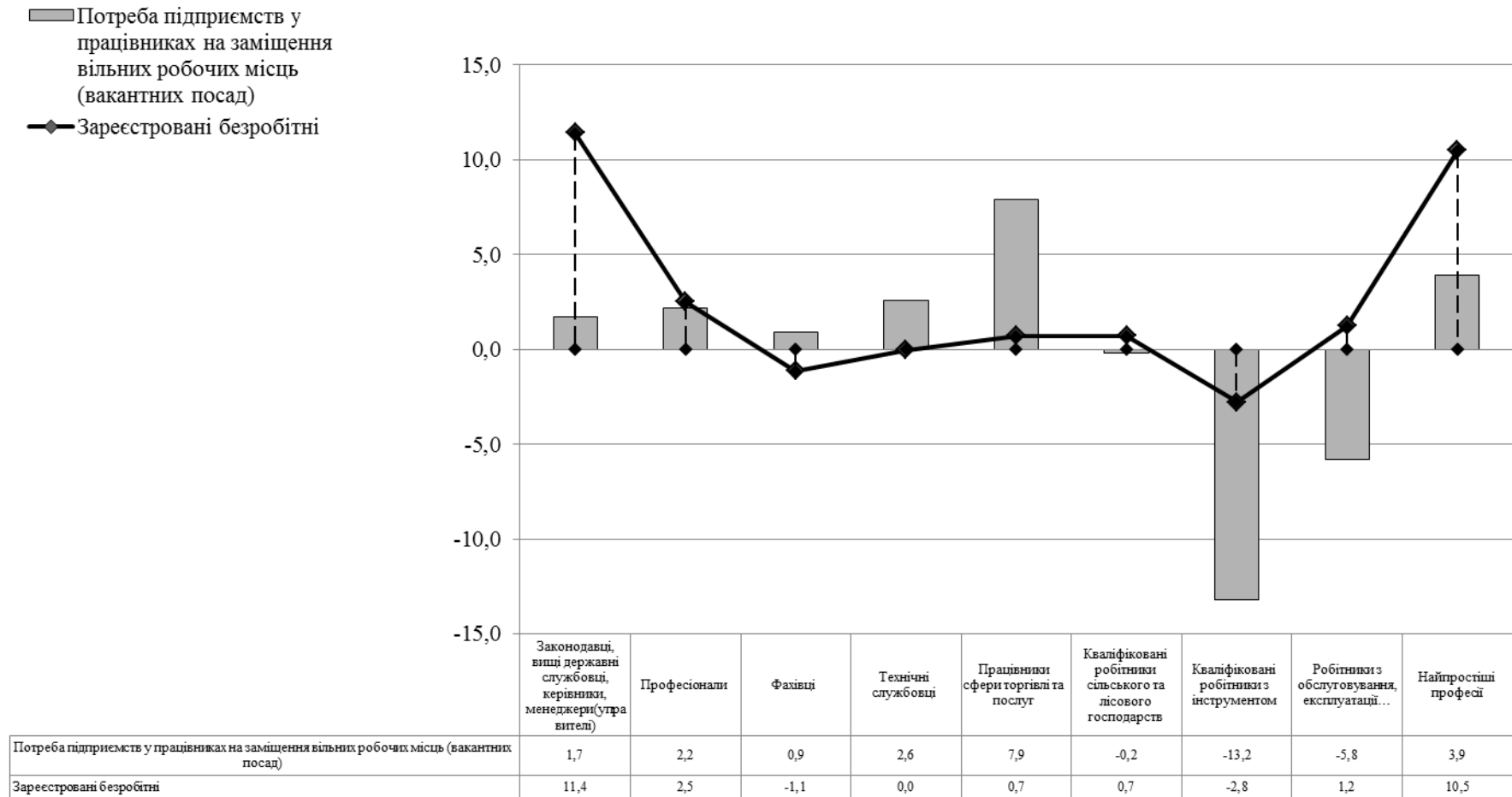


Рис. В.2. Структурні зрушення попиту та пропозиції робочої сили за професійними групами 2004-2016 рр.

Джерело: [85; 86].

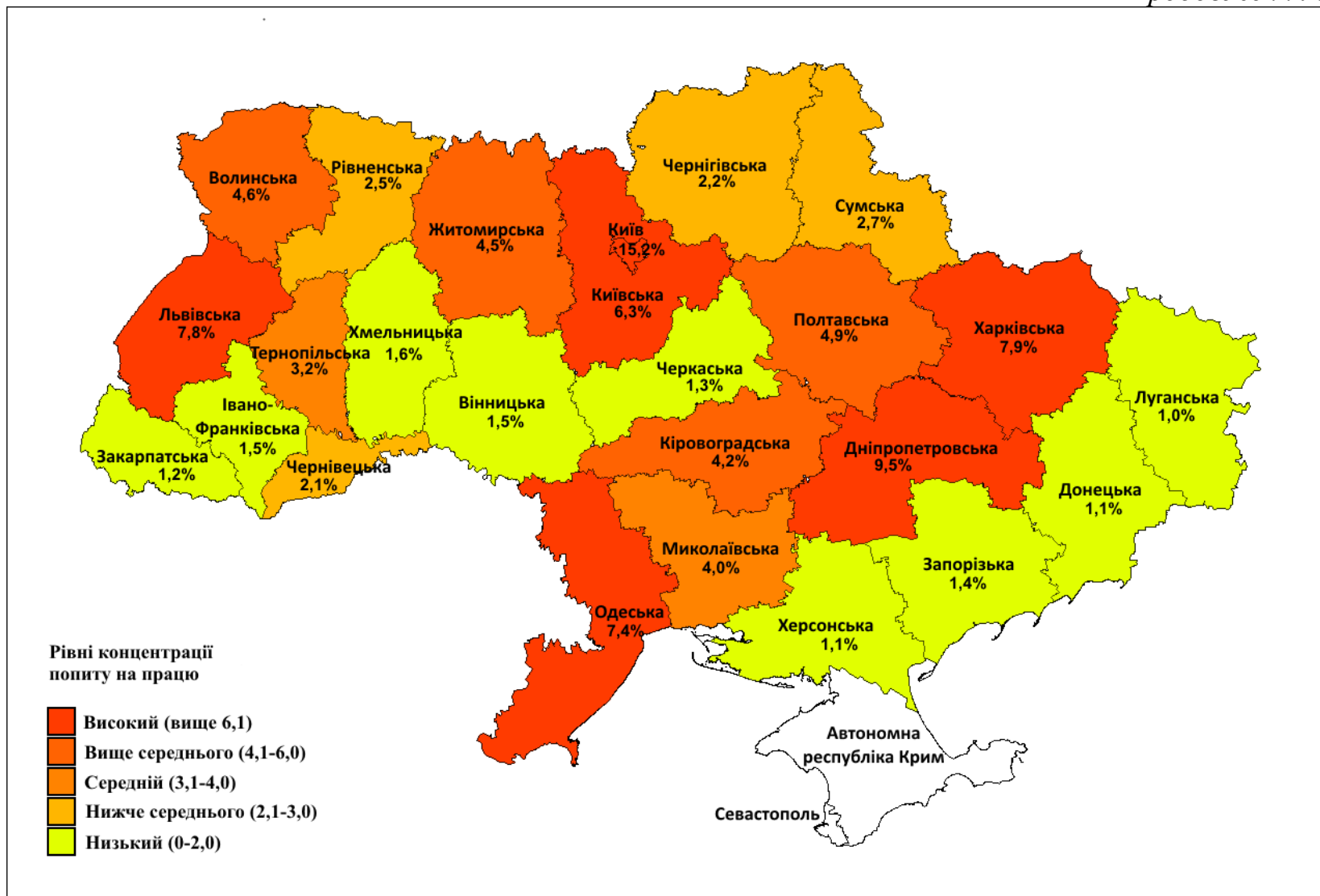


Рис. В.3. Концентрація попиту на працю в розрізі регіонів України у 2016 році

Джерело: [85; 86].

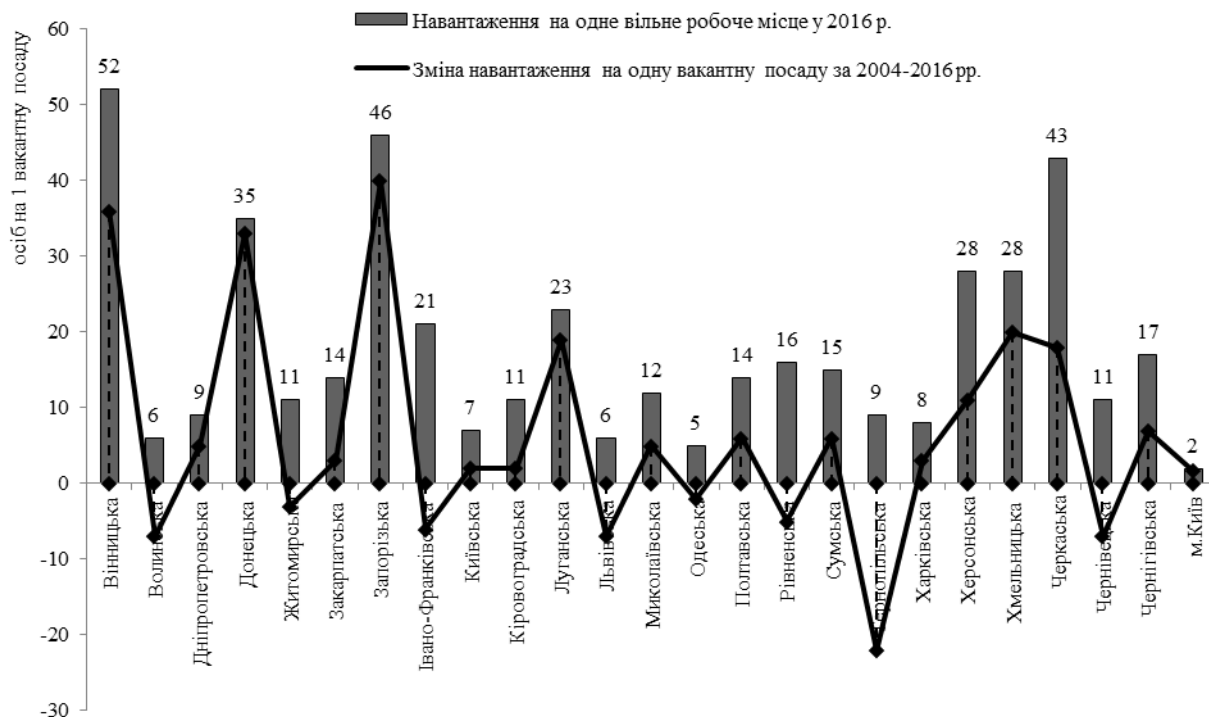
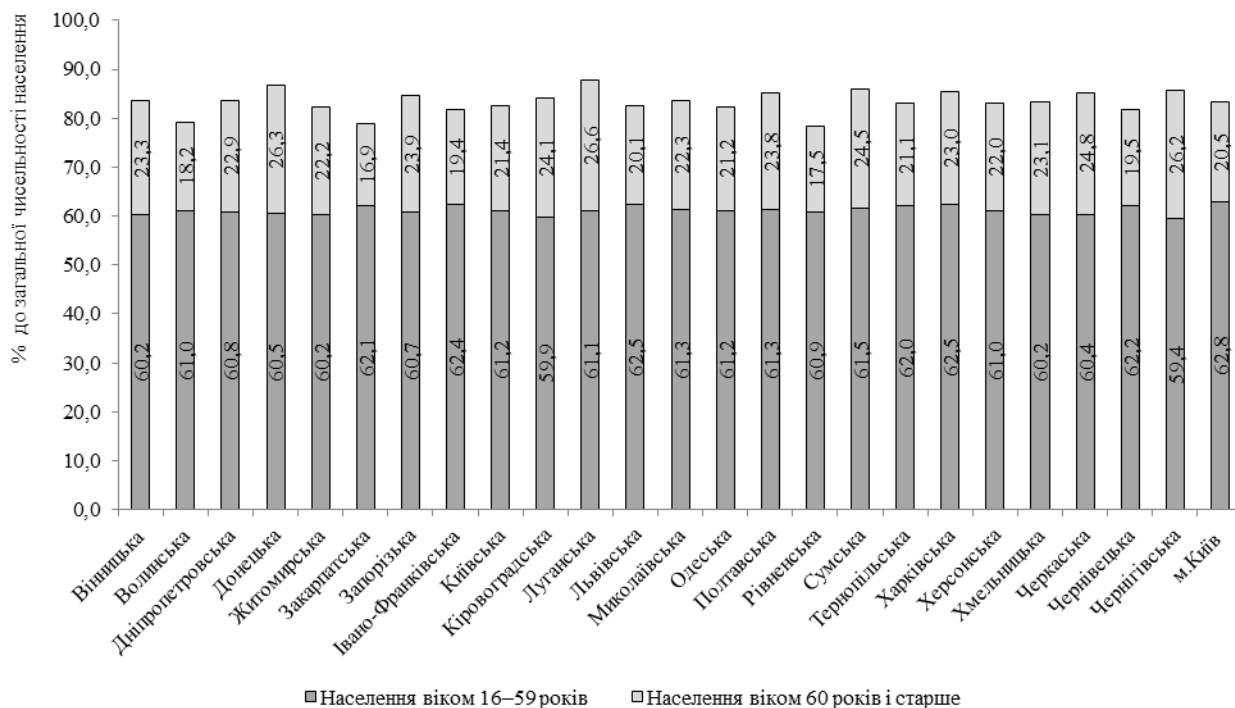


Рис.

**В.4. Динаміка зміни навантаження зареєстрованих безробітних на одну вакантну посаду за 2004-2016 рр.**

Джерело: [85; 86].



**Рис. В.5. Вікова структура населення працездатного та старше працездатного віку за регіонами України у 2016 році**

Джерело: [ 86].

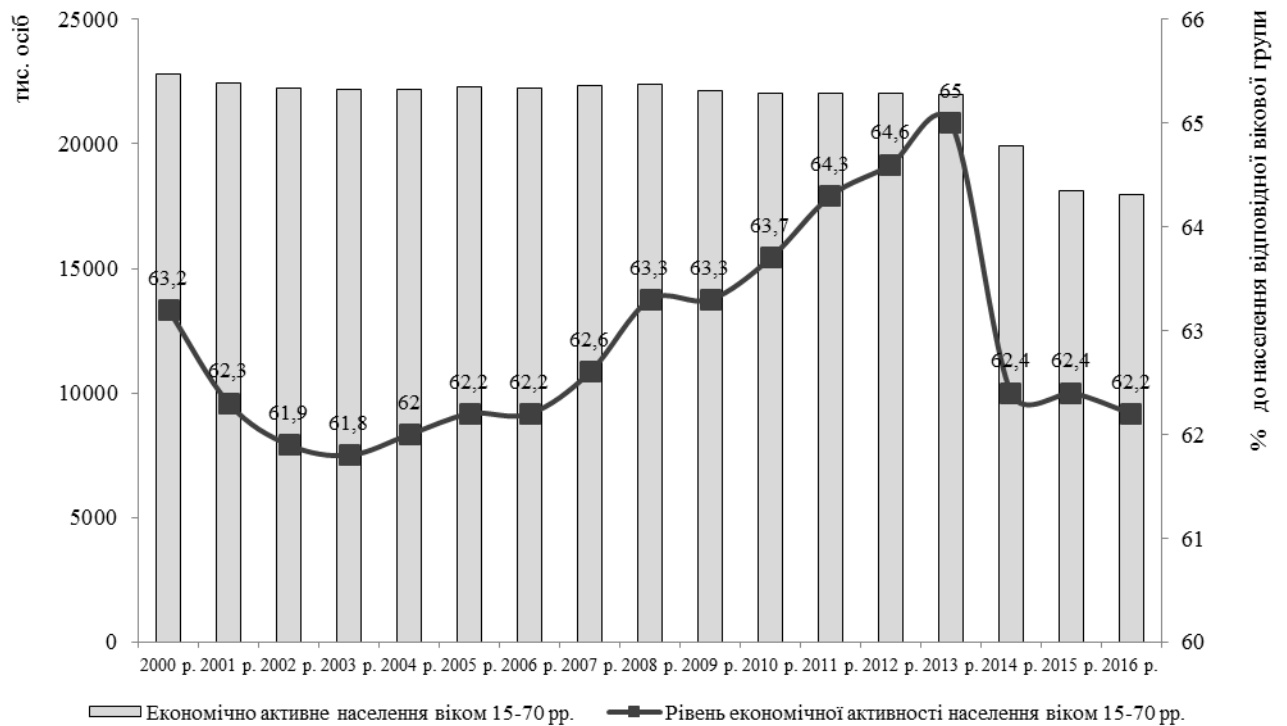


Рис. В.6. Економічна активність населення віком 15–70 років

Джерело: [ 86].

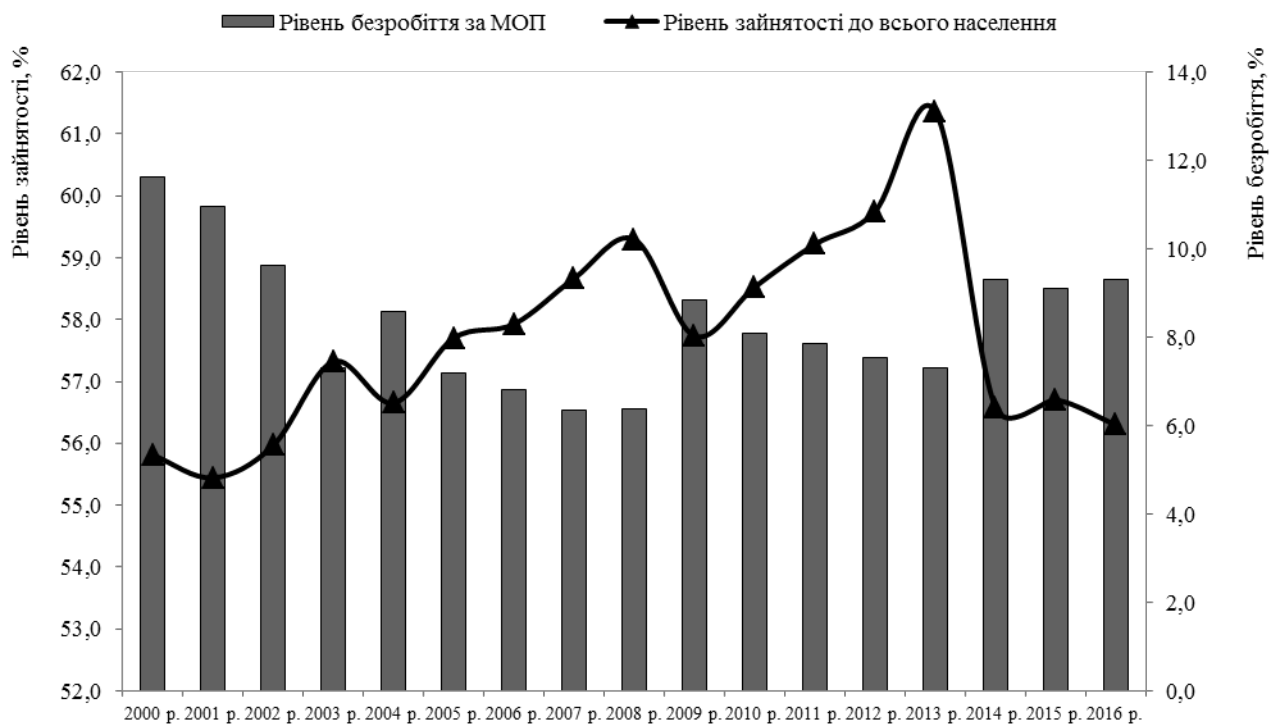
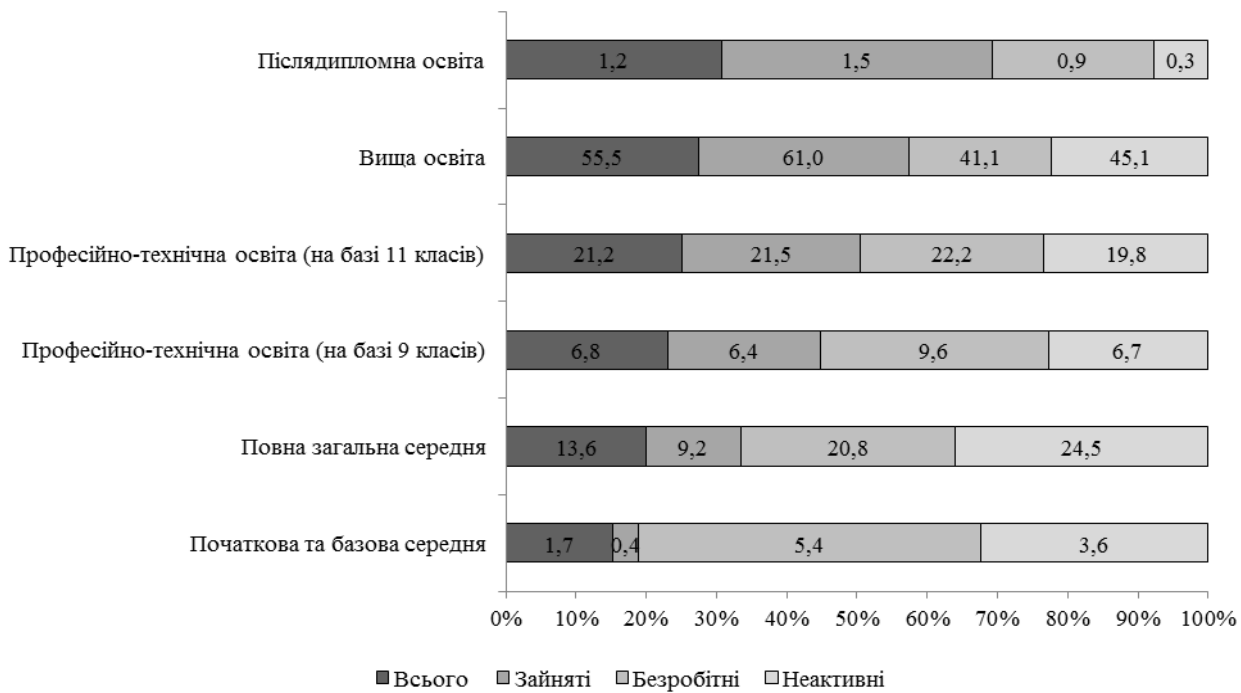


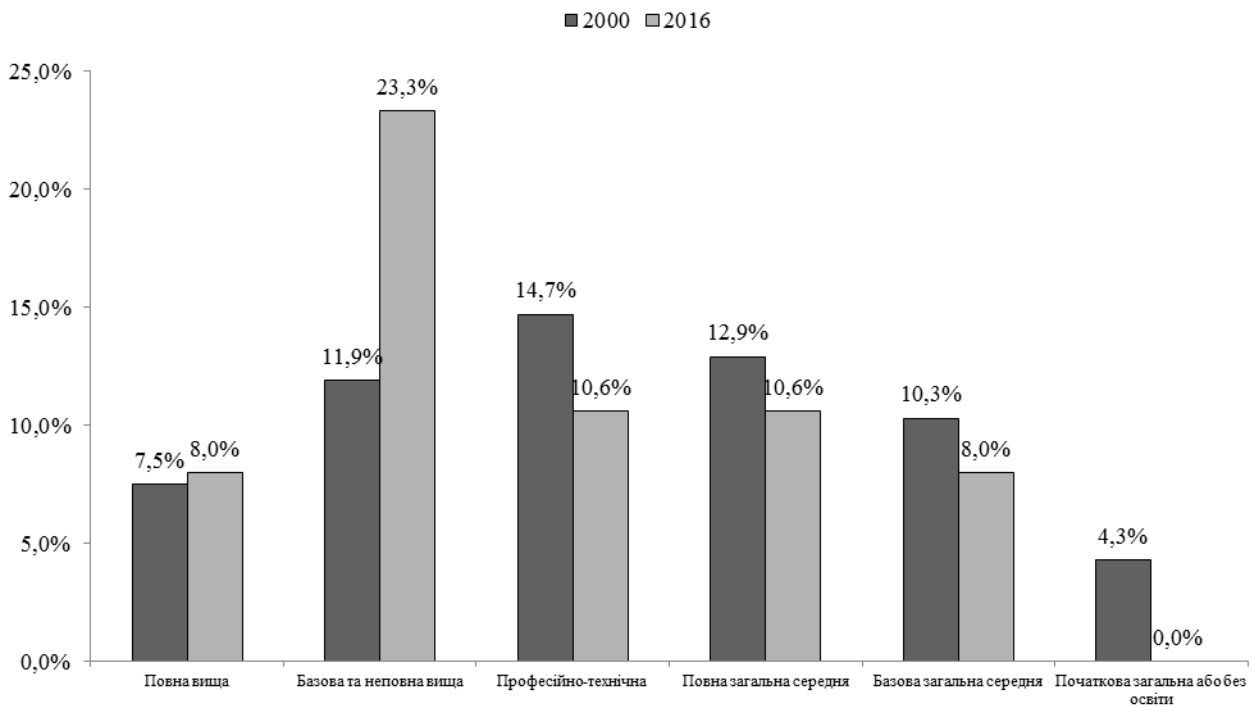
Рис. В.7. Динаміка пропозиції робочої сили за 2000–2016 рр.

Джерело: [ 86].



**Рис. В.8. Розподіл молоді віком 15-29 рр., що не навчається, за рівнями завершеної освіти та статусами економічної активності, %**

Джерело: [249].



**Рис. В.9. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) у 2000–2016 рр. за освітніми рівнями**

Джерело: [86].



## Додаток Д

Таблиця Д.1

### Основні підходи та методи вимірювання освітньої та кваліфікаційної відповідності / невідповідності

Підхід	Методологія	Релевантність	Сильні сторони	Слабкі сторони	Доступність даних	Використання у дослідженнях
1	2	3	4	5	6	7
Нормативний	Систематична оцінка робочих місць	Встановлює рівень кваліфікації, необхідної для конкретного робочого місця, та перевіряє придатність робочої сили	Професія та рівень кваліфікації можуть бути нерозривно пов'язані	Вимагає встановлення взаємозв'язку між робочим місцем та рівнем кваліфікації, необхідної для нього	Вимагає використання мікроданих	А. Шевальє (2003), Дж. Сазерленд (2012), А. Тарвід (2012)
	Визначення кваліфікаційної відповідності в розрізі основних професійних груп у загальній чисельності працездатного населення	Вимірювання співвідношення працівників певної професійної групи та освітнього рівня у загальній чисельності працездатного населення відповідного освітнього рівня	Можливість об'єктивного розподілу працівників певних професій з певним рівнем освіти за категоріями: недостатньо або надлишково освічені, повністю відповідають потребам робочого місця. Порівняно легко вимірюється	Передбачає постійний облік всіх робочих місць у професійному розрізі. Не враховує безробітних. Не враховує фактичного розподілу кадрів за рівнем освітньої підготовки. Результати складно представити візуально	Частково доступні. База обстеження населення з питань економічної активності. Цілком прийнятні для аналізу на макrorівні, однак існують складнощі для виконання порівнянь між країнами	А. Шевальє (2003), Дж. Сазерленд (2012), А. Тарвід (2012), ОЕСР (2012), Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)
Статистичний	Співвідношення безробітних та зайнятих	Вказує напрям невідповідності: який освітній рівень найбільш гостро буде затребуваний	Простий в обчисленні	Можливо обчислити лише для макrorівня	Повністю доступні	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)
	Крива Беверіджа	Вимірювання залежності між безробіттям і часткою вакантних робочих місць	Містить можливість перспективних розрахунків	Ігнорується неформальна економіка	Дані по вакантних робочих місцях доступні лише на зареєстрованому ринку праці	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)

Продовження додатка Д  
Продовження табл. Д.1

1	2	3	4	5	6	7
Статистичний	Коефіцієнт варіації зайнятості за освітніми рівнями	Міра відповідності між зайнятим населенням і потенційною робочою силою	Простий в обчисленні	Можливо обчислити лише для макрорівня	Повністю доступні	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)
	Емпіричний метод визначення освітньої та кваліфікаційної невідповідності	Оцінка надлишково / недостатньо освічених за рівнем освіти вище/нижче, середнього в рамках кожної професії	Простий в обчисленні	Недостатньо надійний, оскільки дослідник на базі власного припущення визначає середній рівень освіти для кожної конкретної професії. Результати залежать від рівня агрегації професій	Дані про освіту та професії цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності	С. Фернандес, С. Ортега (2008), С. Яухіайнен, (2011), Л. Ортіс та А. Куцел (2008)
	Вимірювання невідповідності кваліфікацій, що враховує роки очної освіти робочої сили в розрізі професійних груп	Середні періоди навчання для кожної з професійних груп і відображають вимоги до роботи	Містить меншу неоднорідність всередині професійних груп порівняно з нормативним методом оцінки	Чутливість до середнього рівня підготовки може бути недоліком цього методу, оскільки середній рівень освіти може бути зумовлений вимогами робочого місця	Дані про освіту та професії цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)
	Індекс кваліфікаційної невідповідності	Міра невідповідності кваліфікацій між попитом і пропозицією на них, або зведений умовний показник різниці між попитом та пропозицією робочої сили з різними рівнями освіти	Простий в обчисленні і легко інтерпретується	Неможливість оцінити надлишкову освіченість в професійних групах 1–3 рівнів. Існування певних відмінностей між країнами за освітніми рівнями та професіями	Доступні на макрорівні	МОП (2014)

Продовження додатка Д  
Продовження табл. Д.1

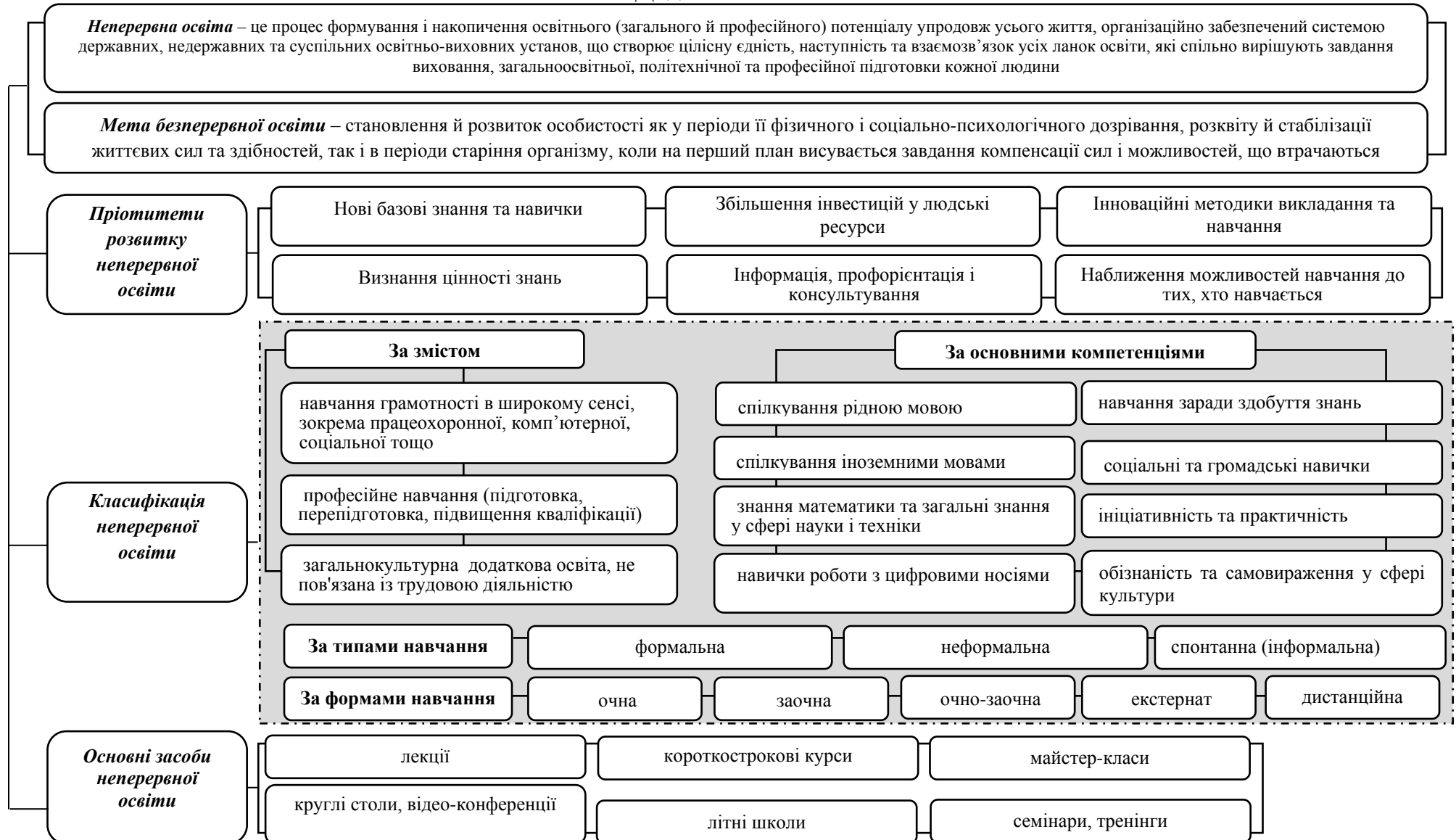
1	2	3	4	5	6	7
Статистичний	Дисперсія показників зайнятості та безробіття за кваліфікаційними рівнями	Міра кваліфікаційної відповідності робочої сили	Простий в обчисленні і легко інтерпретується	Ігнорування даних про незадоволений попит на робочу силу, а також нівелювання даних про відповідність робочим місцям зайнятих в економіці	Дані цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)
	Різниця відносних показників безробіття (дисперсія рівнів безробіття)	Вимірювання гетерогенності безробітних за освітніми рівнями	Простий в обчисленні і легко інтерпретується	Надає узагальнену оцінку для макрорівня	Дані повністю доступні	Дж. Йохансен (2012), Д. Гателлі (2012)
	Відносна дисперсія показників зайнятості за трьома кваліфікаційними групами	Вимірювання абсолютної різниці між часткою певної кваліфікаційної групи зайнятих та часткою економічно активного населення відповідної кваліфікаційної групи	Простий в обчисленні і легко інтерпретується	Не враховує безробітне населення, що звужує об'єктивність виміру	Дані цілком доступні з обстеження населення з питань економічної активності	Р. Мартін (1997), М. Естеверо, Е. Тсоунта (2011), А. Арпайо, А. Кісс, А. Турріні (2014), Єврокомісія (2013)
Соціологічний (суб'єктивний)	Самооцінка	Оцінювання відповідності навичок займаній посаді	Дає точну інформацію	Вимагає проведення анкетування і обробки даних. Оцінки носять суб'єктивний характер	Обмеженість даних	М. Тсанг, Г. Левін (1985), Дж. Херш (1991), Б. Тезер (2005), Дж. Аллен, Р. Ван дер Вельден (2007)

*Закінчення додатка Д  
Закінчення табл. Д.1*

1	2	3	4	5	6	7
Дохідний	Повернення до освіти	Показник відображає віддачу від інвестицій в продовження освіти	Легко інтерпретується	Залежить від наявності розлогої інформації по оплаті праці. Суперечливе використання для визначення відповідності	Потребує доступу до мікроданих	С. Будрія (2011), Л. Сторен (2010), Дж. Кайнарка (2012), Р. Деккер (2002), І. Мурільо (2012), М. Бласкес (2012), С. Барон (2010)
	Відносна заробітна плата за рівнями освіти	Зміни у відносній заробітній платі відображають зміну попиту на кваліфікаційні рівні робочої сили	Легко інтерпретується	Залежить від достовірних даних по заробітній платі, не відображає невідповідність	База обстеження населення з питань економічної активності	Н. Санчес-Санчес (2012), А. Кутілло, Дж. Ді П'єтро (2006), Д. Верхаст (2012), Дж. Хартог (2000)

Складено за джерелами: [164; 173; 177; 178; 179; 180; 184; 185; 194; 195; 203; 209; 224; 228; 238; 239; 253; 272; 279; 294; 306; 309; 318; 319; 320; 332; 334; 337].

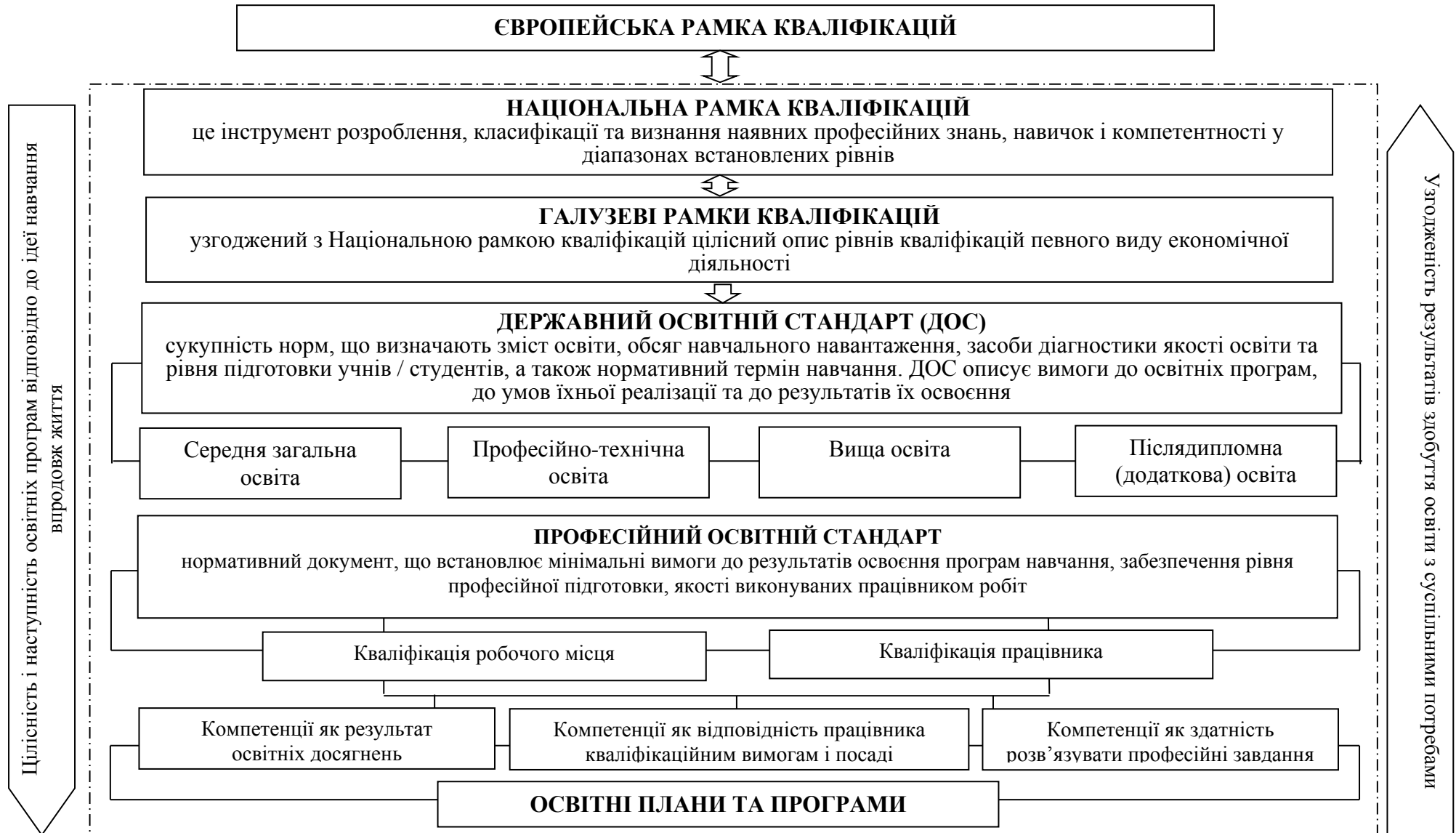
## Додаток Е



**Рис. Е.1. Основні елементи структури неперервної освіти**

Джерело: авторська розробка

## Додаток Ж



Джерело: авторська розробка

Рис. Ж.1. Взаємозв'язок ЄРК та НСК

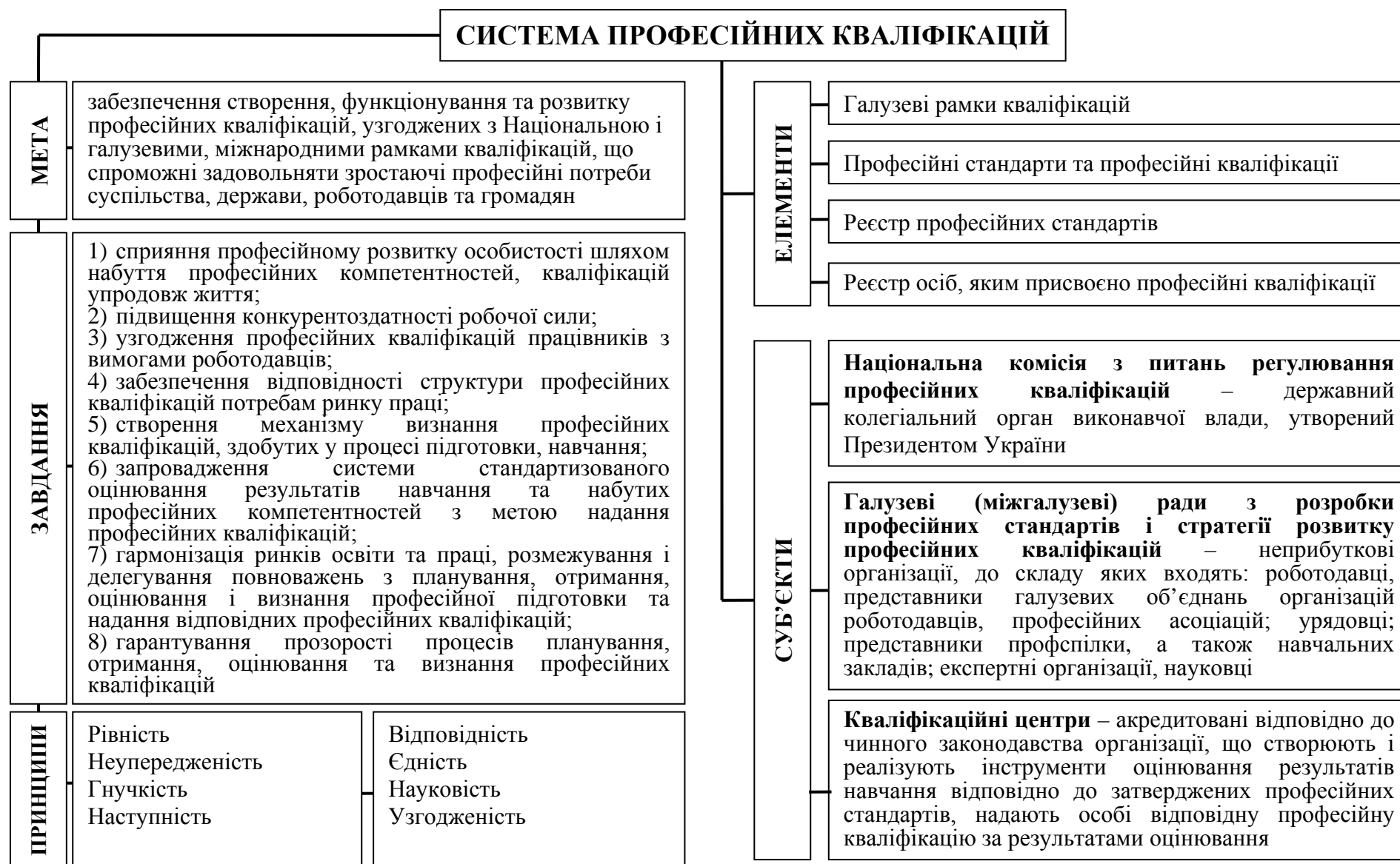


Рис. Ж. 2. Система професійних кваліфікацій в Україні

### Додаток 3

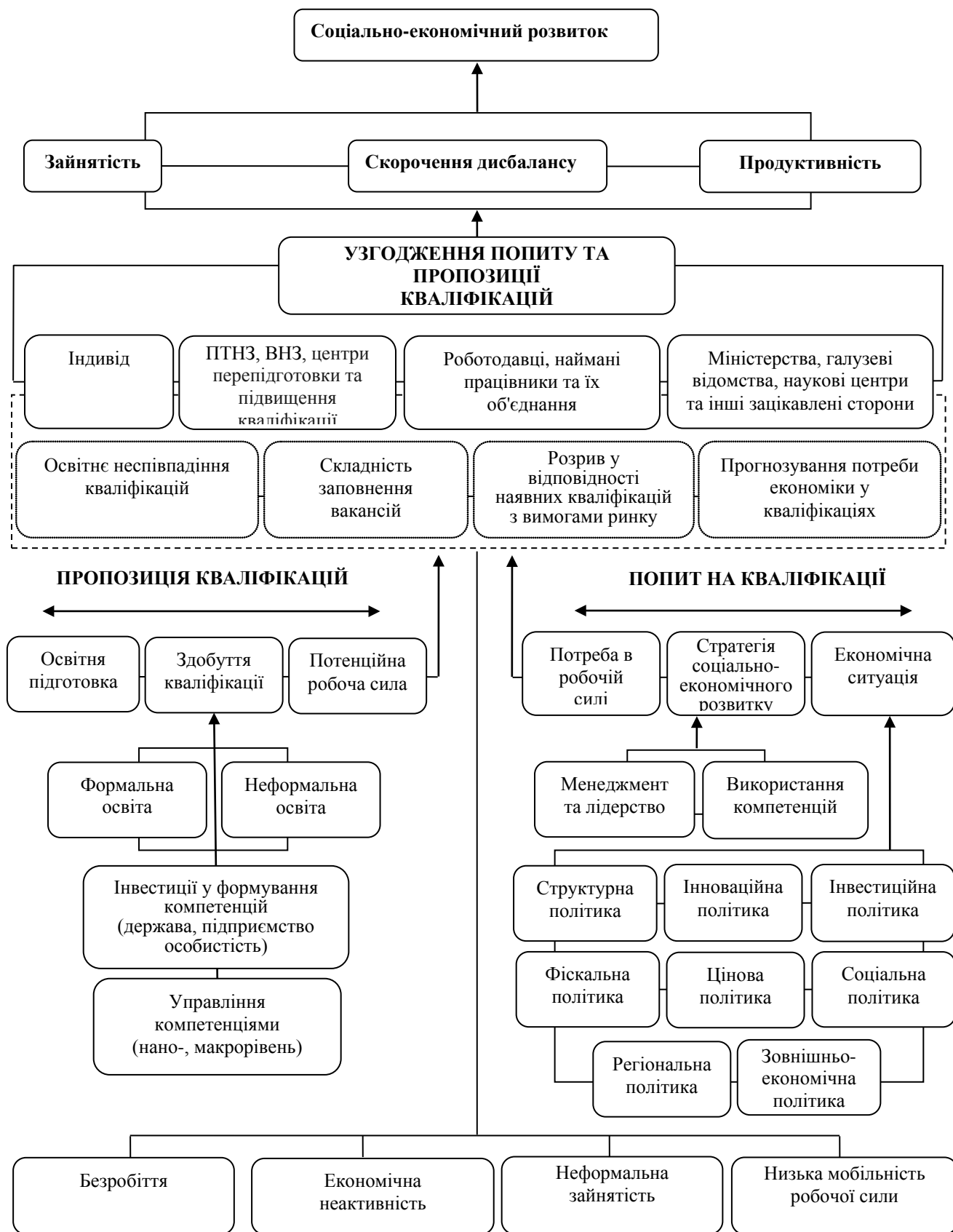


Рис. 3.1. Взаємозв'язок соціально-економічного розвитку та узгодження кваліфікацій

Джерело: авторська розробка



## Додаток II АНКЕТА роботодавця

Шановний респонденте!

Запрошуємо Вас взяти участь у експертному дослідженні відповідності компетенцій претендентів на робочі місця потребам економіки.

Оберіть, будь ласка, ті варіанти відповіді, які якомога точніше відображають Вашу думку або напишіть свій варіант відповіді, відповідаючи на варіант «інше». За можливістю, уникайте варіантів відповіді «важко відповісти». Просимо звернути увагу на кількість варіантів, які можна обирати у кожному запитанні анкети.

Ваша анкета є анонімною, результати будуть використані в узагальненому вигляді, але Ваша думка є вкрай важливою, бо допоможе оцінити рівень відповідності якісних характеристик робочої сили суспільним запитам та сприятиме розробці системи заходів щодо подолання дисбалансу на ринку праці.

Заздалегідь дякуємо за участь в опитуванні!

**1. Проранжуйте основні джерела пошуку нового персоналу, які використовуються на Вашому підприємстві. Оцініть у балах від 0 до 5: 5 балів – частіше за все, 0 балів – взагалі не використовуєте**

1. Job портали (rabota.ua, hh.ua, work.ua, alljob.com.ua тощо)	
2. Центри зайнятості та працевлаштування	
3. Рекрутингові та кадрові агенції	
4. Освітні заклади, що готують фахівців потрібного профілю	
5. Рекомендації знайомих (родичів, друзів)	
6. Інше (оголошення в газетах, пошук в соцмережах, власні бази і т.п.) _____	

**2. Чи відчуваєте Ви складнощі у підборі персоналу?**

- 1. Так, відчуваю
- 2. Швидше відчуваю, ніж не відчуваю
- 3. Швидше не відчуваю, ніж відчуваю
- 4. Ні, не відчуваю

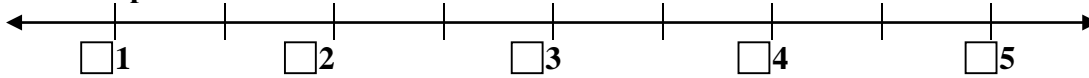
**3. З чим насамперед пов'язані складнощі у підборі персоналу (оберіть кілька варіантів)?**

- 1. З низьким рівнем заробітної плати
- 2. З непривабливістю змісту роботи та умов праці
- 3. Зі змінами вимог до робочого місця
- 4. З дефіцитом кваліфікованих кадрів
- 5. З невідповідністю знань і вмінь претендентів вимогам робочих місць
- 6. Зі швидким старінням навичок
- 7. Із завищеними вимогами претендентів на робочі місця
- 8. Інше (зазначте) \_\_\_\_\_

**4. Якою інформацією Ви керуєтесь, обираючи претендента на заповнення вакансії? Яка її значущість? Оцініть за п'ятибальною шкалою: 1 бал – не має значення, 5 балів – має першочергове значення.**

Інформація, що характеризує рівень підготовки здобувача	Ступінь значущості
1). Рівень освіти та кваліфікація, що підтверджуються відповідними документами	
2). Оцінки за профільними дисциплінами в додатку до диплому	
3). Рейтинг навчального закладу, який закінчив претендент на робоче місце	
4). Наявність документів про додаткову освіту	
5). Досвід практичної роботи у Вашій галузі	
6). Наявність навичок, важливих для роботи	
7). Соціально-психологічні характеристики кандидата	
8). Інше (напишіть) _____	

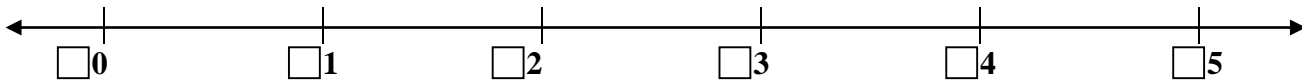
5. На скільки якість підготовки претендентів на робочі місця відповідає сучасним потребам економіки? Оцініть у балах від 1 до 5: 5 балів – високий рівень відповідності, 1 балів – низький рівень відповідності.



6. Оцініть рівень підготовки претендентів на робочі місця у більшості випадків

	Не відповідають потребам	Відповідають потребам частково	Відповідають потребам
Теоретичні знання	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Практичні вміння й навички	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Соціальні компетенції	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Як Ви вважаєте, нестача/надлишок компетенцій найманого працівника впливає на продуктивність праці? Оцініть у балах від 0 до 5: 5 балів – значно впливає, 0 балів – взагалі не впливає.



8. Чи співпрацює Ваше підприємство (організація) з навчальними закладами професійної та вищої освіти?

- 1. Так
- 2. Ні

9. Якщо так, то який рівень взаємозв'язків між Вашим підприємством (організацією) та навчальними закладами:

- 1. Високий
- 2. Вище середнього
- 3. Середній (задовільний)
- 4. Нижче середнього
- 5. Низький (незадовільний)

10. Якщо Ваше підприємство не співпрацює з навчальними закладами у сфері підготовки кадрів, то чи погодитися Ви на співробітництво?

- 1. Так, погоджуся
- 2. Швидше погоджуся, ніж не погоджуся
- 3. Швидше не погоджуся, ніж погоджуся
- 4. Не погоджуся

11. У яких напрямках діяльності Ви вважаєте таку співпрацю ефективною?

- 1. Розробка професійних стандартів освіти, змін та доповнень до класифікатора професій та переліку напрямів та спеціальностей, за якими здійснюється підготовка фахівців
- 2. Часткове фінансування матеріально-технічної бази навчального закладу
- 3. Розробка критеріїв ефективності системи підготовки та перепідготовки кадрів
- 4. Участь у створенні навчальних програм
- 5. Визначення обсягів підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації робітників у профільних професійно-технічних навчальних закладах;
- 6. Контроль знань, умінь та навичок учнів, слухачів, їх кваліфікаційна атестація;
- 7. Організація виробничої практики;
- 8. Акредитація навчального закладу;
- 9. Створення профільних кафедр при університетах, бізнес-інкубаторів, наукових парків

## 12. Оцініть рівень відповідності знань і вмінь найманих працівників вимогам робочого місця

Блок «*Наявний рівень*» призначений для виявлення поточного рівня компетентності найманих працівників. Якщо Ви вважаєте, що наймані працівники (відповідної групи) повною мірою володіють зазначеною компетенцією, то оберіть цифру 5. Якщо ж Ви вважаєте, що вони не володіють цією компетенцією, то оберіть цифру 1. У випадках часткового володіння компетенцією оберіть значення 2, 3, 4, які відображають ступінь Вашого наближення до тієї чи іншої точки зору.

Блок «*Необхідний рівень*» призначений для оцінки компетенцій найманих працівників, відповідно вимогам робочого місця. Якщо Ви вважаєте, що дана компетенція є важливою для персоналу (відповідної групи) Вашого підприємства, то оберіть цифру 5. Якщо ж Ви вважаєте, що дана компетенція є не суттєвою для відповідного робочого місця, то оберіть цифру 1. У випадках часткової потреби оберіть значення 2, 3, 4, які відображають ступінь наближення до тієї чи іншої точки зору.

Перелік компетенцій	Наявний рівень	Необхідний рівень
1. Комунікативні (володіння культурою мови, сучасними інформаційними технологіями, міжособистісне спілкування тощо)		
2. Математичні (знання математичних методів та математичне мислення)		
3. Навчальні (вміння здобувати нові знання та застосовувати їх на практиці)		
4. Підприємницькі (новаторство, готовність проявляти ініціативу, ризикувати, вміння планувати і керувати проектами)		
5. Соціально-економічні (знання правил економічної поведінки, що дозволяють ефективно і конструктивно брати участь у виробничих процесах)		
6. Управлінські (готовність до прийняття рішень, здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати й враховувати більшість суб'єктивних чинників; справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями)		
7. Психологічні (знання основних принципів і категорій, загальної та соціальної психології, психології особистості, що забезпечують формування вмінь постійно поліпшувати якість виконання своїх функцій)		
8. Аналітично-діагностичні (володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів)		
9. Предметні (володіння теоретичними основами виконуваної роботи; уміння застосовувати набуті знання у виробничій і громадській діяльності; виконувати основні професійно-методичні функції.)		
10. Технологічні (функціональні знання і вміння технологічної діяльності, спрямованої на розвиток професійних компетенцій; уміння швидко пристосуватися до нових умов праці; знання про виробничі об'єкти і технологічні процеси)		
11. Дослідницькі (володіння науковим мисленням, умінням спостерігати й аналізувати, висувати гіпотези, обробляти результати наукових спостережень у галузі виконуваної роботи)		
12. Нормативно-правові (обізнаність із законодавчо-нормативною базою у сфері професійної діяльності)		

## 13. Вкажіть компетенції, які в майбутньому будуть користуватися попитом на Вашому підприємстві до 2030 року?

1. Системне мислення (вміння визначати складні системи і працювати з ними в тому числі системна інженерія)
2. Навички міжгалузевої комунікації (розуміння технологій, процесів і ринкової ситуації в різних суміжних та несуміжних галузях)

## Закінчення додатка II

- 3. Вміння керувати проектами та процесами
  - 4. Програмування ІТ-рішень, управління складними автоматизованими комплексами, робота зі штучним інтелектом
  - 5. Вміння працювати з запитами споживача
  - 6. Мультимовність і мультикультурність (володіння іноземними мовами, розуміння національного та культурного контексту країн-партнерів)
  - 7. Вміння працювати з колективами, групами та індивідами
  - 8. Робота в режимі високої невизначеності та швидкої зміни завдань (вміння швидко приймати рішення, реагувати на зміни умов роботи, розподіляти ресурси і керувати власним часом)
- 9). Зазначте інше \_\_\_\_\_

### 14. Оберіть найбільш підходящі шляхи наближення відповідності компетенцій робочої сили суспільним запитам або зазначте свої

- 1. Потрібно більше уваги приділяти практичній підготовці кадрів, зокрема шляхом обов'язкової виробничої практики на підприємствах
  - 2. Необхідно запровадити прогнозування потреби у кваліфікаціях відповідно до запитів економіки
  - 3. Необхідно узгодити навчальні програми з вимогами роботодавців за всіма видами економічної діяльності
  - 4. Необхідно залучати викладачів із практичним досвідом
  - 5. Нічого не потрібно змінювати.
6. Інше (напишіть) \_\_\_\_\_

### Кілька слів про Ваше підприємство:

- 1. Назва підприємства (організації) \_\_\_\_\_
- 2. Назвіть область та місто в якому Ви працюєте? \_\_\_\_\_
- 3. Оберіть вид економічної діяльності Вашого підприємства?

Сільське, лісове та рибне господарства

Промисловість

Постачання електроенергії, газу, пари та кондиційованого повітря

Водопостачання; каналізація, поводження з відходами

Будівництво

Оптова та роздрібна торгівля; ремонт автотранспортних засобів і мотоциклів

Транспорт, складське господарство, поштова та кур'єрська діяльність

Тимчасове розміщування і організація харчування

Інформація та телекомунікації

Фінансова та страхова діяльність

Операції з нерухомим майном

Професійна, наукова та технічна діяльність

Діяльність у сфері адміністративного та допоміжного обслуговування

Державне управління й оборона; обов'язкове соціальне страхування

Освіта

Охорона здоров'я та надання соціальної допомоги

Мистецтво, спорт, розваги та відпочинок

Надання інших видів послуг

### 4. Назвіть чисельність персоналу на Вашому підприємстві:

- 1. До 50 осіб
- 2. 50-100 осіб
- 3. 100-500 осіб
- 4. 500-1000 осіб
- 5. більше 1000 осіб

**Щиро дякуємо за участь у опитуванні!**

*Джерело:* авторська розробка.

**Додаток К**  
**АНКЕТА**  
**найманого працівника**

Шановний респонденте!

Будемо щиро вдячні за Вашу відповідь на запитання анкети з метою визначення ефективності існуючої системи взаємодії ринків освіти та праці.

Оберіть, будь ласка, ті варіанти відповіді, які якомога точніше відображають Вашу думку або напишіть свій варіант відповіді, відповідаючи на варіант «інше». За можливістю, уникайте варіантів відповіді «важко відповісти». Просимо звернути увагу на кількість варіантів, які можна обирати у кожному запитанні анкети.

Ваша анкета є анонімною, результати будуть використані в узагальненому вигляді, але Ваша думка і думка Ваших колег допоможе вирішити важливі проблеми, пов'язані зі зменшенням напруги на ринку праці та узгодження попиту і пропозиції на компетенції.

Заздалегідь дякуємо за участь в опитуванні!

**1. Який навчальний заклад Ви закінчили? \_\_\_\_\_**

**2. Ваш освітньо-кваліфікаційний рівень?**

- 1. Кваліфікований робітник
- 2. Молодший спеціаліст (молодший бакалавр)
- 3. Бакалавр
- 4. Спеціаліст
- 5. Магістр

**3. Ваша кваліфікація (профіль)?**

<b>Кваліфікація (профіль)</b>	<input type="checkbox"/>
Культурний і мистецький профіль	<input type="checkbox"/>
Гуманітарні науки (філософія, журналістика, історія, міжнародні відносини, філологія)	<input type="checkbox"/>
Соціальні науки (психологія, соціологія, політологія)	<input type="checkbox"/>
Економіка, комерція, та підприємництво (економіка і підприємництво, менеджмент, торгівля, туризм)	<input type="checkbox"/>
Юридичний профіль	<input type="checkbox"/>
Природничі науки (фізика, прикладна фізика, хімія, біологія, географія, гідрометеорологія, геологія, екологія, геодезія, картографія та землевпорядкування)	<input type="checkbox"/>
Математика та інформатика (математика, прикладна математика, механіка, комп'ютерні науки)	<input type="checkbox"/>
Інженерно-технологічні науки	<input type="checkbox"/>
Транспортний профіль	<input type="checkbox"/>
Медичний профіль	<input type="checkbox"/>
Архітектура і будівництво	<input type="checkbox"/>
Сільське господарство, лісництво і рибництво	<input type="checkbox"/>
Харчові технології	<input type="checkbox"/>
Державне управління	<input type="checkbox"/>
Інший	<input type="checkbox"/>

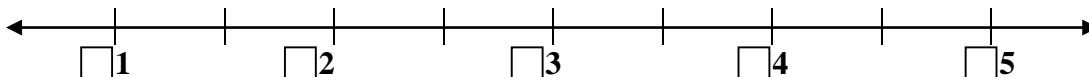
**4. У якому році Ви закінчили навчальний заклад? \_\_\_\_\_**

5. Чи маєте додаткову вищу або професійну освіту? Якщо так, то вкажіть навчальний заклад, кваліфікацію, спеціальність і рік випуску. \_\_\_\_\_

6. За рахунок яких фінансових ресурсів Ви здобули освіту?

- 1. Державне фінансування
- 2. Кошти батьків
- 3. Кошти підприємства
- 4. Власні кошти

7. На скільки якість підготовки у навчальному закладі, який Ви закінчили, відповідає потребам ринку праці? Оцініть у балах від 1 до 5: 5 балів – високий рівень відповідності, 1 бал – низький рівень відповідності.



8. Чи працюєте Ви зараз за фахом?

- 1. Так
- 2. Ні

9. Якщо ні, то вкажіть причину (один з запропонованих варіантів або напишіть власний)

- 1. Повністю втратив інтерес до здобутої професії
- 2. Не влаштовує характер та зміст професійної діяльності (організація і умови праці, ступінь концентрації та відповідальності)
- 3. Рівень заробітної плати недостатній, щоб задовольнити мої поточні потреби
- 4. Відсутність перспектив кар'єрного зростання
- 5. Моя професія непрестижна
- 6. Інше (напишіть) \_\_\_\_\_

10. До якої професійної групи Ви належите?

- 1. Працівник сфери торгівлі та послуг
- 2. Технічний службовець
- 3. Фахівець
- 4. Професіонал
- 3. Управлінець

11. Як Ви знайшли цю роботу?

- 1. Дізнався про вакансію від знайомих (родичів, друзів)
- 2. Знайшов оголошення із пропозицією роботи (у газеті, Інтернеті тощо)
- 3. Запропонували у центрі зайнятості
- 4. Звернувся безпосередньо до роботодавця
- 5. За допомогою рекрутингової/кадрової агенції
- 6. Інше (напишіть) \_\_\_\_\_

12. Як Ви вважаєте, на скільки вимоги до роботи, яку Ви маєте виконувати на своєму робочому місці, відповідають рівню отриманої Вами освіти?

- 1. Не відповідають, вони нижчі від мого рівня освіти
- 2. Приблизно відповідають моєму рівню освіти
- 3. Не відповідають, вони вищі від мого рівня освіти
- 4. Повністю відповідають моєму рівню освіти

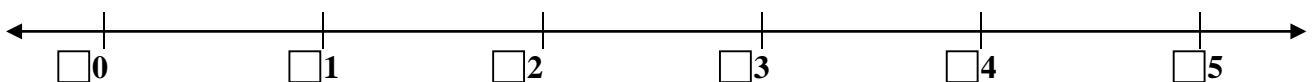
**13. Оберіть найбільш прийнятний для Вас варіант відповіді за кожною з запропонованих позицій, що характеризують ступінь Вашого задоволення наявним робочим місцем.**

№		Задовольняє	Швидше задовольняє, ніж не задовольняє	Швидше не задовольняє, ніж задовольняє	Не задовольняє
1	Заробітна плата	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2	Соціальний пакет	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3	Умови праці	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4	Зміст праці	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5	Можливості кар'єрного зростання	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6	Можливості отримання додаткових професійних знань	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7	Відповідність Вашого рівня знань і умінь вимогам робочого місця	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**14. Оберіть варіант відповіді, який більш точно характеризує Вас?**

1. Моя кваліфікація повністю відповідає вимогам цього робочого місця
2. Моя кваліфікація частково відповідає вимогам цього робочого місця
3. Рівень моєї кваліфікації повністю відповідає вимогам цього робочого місця, але я відчуваю потребу оновлення знань
4. Моя кваліфікація не підходить для якісного виконання цієї роботи
5. Моя кваліфікація відповідає цьому робочому місцю, але знання і вміння, якими я володію несуттєві або взагалі не потрібні для цієї роботи
6. Важко сказати

**15. Чи впливає на Вашу продуктивність праці нестача/надлишок освіти? Оцініть у балах від 0 до 5: 5 балів – повністю впливає, 0 балів – взагалі не впливає.**



**16. Оцініть рівень відповідності Ваших знань і умінь посаді, на якій Ви працюєте**

**Блок «Наявний рівень»** призначений для виявлення поточного рівня вашої компетентності. Якщо Ви вважаєте, що повною мірою володієте зазначеною компетенцією, то оберіть цифру 5. Якщо ж Ви вважаєте, що не володієте цією компетенцією, то оберіть цифру 1. У випадках часткового володіння компетенцією оберіть значення 2, 3, 4, які відображають ступінь Вашого наближення до тієї чи іншої точки зору.

**Блок «Необхідний рівень»** призначений для оцінки компетенцій, яких вимагає ваше робоче місце. Якщо Ви вважаєте, що дана компетенція є важливою для Вашої посади, то оберіть цифру 5. Якщо ж Ви вважаєте, що дана компетенція є не суттєвою для вашої посади, то оберіть цифру 1. У випадках часткової потреби оберіть значення 2, 3, 4, які відображають ступінь наближення до тієї чи іншої точки зору.

Продовження додатка К

Перелік компетенцій	Наявний рівень	Необхідний рівень
1. Комунікативні (володіння культурою мови, сучасними інформаційними технологіями, міжособистісне спілкування тощо)		
2. Математичні (знання математичних методів та математичне мислення)		
3. Навчальні (вміння здобувати нові знання та застосовувати їх на практиці)		
4. Підприємницькі (новаторство, готовність проявляти ініціативу, ризикувати, вміння планувати і керувати проектами)		
5. Соціально-економічні (знання правил економічної поведінки, що дозволяють ефективно і конструктивно брати участь у виробничих процесах)		
6. Управлінські (готовність до прийняття рішень, здатність адекватно оцінювати ситуацію, розпізнавати й враховувати більшість суб'єктивних чинників; справлятися з новими та непередбачуваними ситуаціями)		
7. Психологічні (знання основних принципів і категорій, загальної та соціальної психології, психології особистості, що забезпечують формування вмінь постійно поліпшувати якість виконання своїх функцій)		
8. Аналітично-діагностичні (володіння навичками збирання, обробки, аналізу, узагальнення інформації та презентації результатів)		
9. Предметні (володіння теоретичними основами виконуваної роботи; уміння застосовувати набуті знання у виробничій і громадській діяльності; виконувати основні професійно-методичні функції.)		
10. Технологічні (функціональні знання і вміння технологічної діяльності, спрямованої на розвиток професійних компетенцій; уміння швидко пристосуватися до нових умов праці; знання про виробничі об'єкти і технологічні процеси)		
11. Дослідницькі (володіння науковим мисленням, умінням спостерігати й аналізувати, висувати гіпотези, обробляти результати наукових спостережень у галузі виконуваної роботи)		
12. Нормативно-правові (обізнаність із законодавчо-нормативною базою у сфері професійної діяльності)		

**17. Чи проходили Ви, за останні 5 років, додаткову підготовку (перепідготовку), підвищення кваліфікації (курси, тренінги, стажування)?**

1. Так, проходив за рахунок підприємства;
2. Так, проходив за свій рахунок;
3. Так, проходив за рахунок третіх осіб;
4. Ні, не проходив, бо вважаю це недоцільним;
5. Ні, не проходив, бо не отримував такої пропозиції

**18. У випадку отримання додаткової професійної підготовки (перепідготовки), підвищення кваліфікації, хто на Ваш погляд має сплатити її вартість?**

1. Держава
2. Роботодавець
3. Готовий навчатися за власний рахунок
4. Треті особи (міжнародні організації, фонди, освітні центри, тощо)

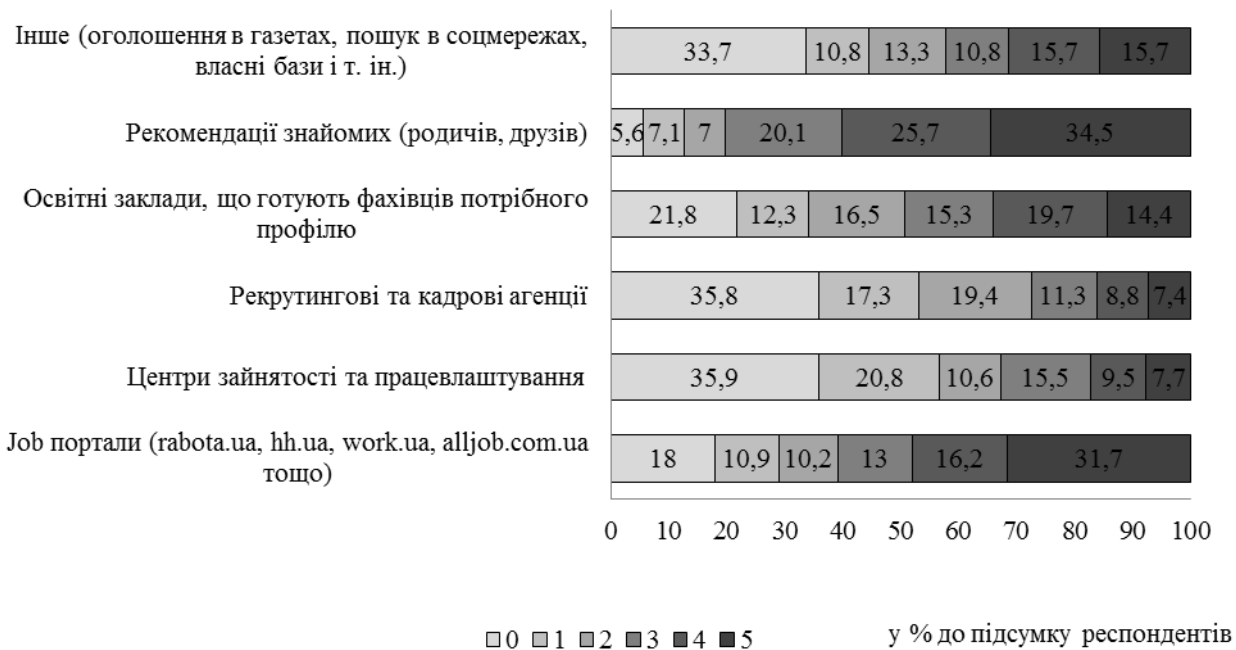
**19. Скільки часу Ви готові витратити на професійну підготовку (перепідготовку) підвищення кваліфікації?**

1. Кілька днів
2. Кілька тижнів
3. Кілька місяців
4. Не суттєво



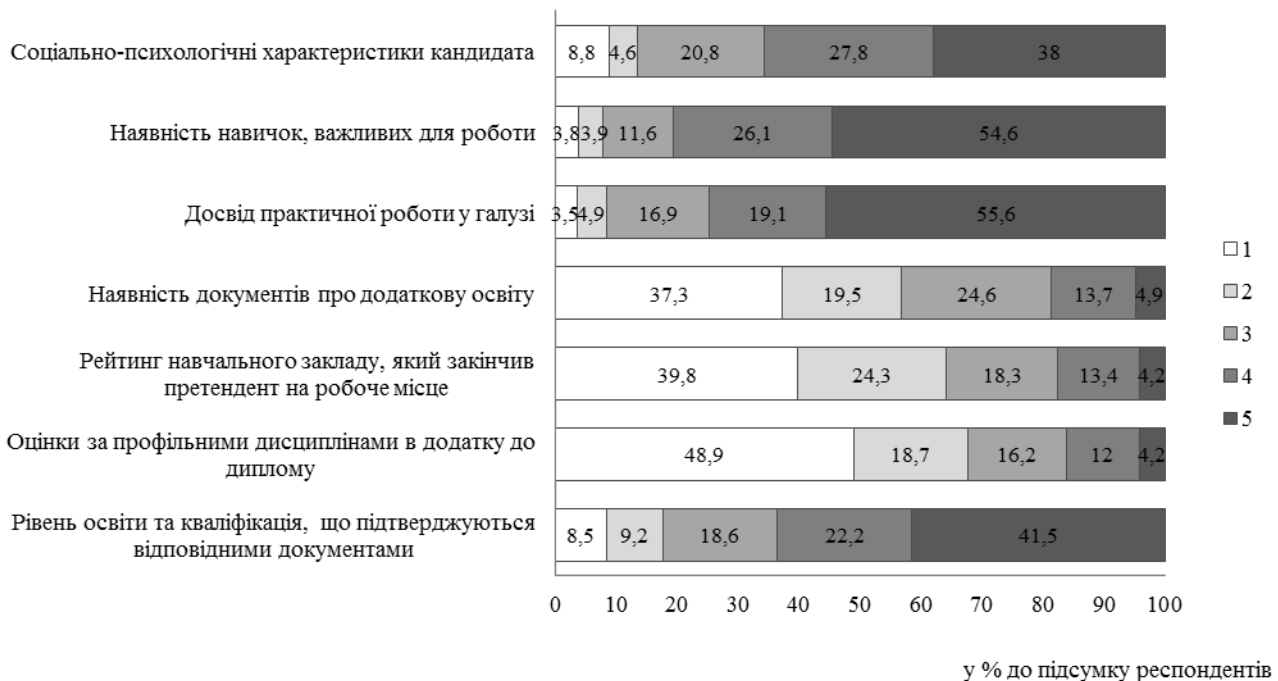


## Додаток Л



**Рис. Л.1. Ранжування за пріоритетністю шляхів пошуку персоналу (відповіді роботодавців)**

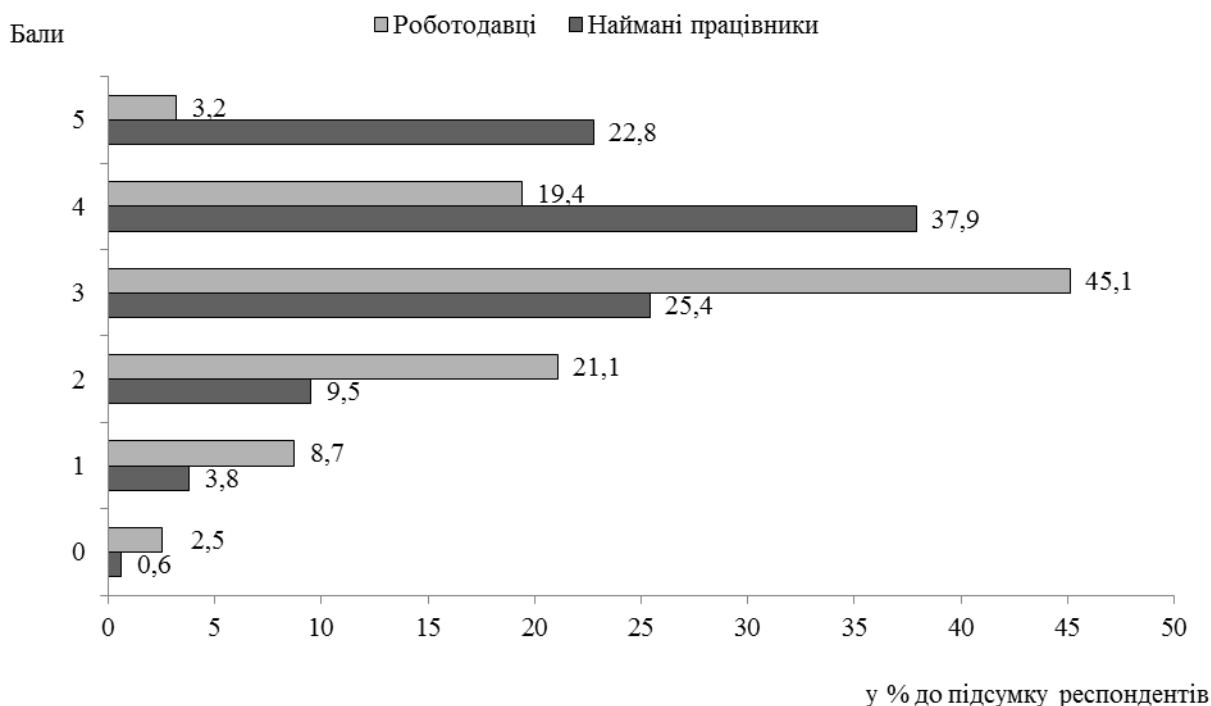
*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.2. Ранжування основних характеристик претендента на вакансію за пріоритетністю від 1 до 5**

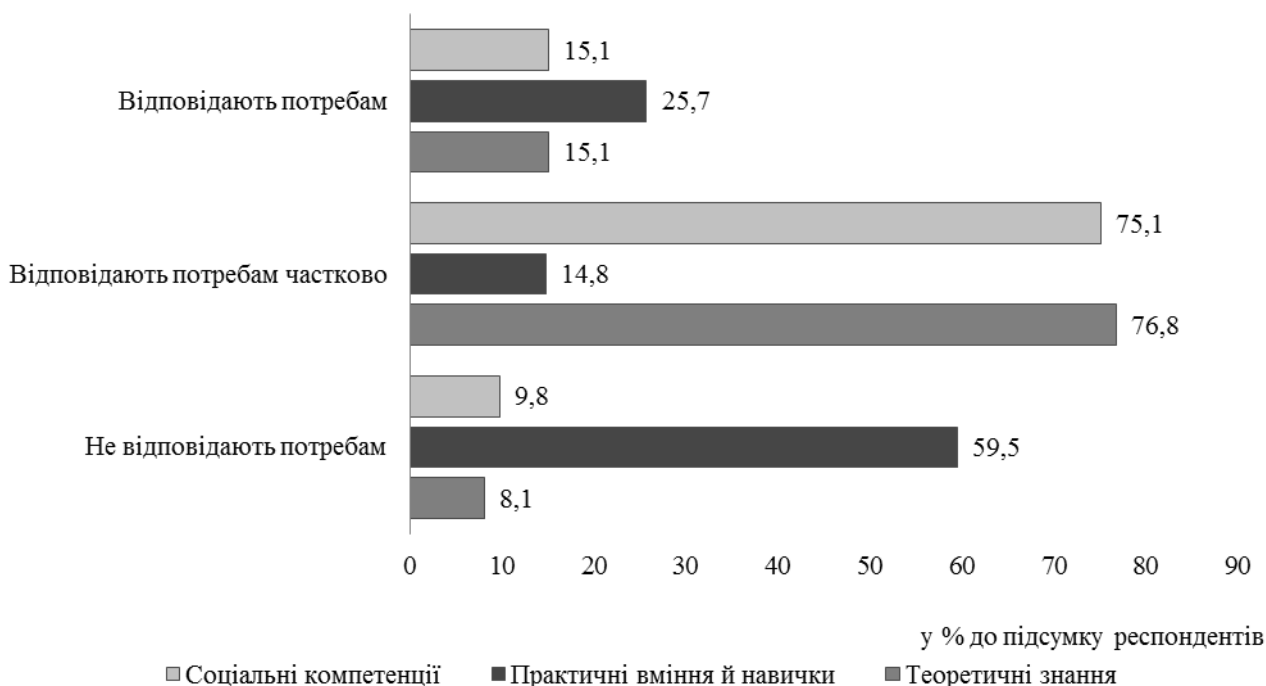
(1 бал – не має значення, 5 балів – має першочергове значення)

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



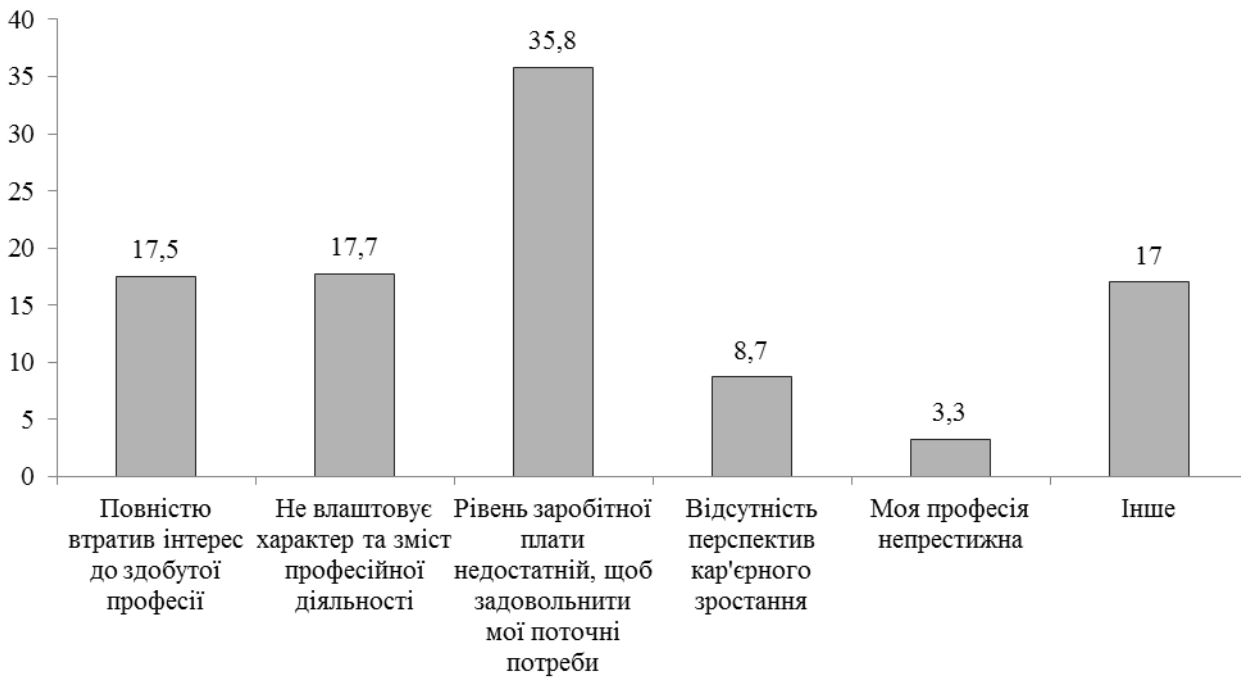
**Рис. Л.3. Суб'єктивна оцінка відповідності професійної та вищої освіти вимогам робочих місць на конкурентних підприємствах**

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.4. Відповідність знань, вмінь та навичок найманих працівників вимогам робочих місць на конкурентних підприємствах**

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.5. Основні причини, з яких наймані працівники не продовжили роботу за фахом**

Джерело: результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.6. Ступінь задоволеності найманих працівників умовами та оплатою праці та ступінь відповідності їхніх компетенцій вимогам робочих місць**

Джерело: результати отримані автором на базі соціологічного опитування

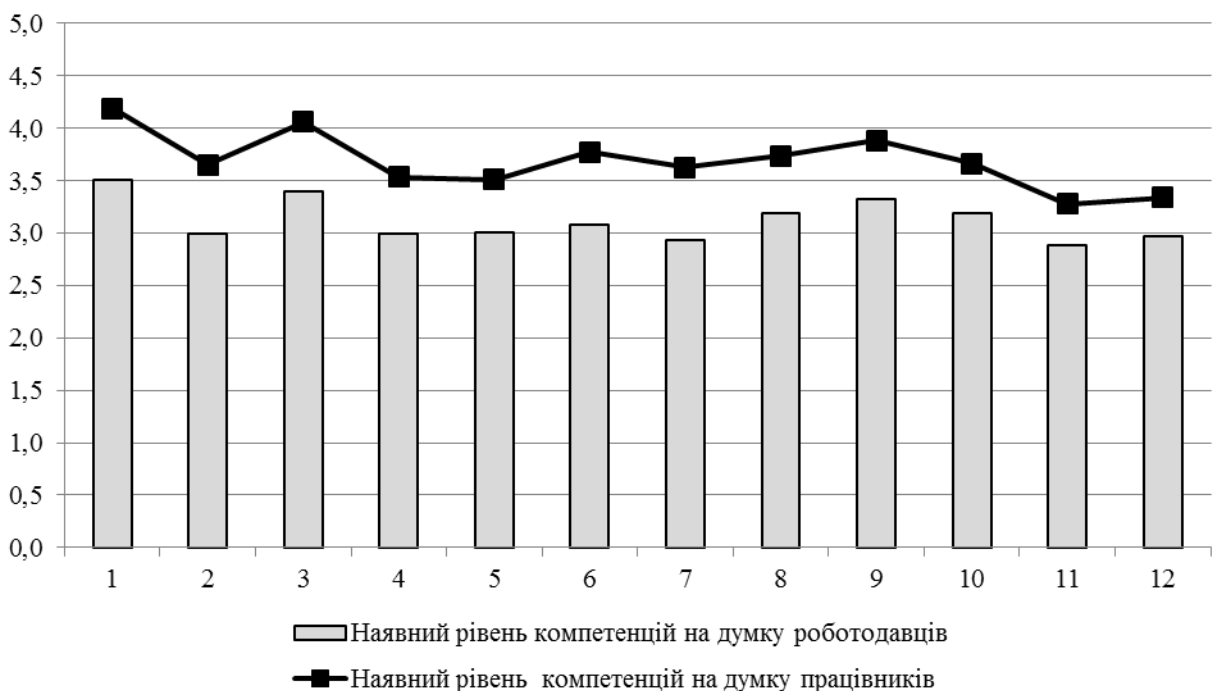
Продовження додатка Л

у % до підсумку респондентів



Рис. Л.7. Сприйняття найманими працівниками відповідності власної кваліфікації вимогам робочого місця

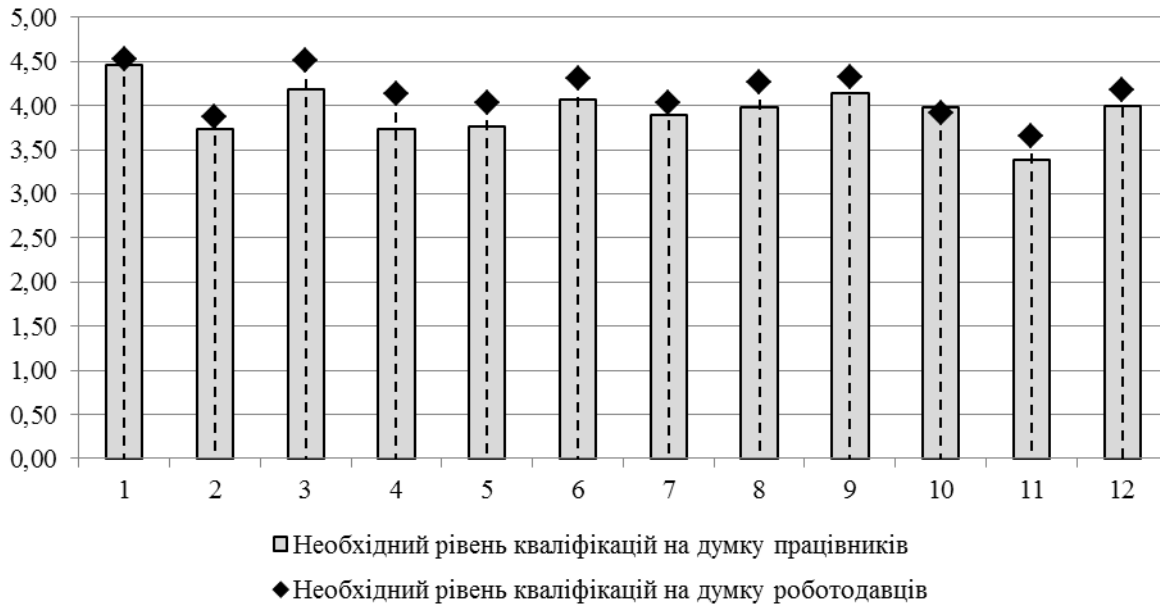
Джерело: результати отримані автором на базі соціологічного опитування



- |                     |                              |                         |
|---------------------|------------------------------|-------------------------|
| 1 – комунікативні;  | 5 – соціально-економічні;    | 9 – предметні;          |
| 2 – математичні;    | 6 – управлінські;            | 10 – технологічні;      |
| 3 – навчальні;      | 7 – психологічні;            | 11 – дослідницькі;      |
| 4 – підприємницькі; | 8 – аналітично-діагностичні; | 12 – нормативно-правові |

Рис. Л.8. Наявний рівень компетенцій на думку роботодавців та працівників

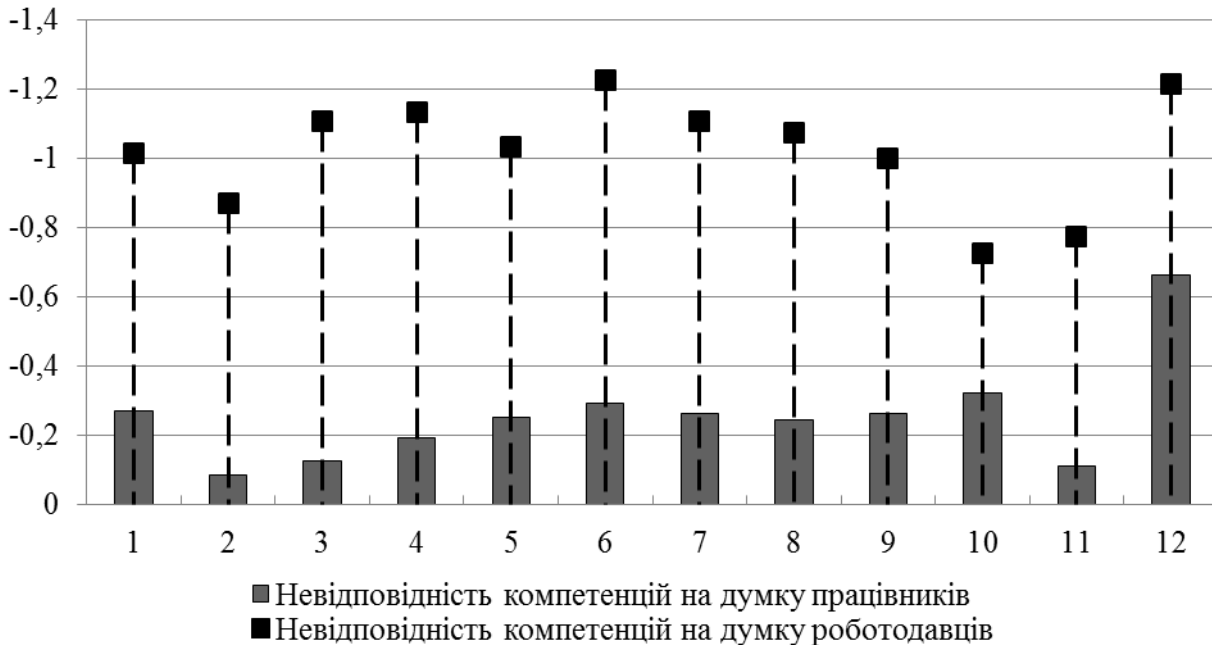
Джерело: результати отримані автором на базі соціологічного опитування



- |                     |                              |                         |
|---------------------|------------------------------|-------------------------|
| 1 – комунікативні;  | 5 – соціально-економічні;    | 9 – предметні;          |
| 2 – математичні;    | 6 – управлінські;            | 10 – технологічні;      |
| 3 – навчальні;      | 7 – психологічні;            | 11 – дослідницькі;      |
| 4 – підприємницькі; | 8 – аналітично-діагностичні; | 12 – нормативно-правові |

**Рис. Л.9. Співвідношення необхідного рівня кваліфікацій на думку роботодавців та працівників**

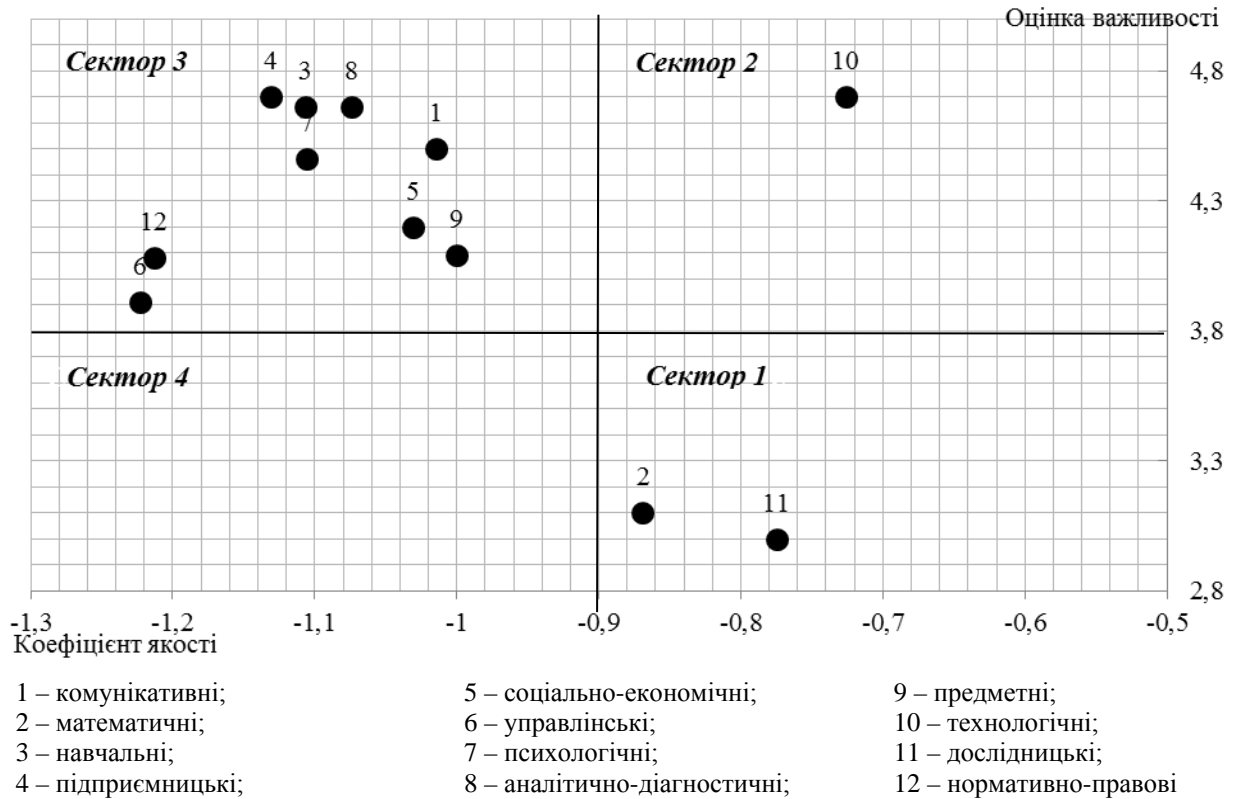
Джерело: результати отримані автором на базі соціологічного опитування



- |                     |                              |                         |
|---------------------|------------------------------|-------------------------|
| 1 – комунікативні;  | 5 – соціально-економічні;    | 9 – предметні;          |
| 2 – математичні;    | 6 – управлінські;            | 10 – технологічні;      |
| 3 – навчальні;      | 7 – психологічні;            | 11 – дослідницькі;      |
| 4 – підприємницькі; | 8 – аналітично-діагностичні; | 12 – нормативно-правові |

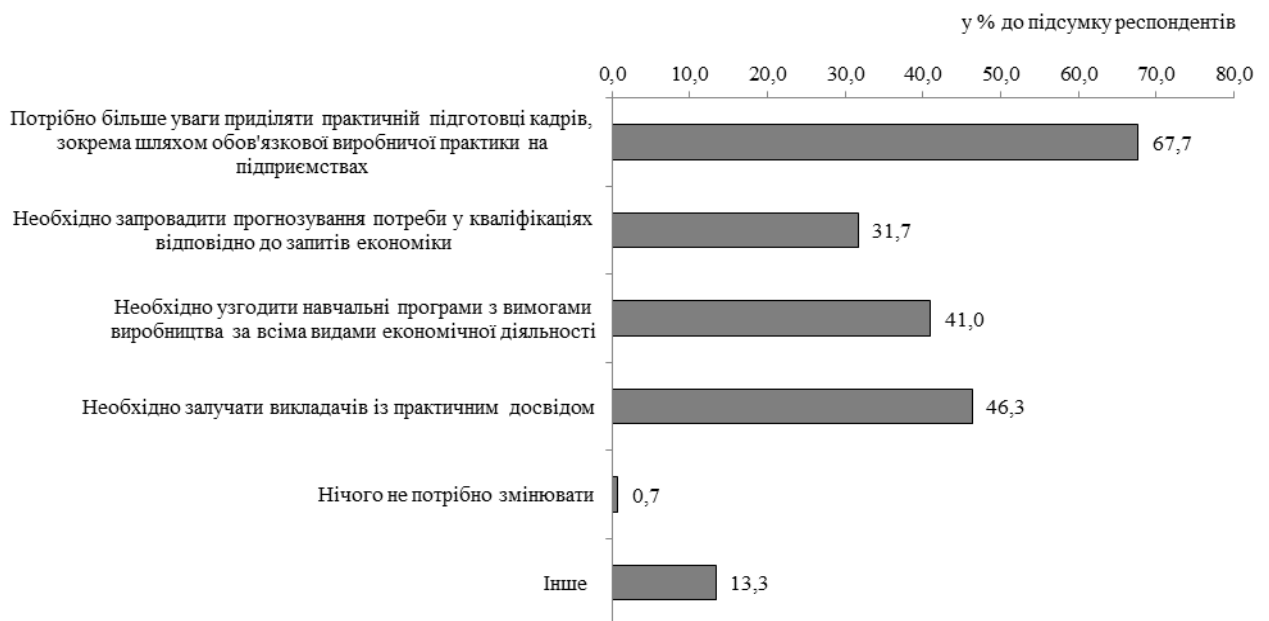
**Рис. Л.10. Співвідношення невідповідностей компетенцій на думку роботодавців та працівників**

Джерело: результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.11. Матриця збалансованості ринку праці за окремими компетенціями**

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



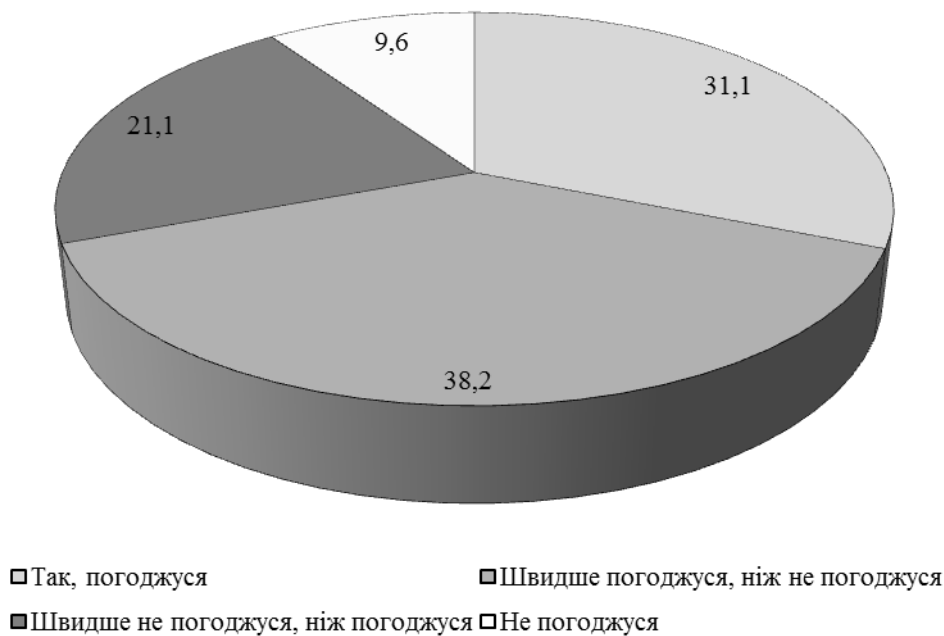
**Рис. Л.12. Шляхи зближення відповідності кваліфікацій робочої сили із суспільними запитами економіки (пропонувалося обирати кілька варіантів)**

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.13. Чи проходили Ви, за останні 5 років, додаткову підготовку (перепідготовку), підвищення кваліфікації (курси, тренінги, стажування)?**

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.14. Готовність роботодавців, які не співпрацюють з навчальними закладами у сфері підготовки кадрів, до перспективної співпраці**

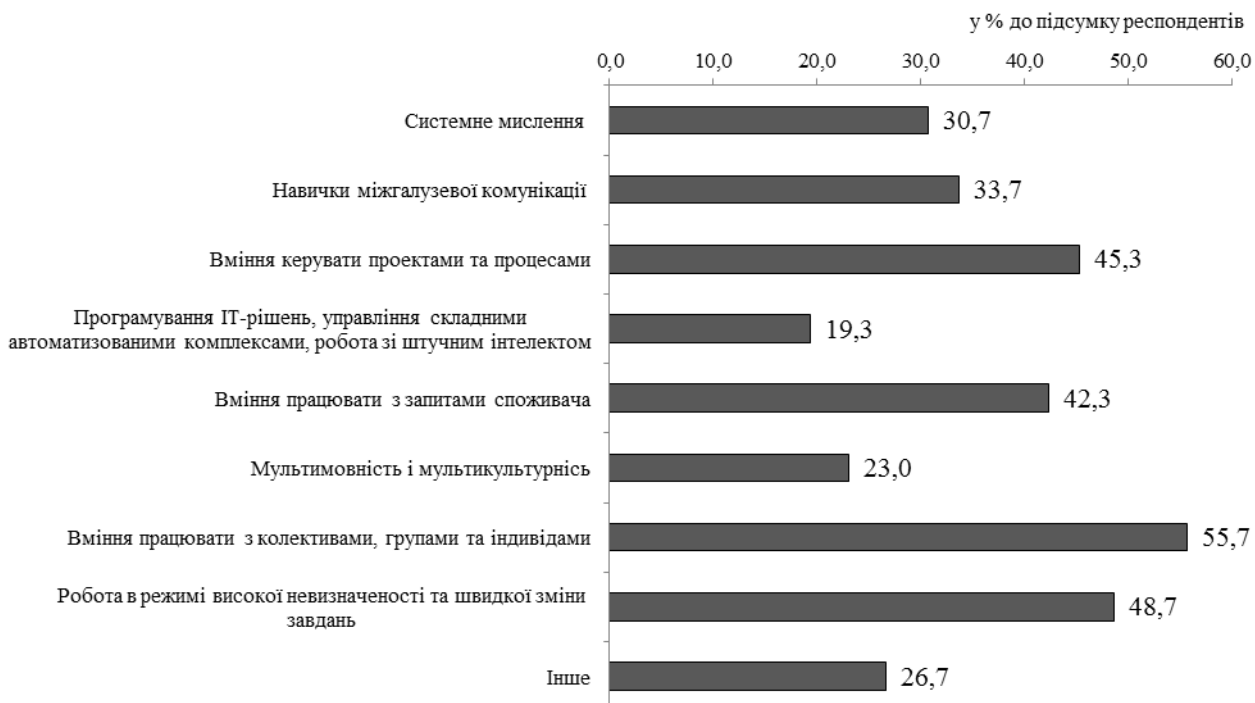
*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування





**Рис. Л.15. Напрями взаємодії підприємств (організацій) з професійно-технічними та вищими навчальними закладами**

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування



**Рис. Л.16. Компетенції, які будуть мати попит до 2030 р. (думка роботодавців)**

*Джерело:* результати отримані автором на базі соціологічного опитування

## Додаток М

Таблиця М.1

### Взаємодія соціальних партнерів у прогнозуванні кваліфікацій на прикладі окремих країн Європи

Країна	Виконавці прогнозу	Цільова група прогнозування	Замовники прогнозу	Імплементація (реалізація)
1	2	3	4	5
Австрія	<p>I. Прогнозування кваліфікацій за освітньо-професійними рівнями здійснюється Інститутом підвищення кваліфікації, але в основу закладається галузеве прогнозування потреби в навичках за моделлю WIFO.</p> <p>II Всі етапи прогнозу кваліфікацій реалізуються Австрійським інститутом економічних досліджень з використанням моделі WIFO.</p> <p>III За винятком макроекономічних прогнозів та структури випуску за галузями всі етапи прогнозування кваліфікацій реалізуються незалежним НДІ Майкла Вагнер-Пінта</p>	<p>I. Прогнози розраховані насамперед на державних користувачів, зокрема Державну службу зайнятості Австрії, Австрійську палату праці, а також на освітні установи (зокрема, регіональні координаційні інститути політехнічних університетів). Прогнози використовуються для оцінки майбутніх потреб у кваліфікаціях та внесення корективів до освітньої політики, зокрема в частині регулювання напрямів та обсягів підготовки кадрів.</p> <p>II Основним користувачем прогнозування кваліфікацій є Верхня Палата праці Австрії, яка використовує дані прогнозу для регулювання регіональних ринків праці і освіти.</p> <p>III Державна служба зайнятості Австрії використовує дані прогнозу кваліфікацій з метою обґрунтування політики зайнятості населення</p>	<p>I. Австрійська державна служба зайнятості, Австрійська палата праці, регіональні координаційні інститути політехнічних університетів. Загалом прогнозування кваліфікацій здійснюється за рахунок Інституту підвищення кваліфікації, оскільки його результати використовуються для реалізації інших проектів науково-дослідницької діяльності.</p> <p>II. Прогноз потреб у кваліфікаціях WIFO виконується на замовлення Верхньої Палати праці Австрії.</p> <p>III Мікромоделювання кваліфікацій, що здійснюється НДІ Майкла Вагнер-Пінта, виконується на замовлення Державної служби зайнятості Австрії, яка й забезпечує інформаційний супровід цього прогнозування</p>	Верхня Палата праці Австрії, Державна служба зайнятості Австрії
Кіпр	<p>Бюро планування Кіпру розробляє річні прогнози відсоткових змін доданої вартості в постійних цінах і продуктивності праці за видами економічної діяльності.</p> <p>Організація розвитку людських ресурсів Кіпру на базі макроекономічного прогнозування виконує прогнозування кваліфікацій для всіх видів економічної діяльності і професій та прогноз заміщення робочої сили в галузевому і професійному розрізі</p>	<p>Основними користувачами прогнозів є:</p> <p>I. Бюро планування Кіпру, Міністерство фінансів Кіпру, Міністерство освіти і культури Кіпру, Міністерство праці та соціального страхування Кіпру.</p> <p>II. Державні та приватні організації, що займаються плануванням людських ресурсів, зокрема державна служба зайнятості та соціальні партнери (об'єднання роботодавців і профспілки);</p> <p>III. Освітняни, особи, що займаються коучінгом з професійної орієнтації і використовують результати прогнозів як інструмент для надання консультацій та рекомендацій;</p> <p>IV. Громадськість, зокрема батьки і студенти, які бажають обирають напрям професійної підготовки</p>	Бюро планування Кіпру та Організація розвитку людських ресурсів Кіпру самостійно покривають всі необхідні витрати на реалізацію прогнозу кваліфікацій. Статистична служба Кіпру повністю здійснює інформаційну підтримку прогнозування на безоплатній основі	Бюро планування Кіпру, Міністерство фінансів Кіпру, Міністерство освіти і культури Кіпру, Міністерство праці та соціального страхування Кіпру, Державна служба зайнятості Кіпру

## Продовження додатка М

## Продовження табл. М.1

1	2	3	4	5
Естонія	Прогнозування кваліфікацій здійснюється аналітичним відділом Департаменту економічного розвитку Міністерства економіки та комунікацій Естонії	Основними користувачем прогнозу є Міністерство освіти і науки Естонії. Крім того, прогноз використовується іншими державними і недержавними структурами з метою обґрунтування управлінських рішень щодо зайнятості або консультування	Прогнозування кваліфікацій здійснюється за рахунок організацій, які його виконують з безоплатним необхідним інформаційним забезпеченням від органів державного та місцевого самоврядування	Уряд та соціальні партнери
Фінляндія	Довгострокове прогнозування попиту та пропозиції праці, що включає в себе: прогнозування обсягів виробництва та кваліфікацій виконує Міністерство праці Фінляндії, а прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі працездатного віку - Національна рада з питань освіти	Уряд на рівні міністрів, органи регіонального управління, науково-дослідні інститути, представники міжнародних організацій, а також роботодавці та шукачі роботи.	Переважно уряд	Уряд та соціальні партнери
Чехія	Основними державними організаціями, які були долучені до постійного прогнозування кваліфікацій, є Міністерство освіти, молоді та спорту Чеської Республіки і Міністерство праці та соціальних справ Чеської Республіки, а також Національна академія наук, Центр освітньої політики, Карлов університет у Празі, Національна обсерваторія зайнятості та навчання, Національний фонд підготовки кадрів і Науково-дослідний інститут праці та соціальних справ	З 2009 року результати прогнозування потреби в кваліфікаціях доступні широкому колу користувачів і публікуються на сайті <a href="http://www.CzechFutureSkills.eu">www.CzechFutureSkills.eu</a>	Міністерство освіти, молоді та спорту Чеської Республіки і Міністерство праці та соціальних справ Чеської Республіки. Відповідно до отриманих результатів експерти роблять висновки щодо необхідності якісних змін у системі освіти, зокрема оптимізації переліку напрямів професійної підготовки, їхнього компетентнісного наповнення та узгодження навчальних програм відповідно до майбутніх потреб ринку праці. З метою створення постійного банку даних щодо задоволення якісної потреби ринку праці галузеві дослідження проводяться двічі на рік	Уряд та соціальні партнери
Франція	I. Департамент планування Міністерства праці Франції II. Управління з прогнозування та оцінки Міністерства освіти Франції	I. Прогнози Міністерства праці Франції дають змогу створити цілісну картину про тенденції у формуванні попиту та пропозиції на робочу силу. Вони є підґрунтям для прийняття рішень на національному, регіональному та секторальному рівнях. Прогнози Міністерства освіти Франції використовуються різними урядовими підрозділами, політиками й усіма зацікавленими сторонами у процесах збалансування попиту та пропозиції на компетенції	Уряд, Міністерство освіти	Уряд та соціальні партнери

Продовження додатка М  
Продовження табл. М.1

1	2	3	4	5
Греція	У Греції прогнозування потреб у кваліфікаціях здійснюється Обсерваторією зайнятості, яка є напівгромадською організацією. Обсерваторія зайнятості є розробником методології прогнозування потреб у кваліфікаціях та безпосереднім виконавцем цієї роботи. До роботи над удосконаленням моделі також залучаються експерти та дослідники з різних університетів Греції	Основним користувачем прогнозу є Міністерство праці Греції, зокрема, результати прогнозування, використовуються для реконструкції ринку праці й розробки проектів щодо регулювання процесів підготовки кадрів. Крім того, результати прогнозування враховуються Міністерством освіти Греції при розробці стратегії розвитку професійної та вищої освіти, а також соціальними партнерами при прийнятті рішень щодо інвестицій у людський капітал	Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок Обсерваторії зайнятості. Однак діяльність Обсерваторії зайнятості фінансується за рахунок держави, тому цілком справедливо зазначити, що замовником є держава. Крім того, Обсерваторія зайнятості одержує додаткову фінансову підтримку для цього проекту від ЄС	Уряд та соціальні партнери
Німеччина	В Німеччині прогнозування кваліфікацій здійснюється двома інститутами: Інститутом прикладних та інформаційних технологій Фраунгофера та Інститутом з вивчення проблем праці. Обидві установи мають власні методики прогнозування і успішно співпрацюють у напрямі гармонізації їхніх прогнозів	Цільовими групами виступають представники Федерального Міністерства освіти і наукових досліджень Німеччини, а також всі, хто бере участь у визначенні політики соціально-економічного розвитку. Однією з цілей прогнозування кваліфікацій є перевірка реалізації попередніх соціальних програм та своєчасне коригування діючих	Прогнозування кваліфікацій оплачується Федеральним Міністерством освіти і наукових досліджень Німеччини, яке діє від імені Комісії з питань планування освіти і сприяння науковим дослідженням та Міжурядового комітету з координації діяльності міністерств у галузі освіти на федеральному та державному рівнях. Виконання прогнозів у кваліфікаціях здійснюється на базі укладених угод між виконавцем та замовником, в рамках якого замовники несуть відповідальність за достовірність прогнозів	Міністерство освіти та його управління на федеральних рівнях
Ірландія	Прогнозування кваліфікацій здійснюється Інститутом соціальних та економічних досліджень спільно з фахівцями у сфері професійної підготовки та зайнятості. Метою професійних прогнозів є надання інформації про основні тенденції в сфері зайнятості в професійному розрізі. Результати прогнозування дозволяють створити уявлення про вплив існуючих тенденцій у сфері зайнятості на перспективну кон'юнктуру ринку праці за галузями та професіями	Прогнози кваліфікацій призначені для осіб, які приймають рішення в галузі освіти і професійної підготовки, ділових кіл, профспілок та державної служби зайнятості. Користувачами прогнозів є Департамент підприємництва, торгівлі та зайнятості, Департамент освіти і науки, Департамент промислового розвитку, Конфедерація роботодавців та Ірландський конгрес профспілок. Результати прогнозування використовуються при розробці програм розвитку людських ресурсів, коригування обсягів та змісту неперервної професійної освіти	Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок замовників	Соціальні партнери: представники профільних міністерств, роботодавці, профспілки

Продовження додатка М  
Продовження табл. М.1

1	2	3	4	5
Велика Британія	Виконавці прогнозу національних потреб у кваліфікаціях впродовж багатьох років обираються на конкурсній основі відкритого тендеру. Винятком був короткий дворічний період кінця 1980-х років, коли Інститут досліджень зайнятості Британії та факультет економетрики Кембриджського університету успішно виконали відповідне прогнозування консолідованими зусиллями. Однак впродовж останніх років виконання прогнозу здійснюється лише однією організацією, яка обирається на конкурсній основі. Найбільший досвід в успішній реалізації цього проекту має Інститут досліджень зайнятості Британії	Основною цільовою аудиторією прогнозування кваліфікацій є політики та урядовці, які беруть участь у прийнятті рішень щодо формування стратегії зайнятості населення. Крім того, прогнози використовуються роботодавцями та їхніми об'єднаннями для побудови програм кадрового забезпечення галузей; Радою Великобританії з навчання та кваліфікацій при розробці та внесенні корективів у зміст і обсяги вищої та професійної підготовки; топ-менеджерами начальних закладів різних рівнів при розробці власних стратегій розвитку. Результати прогнозування кваліфікацій використовуються консалтинговими компаніями з метою професійної орієнтації населення та стимулювання раціонального вибору сфери зайнятості.	Уряд фінансує роботу з прогнозування кваліфікацій. Як правило, фінансування розподіляється через Департамент з питань освіти та кваліфікацій (раніше Департамент освіти та зайнятості). Впродовж останніх років фінансування спрямовується через Агенцію розвитку галузевих кваліфікацій та Раду Великобританії з навчання й кваліфікацій. Переважна частина фінансування спрямована на підтримку статистичної інфраструктури, в тому числі: статистики національних рахунків; проведення опитувань домогосподарств та підприємств; обстеження робочої сили, перепису населення тощо	Політики, уряд та соціальні партнери
Італія	Прогнозування кваліфікацій виконується Інститутом розвитку професійної освіти, що підзвітний Міністерству праці Італії та двома приватними установами: Інститутом економіки та фінансів, Інститутом соціальних досліджень. Метою прогнозування є створення цілісної картини про перспективні потреби економіки у кваліфікаціях. За підтримки Міністерства праці Італії всі вищезазвані установи консолідовано беруть участь у обстеженнях з питань формування кваліфікацій за видами економічної діяльності, що надають кількісну і якісну інформацію про перспективні зміни структури зайнятих за видами економічної діяльності та професіями. Ширша співпраця в цьому напрямі передбачає залучення до проекту прогнозування Національного інституту статистики, що надає деталізовану інформацію за змістом кваліфікацій в розрізі професій	Цільовими користувачами прогнозів виступають державні установи, що здійснюють моніторинг соціально-економічної сфери та формують стратегії розвитку освіти і соціальну політику зайнятості населення, зокрема Національний інститут статистики, Міністерства праці, освіти та науки	Прогнозування кваліфікацій виконується за рахунок Міністерства праці Італії та за підтримки Європейського соціального фонду	Міністерства з залученням соціальних партнерів

1	2	3	4	5
Нідерланди	<p>Прогнозування кваліфікацій проводиться командою десяти вчених Науково-дослідного центру з питань освіти і ринку праці. Крім цього, створено консультативний комітет професійних експертів на чолі з незалежним головою до складу якого входять науковці та практики у сфері організації професійної освіти й забезпечення зайнятості.</p> <p>Результати прогнозування публікуються на сайті Науково-дослідного центру з питань освіти і ринку праці й доступні у загальному вигляді всім бажаючим користувачам. У більш деталізованому вигляді результати прогнозування доступні лише замовникам. Однак інші користувачі можуть її замовляти, сплачуючи необхідні кошти</p>	<p>Основною цільовою аудиторією прогнозування кваліфікацій є політики, урядовці та фахівці з питань економічного й соціального розвитку, представники служб зайнятості та агенцій з працевлаштування, організацій роботодавців, профспілок та освітніх організацій, менеджери з персоналу і фізичні особи.</p> <p>Отримана інформація допомагає користувачам краще зрозуміти перспективні потреби національного ринку праці та приймати більш раціональні рішення про інвестиції в людський капітал.</p> <p>Роботодавці використовують результати прогнозування як попередження майбутніх проблем у підборі персоналу, що дозволяє їм своєчасно приймати рішення щодо формування кадрового потенціалу підприємства.</p> <p>Національний консультативний центр побудови кар'єри та Національна служба зайнятості використовують результати прогнозування кваліфікацій з метою консультування громадян, які шукають роботу або планують пройти додаткову професійну підготовку</p>	<p>Прогнозування кваліфікацій виконується за сприяння основних зацікавлених сторін. Фінансові питання прогнозування кваліфікацій обговорюються і узгоджуються із соціальними партнерами фінансовим департаментом Науково-дослідного центру з питань освіти і ринку праці.</p> <p>Бюджет і план діяльності узгоджується кожного року, хоча існує джентльменська угода, яка передбачає пролонгацію проекту на майбутні роки. Бюджет ділиться на дві частини: базову і додаткову.</p> <p>Базова частина фінансується Міністерством освіти і Міністерством сільського господарства, Національним консультативним центром побудови кар'єри, Національною службою зайнятості, Рандстадом (тимчасовою агенцією зайнятості), а також іншими інститутами, що зацікавлені в подоланні дисбалансу кваліфікацій на ринку праці</p>	<p>Міністерства сільського господарства, праці та освіти, Національний консультативний центр побудови кар'єри, Національна служба зайнятості та інші соціальні партнери</p>

Закінчення додатка М  
Закінчення табл. М.1

1	2	3	4	5
<p>Польща</p>	<p>Розробниками моделі прогнозування кваліфікацій виступили Урядовий центр стратегічних досліджень та Департамент з соціальних і конституційних питань Польщі. З метою реалізації прогнозування кваліфікацій при Центрі стратегічних досліджень було створено міжурядову цільову групу, до якої ввійшли представники Міністерств освіти, охорони здоров'я, економіки, інфраструктури, вчені кафедри просторової економетрики Лодзького Університету (на правах підрядників) і представники організацій роботодавців. Обов'язками цільової групи є: 1) організація і проведення досліджень, пов'язаних з прогнозуванням кваліфікацій; 2) визначення потреби в інформаційному забезпеченні для проведення прогнозів кваліфікацій; 3) консультування та затвердження методології проведення досліджень і програм для реалізації окремих частин прогнозу; 4) оприлюднення висновків, що випливають з прогнозів</p>	<p>Основними користувачами є політики і топ-менеджери, які приймають рішення з підготовки програмних та стратегічних документів щодо державної політики у сфері освіти та зайнятості. Результати прогнозування також використовуються керівниками навчальних закладів професійної та вищої освіти різних типів з метою адаптації пропозиції освітніх послуг до поточних і перспективних потреб ринку праці. Крім того, результати прогнозування кваліфікацій використовуються при проведенні професійної орієнтації та наданні консультаційних послуг, зокрема при інформуванні клієнтів (школярів, студентів, безробітних, людей, які бажають зберегти або здобути нові компетенції) про професії і кваліфікації, що будуть затребувані в майбутньому</p>	<p>Прогнозування кваліфікацій повністю здійснюється за рахунок держави. Урядовий центр стратегічних досліджень (адміністратор системи прогнозування кваліфікацій) отримує необхідні статистичні дані з Державної служби статистики Польщі на безоплатній основі, оскільки обидві установи перебувають в межах державного управління</p>	<p>Уряд та соціальні партнери</p>

Складено за джерелами: [201; 202; 234; 273; 345].

**Додаток Н**  
**СПИСОК ОПУБЛІКОВАНИХ НАУКОВИХ ПРАЦЬ**  
**ЗА ТЕМОЮ ДИСЕРТАЦІЇ**

**Монографії, розділи (параграфи) у колективних монографіях**

1. Ільч Л. М. Структурні трансформації транзитивного ринку праці України: монографія. Київ: Алерта, 2017. 608 с. (35,2 друк. арк.)

2. Соціально-економічні парадигми сучасного гуманізму: кол. монографія / за ред. І. К. Бондар. Київ: Корпорація, 2007. 284 с. (17,4 друк. арк. *Особисто здобувачу належить 0,9 друк. арк. Досліджено проблеми регулювання відтворення кадрового потенціалу та визначено шляхи удосконалення національної системи професійної підготовки. С. 246–262*).

3. Інтелектуалізація людського капіталу: кол. монографія / за ред. І. К. Бондар. Київ: Корпорація, 2008. 264 с. (16,8 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,9 друк. арк. *Досліджено трансформації системи вищої освіти України, визначено проблеми формування, розміщення та виконання держзамовлення на підготовку фахівців та шляхи їх розв'язання. С. 131–146*).

4. Український ринок праці: особливості розвитку та ефективність функціонування: монографія / за ред. І. Л. Петрової. Київ: ІЕП НАНУ, 2009. 368 с. (20,5 друк. арк., з яких здобувачу належить 2,1 друк. арк. *Досліджено умови формування та відтворення робочої сили, визначено основні напрями та заходи взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти. С. 174–217*).

5. Маркетинг, менеджмент и организация производства в сфере образования и публикаций в условиях стран бывшего Советского Союза и Восточной Европы: кол. монографія / под ред. В. Стриелковского, И. Чабелковой. Прага: Карлов Университет в Праге, 2013. 235 с. (14,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,6 друк. арк. *Визначено загальні та специфічні характеристики освітніх послуг, уточнено сутність категорій «ринок освіти» та освітня послуга» С.181–196*).



6. Економічна конвергенція країн ЕС: досвід та перспективи для України: кол. монографія / за наук. ред. В. І. Покотилової. Херсон: ПП Вишимирський В. С., 2013. 326 с. (18,9 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,0 друк. арк. *Досліджено ризики і можливості євроінтеграції України та економічної конвергенції у соціально-трудовій сфері. С. 186–200).*

7. Сталий розвиток – ХХІ століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2015. 537 с. (32,0 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. *Проведено порівняльний аналіз конкурентоспроможності людського капіталу країн східного партнерства. С. 361–370).*

8. Людський розвиток в Україні. Інноваційні види зайнятості та перспективи їх розвитку: кол. моногр. / за ред. Е. М. Лібанової. Київ: Ін-т демографії та соціальних досліджень імені М. В. Птухи НАН України, 2016. 328 с. (23,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,8 друк. арк. *Досліджено трансформації зайнятості, виконано типологізацію інноваційних видів зайнятості, визначено стратегічні пріоритети активізації інноваційного потенціалу України. С. 8–29; 29–51; 300–319).*

9. Сталий розвиток – ХХІ століття: управління, технології, моделі: кол. монографія / за наук. ред. Є. В. Хлобистова. Черкаси: ІПК НАНУ, 2017. 546 с. (36,8 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,7 друк. арк. *Розроблено рекомендації щодо вдосконалення порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів в Україні С.401–409).*

10. Socio-economic reforms of the national economy recovery: the experience of Ukraine: Collective monograph / [Edited by: O. Vlasiuk, O. Pyash, M. Osinska, L. Smoliar, L. Frolova]. Vol. 4. Bydgoszcz, Poland: University of Economy in Bydgoszcz, Publishing House, 2018. 379 p. (20,7 друк. арк., з яких здобувачу належить 1,0 друк. арк. *Представлено результати моніторингового обстеження освітньо-кваліфікаційної відповідності робочої сили потребам робочих місць в Україні. С. 306–333).*

**Статті у наукових фахових виданнях**

11. Ільч Л. М. Модель формування державного замовлення на підготовку кадрів як передумова забезпечення потреб економіки // Формування ринкової економіки: зб. наук. праць. Київ: КНЕУ, 2007. Т. 1. С. 326–335. (0,4 друк. арк.).

12. Ільч Л. М. Вплив демосоціальних чинників на розвиток мережі дошкільної та середньої освіти // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. пр. Київ: ДАСОА, 2008. Вип. 3. С. 220–232. (0,6 друк. арк.).

13. Ільч Л. М. Статистичний аналіз структурних зрушень у зайнятості населення України за 2000–2009 рр. // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2010. Вип. 7. С. 154–166. (0,8 друк. арк.).

14. Ільч Л. М. Структура зайнятості у неформальному секторі економіки України: основні зміни та тенденції за період 2000–2009 рр. // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2011. Вип. 8. С. 68–79. (0,6 друк. арк.).

15. Ільч Л. М. Специфіка європейського та вітчизняного безробіття у період світової рецесії 2008-2009 рр.: порівняльний аналіз // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2011. Вип. 9. С. 188–199. (0,6 друк. арк.).

16. Ільч Л. М. Основні причини українського безробіття та неучасті громадян у ринку праці // Формування ринкових відносин в Україні: зб. наук. праць. Київ: НДЕІ Мінекономіки, 2012. №4(131) С. 204–211. (0,6 друк. арк.).

17. Ільч Л. М. Сучасні проблеми забезпечення моніторингу ринку освіти // Прикладна статистика: проблеми теорії і практики: зб. наук. праць. Київ: НАСОА, 2012. Вип. 11. С. 145–151. (0,6 друк. арк.).

18. Ільч Л. М. Державне регулювання взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Харківського інституту управління. 2013. Вип. 34. Т. 1. С. 363–370. (0,4 друк. арк.).

19. Ільч Л. М. Профілізація навчання як передумова забезпечення якості професійної освіти // Вісник Донецького нац. університету. Серія В. Економіка і право. 2013. Вип. 2. С. 95–100. (0,8 друк. арк.).

20. Ільч Л. М., Кримова М. О. Світова практика взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти у системі забезпечення продуктивної зайнятості молоді // Вісник Донецького нац. університету. Серія В. Економіка і право. 2014. Вип. 2. С. 39–42. (1,0 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Досліджено передові практики реалізації політики зайнятості молоді та визначено шляхи зменшення ризиків соціального відторгнення молоді у сфері праці).

**Статті у вітчизняних та зарубіжних наукових фахових виданнях,  
внесених до міжнародних наукометричних баз**

21. Ільч Л. М. Проблеми та шляхи формування ефективного державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів // Демографія та соціальна економіка. 2007. Вип. 1. С. 131–142. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

22. Ільч Л. М. Забезпечення конкурентоспроможності системи вищої освіти: міжнародна практика // Вісник Хмельницького нац. університету. 2007. Т. 1, № 5 (95). С. 251–256. (*Index Copernicus та ін.*). (0,5 друк. арк.).

23. Ільч Л. М. Система професійно-технічної освіти: статистичний аналіз стану, динаміки та тенденцій розвитку // Статистика України. 2008. № 4. С. 36–41. (*RINC, Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

24. Ільч Л. М. Розвиток молодіжного ринку праці: сучасний стан, тенденції та перспективи // Україна: аспекти праці. 2011. Вип. 8. С. 12–20. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

25. Ільч Л. М. Інституційні засади участі роботодавців у процесах взаємодії ринків праці та освіти // Вчені записки Університету «КРОК». Вип. 32. Т. 1. 2012. С. 11–16. (*RINC, Google Scholar*). (0,4 друк. арк.).

26. Ільч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти як чинник забезпечення стійкого соціально-економічного розвитку регіону // Науковий вісник Чернівецького університету. 2012. Вип. 623–626: Економіка. С. 65–69. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

27. Ільч Л. М. Функціонування ринків праці та освіти: характерні особливості та основні тенденції розвитку // Вісник СНУ імені В. Даля. 2012. № 7 (178). С. 113–117. (*Google Scholar*). (0,4 друк. арк.).

28. Ільч Л. М. Сучасні форми взаємодії суб'єктів ринків праці та освіти: досвід розвинених країн світу // Вісник Тернопільського нац. економічного університету. 2012. № 5-2. С. 114–122. (*Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

29. Ільч Л. М. Теоретичні аспекти дослідження структурних трансформацій ринку праці // Управління економікою: теорія та практика. Другі Чумаченківські читання: зб. наук. праць. Донецьк: Ін-т економіки промисловості НАНУ, 2013. С. 281–293. (*RINC, Google Scholar*). (0,6 друк. арк.).

30. Ільч Л. М. Ендогенні та екзогенні детермінанти структурних трансформацій ринку праці на сучасному етапі його розвитку // Регіональна економіка. 2013. № 4 (70). С. 61–71. (*Index Copernicus та ін.*). (0,6 друк. арк.).

31. Ilich L. Youth labor market in Ukraine: main trends, reasons of unemployment and possibilities to be employed // Czech Journal of Social Sciences, Business and Economics. 2013. V. 2, Is. 2. P. 22–33. (*ERIH Plus, RINC та ін.*). (0,6 друк. арк.).

32. Ільч Л. М. Людський капітал інноваційної діяльності: проблеми підготовки, залучення й утримання талантів // Регіональна економіка. 2014. № 4. С. 127–135. (*Index Copernicus та ін.*). (0,6 друк. арк.).

33. Ільч Л. М. Ціннісні орієнтації молоді в освітньо-професійній сфері та шляхи мінімізації ризиків її соціального відторгнення на ринку праці // Україна: аспекти праці. 2014. Вип. 8. С. 15–22. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

34.Ильич Л. Н. Структура занятости в контексте глобализации и экономической интеграции // *Zeszyty naukowe Uczelni Warszawskiej im. Marii Skłodowskiej-Curie*. 2014. № 3 (45). С. 69–77. (*Index Copernicus*). (0,3 друк. арк.).

35.Ільїч Л. М., Кримова М. О. Людський капітал України у координатах світового виміру // Вісник Національного університету водного господарства та природокористування. Серія «Економічні науки». 2014. Вип. 3 (67). С. 112–121. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,3 друк. арк. Розкрито основні тенденції у процесах формування й відтворення людського капіталу та розвитку інноваційної активності України).

36.Ільїч Л. М. Продуктивна зайнятість як передумова подолання бідності серед працюючого населення // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2015. № 1. С. 98–107. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

37.Ільїч Л. М. Інноваційна модель зайнятості: сутність, характерні ознаки та передумови становлення в Україні // Ринок праці та зайнятість населення. 2015. № 2. С. 13–17. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк.).

38.Ільїч Л. М., Якімова Н. С. Сучасні технології профілювання безробітного населення та можливості їхнього застосування в Україні // Економіка та держава. 2015. № 8. С. 82–86. (*Scientific Indexing Services, Google Scholar*). (0,6 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,3 друк. арк. Розкрито основні підходи до профілювання безробітних та визначено заходи сприяння зайнятості залежно від ризику довготривалого безробіття).

39.Ильич Л. Н. Децентрализация как фактор повышения качества системы профессионального образования // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2015. № 2. С. 178–184. (*Google Scholar*). (0,5 друк. арк.).

40.Ільїч 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. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

41. Ільїч Л. М. Напрями актуалізації соціального діалогу у сфері прогнозування кваліфікацій // Демографія та соціальна економіка. 2016. Вип. 2 (27). С. 115–129. (*Index Copernicus та ін.*). (0,9 друк. арк.).

42. Ільїч Л. М. Трансформація професійно-технічної освіти в Україні: об'єктивні передумови та пошук шляхів підвищення якості освітніх послуг // Соціально-трудова відносина: теорія і практика: зб. наук. праць. 2016. № 1. С. 205–215. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

43. Ільїч Л. М. Формування сукупного попиту на робочу силу в контексті структурних трансформацій національної економіки // Статистика України. 2016. № 1. С. 50–59. (*Google Scholar*). (0,7 друк. арк.).

44. Ільїч Л. М. Методичні підходи до прогнозування кваліфікованої робочої сили: досвід ЄС та України // Україна: аспекти праці. 2016. Вип. 5–6. С. 3–10. (*Google Scholar*). (0,8 друк. арк.).

45. Ільїч Л. М. Соціально-економічний механізм взаємодії ринків праці та освіти // Економіка промисловості. 2017. Вип. 78. № 2. С. 97–115. (*Index Copernicus та ін.*). (1,0 друк. арк.).

46. Ільїч Л. М. Взаємодія ринків праці та освіти: сутність, характерні риси та модель функціонування // Економіка та держава. 2017. № 4. С. 69–74. (*Scientific Indexing Services, Google Scholar*). (0,8 друк. арк.).

47. Ільїч Л., Акіліна О. Impact of ICT on labor market development: main trends and perspectives // Open educational e-environment of modern university. 2017. Vol. 3. P. 55–68. (*ERIH Plus, Google Scholar та ін.*). (1,1 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,6 друк. арк. Досліджено трансформації зайнятості у сфері ІКТ, запропоновано перелік перспективних професій галузі та основних компетенцій, що будуть затребувані у 2030 році).

48. Ільїч Л. М., Акіліна О. В. Актуальні питання управління людськими ресурсами ІТ-сфери в контексті інноваційного розвитку // Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство. 2018. № 18, Ч. 1. С. 10–16. (*Index Copernicus*

*та ін.). (1,1 друк. арк., з яких здобувачу належить 0,5 друк. арк. Досліджено сучасні тенденції розвитку ІТ-сфери та їх вплив на конкурентоспроможність ІТ-фахівців в Україні).*

49. Plich L. Matching and non-matching skills: assessment and searching for ways to balance // *Prosopon. Europejskie Studia Społeczno-Humanistyczne*. Warszawa: Instytut Studiów Międzynarodowych i Edukacji Humanum, 2017. 20 (3). P. 5–15. (*Index Copernicus та ін.*). (0,7 друк. арк.).

### **Статті у зарубіжних наукових виданнях**

*(у тому числі тих, що внесені до переліку фахових видань відповідних країн)*

50. Ильич Л. Н. Развитие человеческого капитала агропромышленного комплекса: основные тенденции, проблемы и перспективы повышения конкурентоспособности // *Устойчивое развитие: междунар. научн. журнал*. Варна: Изд-во ТУ. 2014. № 19. С. 109–114. (0,4 друк. арк.).

51. Plich L. The practical approaches to overcome skills mismatch: international practice and Ukraine experience // *Scientific Letters of Academic Society of Michal Baludansky*. Kosice. 2015. № 3. P. 46–52. (0,7 друк. арк.).

52. Ильич Л. Европейская практика согласования компетенций рабочей силы с потребностями рынка труда // *Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2016: Volume of Scientific Papers*. Bratislava: EKONÓM, 2016. P. 365–376. (0,4 друк. арк.).

53. Plich L. Evaluation of Matching Skills and Jobs // *International Relations 2016: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2016)*. Bratislava: University of Economics in Bratislava, 2016. P. 475–481. (0,5 друк. арк.).

54. Plich L. Labour market transformation: future jobs and new labour force requirements // *Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2017: Volume of Scientific Papers*. Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 174–181. (0,7 друк. арк.).

55. Ilich L. Drivers of global labor market development // International Relations 2017: Current issues of world economy and politics: Proceedings of 17th International Scientific Conference (December 1–2, 2017). Bratislava: EKONÓM, 2017. P. 412–427. (1,4 друк. арк.).
56. Ilich L. Mismatching skills in the context of productive employment // Economic, Political and Legal Issues of International Relations 2018: Volume of Scientific Papers. Bratislava: EKONÓM, 2018. P. 153–160. (0,6 друк. арк.).

**Публікації у інших вітчизняних та зарубіжних наукових виданнях**

57. Ільч Л. М. Державне регулювання професійної підготовки кадрів: світовий досвід / Л. М. Ільч // Ринок праці та освіта: пошук взаємодії: зб. наук. ст.; під ред. І. Л. Петрової. Київ: Таксон, 2007. С. 90–99. (0,5 друк. арк.).
58. Ільч Л. М. Моделі соціального партнерства у сфері професійної освіти: провідний досвід європейських країн // XXI століття: альтернативні моделі розвитку суспільства. Третя світова теорія: Матеріали VI Міжнар. наук.–теор. конф. 8–9 червня, 2007 р.). Київ: Фенікс, 2007. Т. II. С. 141–146. (0,4 друк. арк.).
59. Ільч Л. М. Стратегічні напрями удосконалення системи підготовки кадрів на виробництві // Проблема ефективного використання та професійно-технічної підготовки кадрів промислового сектору економіки України: зб. доп. міжнар. наук.–практ. конф.: в 2-х т. Київ: РВПС України НАН України, 2008. Т. 2. С. 257–265. (0,6 друк. арк.)
60. Ільч Л. М. Основні тенденції у формуванні мережі дошкільної та середньої освіти // Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи: зб. тез виступів на VI Міжнар. наук.–практ. конф. з нагоди Дня працівників статистики. Київ: ДАСОА, 2008. С. 69–71. (0,1 друк. арк.).
61. Ільч Л. М. Характерні ознаки глобального та національного безробіття у кризовий період // Система державної статистики в Україні: сучасний стан, проблеми, перспективи: зб. тез виступів на IX Міжнар. наук.–практ. конф. з нагоди Дня працівників статистики. К.: НАСОА, 2011. С. 71–74 (0,1 друк. арк.).



62. Ільїч Л. М. Взаємодія суб'єктів ринків праці та освіти в умовах реалізації стратегії інноваційного розвитку // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: зб. тез доп. VII Міжнар. наук.-практ. конф. Донецьк: ДонНУЕТ, 2012. С. 46–50. (0,2 друк. арк.).

63. Ільїч Л. М. Інтеграція науки, освіти та бізнесу як передумова підвищення ефективності підготовки кадрів // Бізнес-аналітика в управлінні зовнішньоекономічною діяльністю: зб. тез виступів на I Міжнар. наук.-практ. конф., 8–9 листопада 2012 р. Київ: Формат, 2013. С. 83–87. (0,2 друк. арк.).

64. Ільїч Л. М. Забезпечення рівного доступу молоді до ринку праці як передумова мінімізації ризиків її соціального відторгнення // Проблеми і перспективи працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: зб. тез доп. VIII Міжнар. наук.-практ. конф. Донецьк: ДонНУЕТ, 2013. С. 55–59. (0,3 друк. арк.).

65. Ильич Л. Н. Социально-экономические проблемы занятости населения сельских территорий Украины // Модернизация аграрного образования: технологический аспект: сб. науч. трудов по материалам Междунар. науч.-практ. конф., 29–30 октября 2013 г.; отв. ред.: А. Е. Чеглоков. Томск: РГ «Графика», 2013. С. 98–102. (0,3 друк. арк.).

66. Ильич Л. Н. Проблемы воспроизводства человеческого капитала в агропромышленном комплексе // Аграрная наука, образование, производство: актуальные вопросы: сборник трудов Всеросс. наук.-практ. конф. Новосибирск: Изд-во НГАУ, 2014. С. 405–410. (0,4 друк. арк.).

67. Ільїч Л. М. Структурні трансформації зайнятості в умовах глобальних змін // Економічний та соціальний розвиток України в XXI столітті: національна візія та виклики глобалізації: зб. тез доп. XI Міжнар. наук.-практ. конф. молодих вчених. Тернопіль: ТНЕУ, 2014. С. 191–193. (0,3 друк. арк.).

68.Ільч Л. М. Відтік талантів з України: від усвідомлення причин та наслідків до шляхів приваблення // Соціально-економічні підсумки 2014 року: реалії та перспективи: матеріали Міжнар. наук.-практ. конф., Львів, 26–27 грудня 2014 р. Львів: Львівська економічна фундація, 2014. С. 70–73. (0,2 друк. арк.).

69.Ільч Л. М. Невідповідність кваліфікацій суспільним запитам як результат неузгодженості ринків праці та освіти // Theory and practice of reforming economic systems [Теорія і практика реформування економічних систем]. Краків: Краківський економічний університет, 2015. С. 39–42. (0,3 друк. арк.).

70.Ільч Л. М. Перебудова ринку освіти та формування нової освітньої моделі // Крос-культурні та економічні спекти розвитку євроінтеграційних процесів. Кошице: Академічне співтовариство М. Балудянського, 2016. С. 81–83. (0,3 друк. арк.).



**МІНІСТЕРСТВО  
СОЦІАЛЬНОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ  
(Мінсоцполітики)**

вул. Еспланадна, 8/10, м. Київ, 01601, тел.: (044) 226-24-45, факс: (044) 289-00-98 E-mail: [info@mlsp.gov.ua](mailto:info@mlsp.gov.ua),  
Код ЄДРПОУ 37567866, реєстраційний рахунок 35213015078737 в ДКСУ м. Києва, МФО 820172

22.11.17 № 22693/0/2-17/27

На \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

До Спеціалізованої вченої ради  
Д. 26.247.01. Інституту демографії  
та соціальних досліджень імені  
М.В. Птухи  
НАН України

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів наукового дослідження  
к.е.н., доцента Ільч Людмили Миколаївни

Міністерство соціальної політики України засвідчує, що аналітичні матеріали Л.М. Ільч, в яких представлено аналіз впливу структурних зрушень економіки на формування продуктивної зайнятості та доходи населення, враховані Міністерством соціальної політики України під час реалізації Стратегії подолання бідності, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 16 березня 2016 р. № 161-р, зокрема її напряму, спрямованого на підвищення дієвості політики зайнятості.

Інформаційно-аналітичні матеріали Л.М. Ільч, в яких відображено національний досвід прогнозування потреби у кваліфікованій робочій силі; розкрито механізми взаємодії соціальних партнерів у сфері узгодження кваліфікацій на прикладі країн-членів ЄС, визначено напрями консолідації зусиль основних стейкхолдерів для України (зокрема щодо удосконалення моніторингу ринку праці, розробки системи попередньої діагностики нестачі (надлишку) кваліфікацій; досягнення імплементації результатів прогнозування і забезпечення вільного доступу до них всіх зацікавлених сторін, сприяння становленню інституційного потенціалу Державної служби зайнятості), були

використані при підготовці проектних документів, передбачених Планом заходів із впровадження Національної рамки кваліфікацій на 2016-2020 роки, затвердженим розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2016 р. № 1077-р.

Наукові та практичні розробки Л. М. Ільч щодо уточнення категорій «компетенція», «кваліфікація», «професійна кваліфікація», «професійний стандарт», «система професійних кваліфікацій», а також рекомендації щодо удосконалення порядку розробки, перегляду та зберігання професійних стандартів, співставлення навчальних програм ВНЗ з розробленими професійними стандартами використані Міністерством соціальної політики України при удосконаленні законодавства про зайнятість; підготовці проекту Порядку розроблення та затвердження професійних стандартів, який в подальшому було затверджено постановою Кабінету Міністрів України від 31 травня 2017 р. № 373; проекту наказу Міністерства про затвердження Методики розроблення професійних стандартів, який розробляється відповідно до прийнятої постанови Уряду.

Державний секретар



В. Іванкевич

З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО  
Зав. відділу кадрів ІДСД ім. М. В. Пухач НАНУ  
Ідентифікаційний код 26207291  
*Чиркас*





**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ДЕПАРТАМЕНТ ПРОФЕСІЙНОЇ ОСВІТИ**

пр. Перемоги, 10, м. Київ, 01135, тел./факс (044) 287 89 14, 287 82 12 E-mail: [ukrpto@i.ua](mailto:ukrpto@i.ua)

від 26.06.2018 № 3-665

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

Спеціалізованій вченій раді  
Д. 26.247.01. Інституту демографії та  
соціальних досліджень  
імені М.В. Птухи НАН України

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів наукового дослідження  
кандидата економічних наук, доцента  
Ільїч Людмили Миколаївни

Міністерство освіти і науки України засвідчує, що інформаційно-аналітичні матеріали Ільїч Л. М., в яких відображено європейський досвід розроблення професійних стандартів, процедури визнання неформальної професійної освіти, а також практичні рекомендації стосовно активізації соціального діалогу у сфері забезпечення узгодження кваліфікацій з потребами робочих місць, були використані при підготовці проекту Закону України «Про професійну (професійно-технічну) освіту» (повноваження центральних органів виконавчої влади у сфері професійної (професійно-технічної) освіти; діяльність професійних об'єднань, роботодавців, їх організацій та об'єднань у сфері професійної освіти; участь підприємств, установ та організацій у професійній освіті).

Т. о. в. директора департаменту

К. Б. Мірошніченко



Карбишева В.О. 287 8210



ФЕДЕРАЦІЯ  
РОБОТОДАВЦІВ  
УКРАЇНИ

вул. Михайла Коцюбинського, 1, Київ, 01030, Україна, ЄДРПОУ 26255660

т.: +38 044 251 70 10, т./ф.: +38 044 251 70 62, e-mail: fru@fru.org.ua, www.fru.org.ua

11.12.2017 № 17-1-520/1

До Спеціалізованої вченої ради  
Д. 26.247.01. Інституту демографії та соціальних  
досліджень імені М.В. Птухи  
НАН України

### ДОВІДКА

про впровадження  
результатів наукового дослідження  
к.е.н., доцента Ільч Людмили Миколаївни

Федерація роботодавців України засвідчує, що інформаційно-аналітичні матеріали Л. М. Ільч, в яких відображено динаміку структурних зрушень попиту та пропозиції на робочу силу за 2000-2014 рр., напрями щодо мінімізації негативних наслідків існування структурних диспропорцій на ринку праці, рекомендації щодо вдосконалення порядку формування державного замовлення на підготовку фахівців, науково-педагогічних та робітничих кадрів в Україні, були враховані при підготовці стратегічного документу «План модернізації України: від кризи до економічного зростання».

Генеральний директор



Р. В. Іллічов



ФЕДЕРАЦІЯ  
РОБОТОДАВЦІВ  
УКРАЇНИ

вул. Михайла Коцюбинського, 1, Київ, 01030, Україна

т.: +38 044 251 70 10, т./ф.: +38 044 251 70 62, e-mail: fru@fru.org.ua, www.fru.org.ua

№ 17-1-587  
28 грудня 2017 року

Спеціалізованій вченій раді  
Д. 26.247.01. Інституту демографії та  
соціальних досліджень імені М.В. Птухи  
НАН України

**ДОВІДКА**  
про впровадження  
результатів наукового дослідження  
кандидата економічних наук, доцента  
Ільїч Людмили Миколаївни

Федерація роботодавців України засвідчує, що інформаційно-аналітичні матеріали Л.М. Ільїч щодо розвитку національної системи освіти та умов забезпечення навчання впродовж життя, а також практичні рекомендації в напрямі збалансування компетенцій робочої сили з потребами робочих місць, були використані при підготовці звіту за результатами комплексного дослідження на тему «Створення сприятливого середовища для сталого підприємництва».

Генеральний директор



Р. Іллічов



**Міністерство соціальної політики України  
ДЕРЖАВНА СЛУЖБА ЗАЙНЯТОСТІ  
(ЦЕНТРАЛЬНИЙ АПАРАТ)**

вул.Еспланадна, 8/10, м.Київ, 01601, тел. (044) 284-38-94, факс (044) 289-76-28  
E-mail: 17@es.dcz.gov.ua Web: <http://www.dcz.gov.ua> Код ЄДРПОУ 03491079

28.11.2017 № 33/12/670017 На № \_\_\_\_\_ Від \_\_\_\_\_

До Спеціалізованої вченої ради  
Д.26.247.01. Інституту демографії  
та соціальних досліджень  
імені М. В. Птухи  
НАН України

**ДОВІДКА**

про впровадження результатів наукового дослідження  
к.е.н., доцента Ільч Людмили Миколаївни

Державна служба зайнятості (Центральний апарат) засвідчує, що інформаційно-аналітичні матеріали Ільч Л. М., в яких відображено передові практики країн-членів ЄС з реалізації молодіжної політики зайнятості та розроблено практичні рекомендації, спрямовані на мінімізацію ризиків соціального відторгнення молоді України у сфері праці, зокрема, напрями щодо удосконалення форм і методів профорієнтаційної роботи, сприяння перенавчанню, субсидювання зайнятості молоді, активізації молодіжної підприємницької ініціативи були використані при реалізації заходів щодо вирішення проблем молодіжного безробіття, розробці проекту плану заходів з реалізації Програми державної служби зайнятості щодо професійної орієнтації на 2017-2020 роки.

Методичні розробки Ільч Л. М., які спрямовані на мінімізацію ризику довготривалого безробіття, зокрема, щодо визначення сутності поняття «профілювання безробітних», систематизації його основних методів і процедур, узагальнення зарубіжного досвіду у сфері профілювання безробітного населення, визначення можливостей його використання в Україні, були враховані при відпрацюванні відповідної технології надання послуг для подальшого впровадження профілювання безробітних у центрах зайнятості.

В. о. Голови







УКРАЇНА

**ЧЕРНІГІВСЬКА ОБЛАСНА ДЕРЖАВНА АДМІНІСТРАЦІЯ**

вул. Шевченка, 7, м. Чернігів, 14000, тел./факс (0462) 67-50-71, e-mail: [post@regadm.gov.ua](mailto:post@regadm.gov.ua), код ЄДРПОУ 00022674

22.11.2014 № 03-03/6151

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

До Спеціалізованої вченої ради  
Д. 26.247.01. Інституту демографії  
та соціальних досліджень  
імені М. В. Птухи НАН України

**ДОВІДКА**

*про впровадження результатів наукового дослідження  
к.е.н., доцента Ільч Людмили Миколаївни*

Чернігівська обласна державна адміністрація засвідчує, що аналітичні матеріали Л. М. Ільч, у яких відображено результати структурних зрушень на ринку праці України та її регіонів, специфічні риси формування попиту та пропозиції праці в Чернігівській області, основні тенденції в розвитку мережі професійної та вищої освіти, а також пріоритетні напрями щодо узгодження компетенцій робочої сили з потребами робочих місць були використані при розробці Стратегії сталого розвитку Чернігівської області до 2020 року.

Методичні розробки Л. М. Ільч щодо систематизації статистичних показників для виміру структурних трансформацій локальних ринків праці та освіти, а також прикладні рекомендації щодо активізації соціального діалогу напрями забезпечення соціально-вразливих верств населення робочими місцями використовуються у практичній діяльності Департаменту економічного розвитку та Управління освіти Чернігівської облдержадміністрації.

Практичні рекомендації автора щодо активізації підприємницької ініціативи й сприяння розвитку малого та середнього бізнесу в регіоні враховані при укладанні Плану заходів з реалізації Стратегії сталого розвитку Чернігівської області до 2020 р. у 2018-2020 рр.



*В.о. першого заступника голови  
обласної державної адміністрації*

**З ОРИГІНАЛОМ ЗГІДНО**  
Зав. відому Ільч Л. М. В. Птухи НАНУ  
Ідентифікаційний код 26297291  
*Свириденко*



**Ю.А. Свириденко**

**ДОВІДКА**  
*про впровадження у діяльність*  
**Академічного співтовариства Михайла Балудянського**  
*результатів дисертаційної роботи*  
**кандидата економічних наук, доцента**  
*Гльіч Людмили Миколаївни*

Академічне співтовариство М. Балудянського засвідчує, що Гльіч Людмила Миколаївна, кандидат економічних наук, доцент, старший науковий співробітник відділу соціальних проблем ринку праці Інституту демографії та соціальних досліджень імені М.В. Птухи НАН України, впродовж 2015-2016 рр. брала активну участь у семінарах та конференціях, організованих ASMIBA, де представляла результати власних наукових досліджень.

Підтверджуємо, що теоретико-методологічні та прикладні результати дисертації, Гльіч Людмили Миколаївни, яка присвячена актуальним проблемам узгодження компетенцій робочої сили з потребами ринку праці, були використані при проведенні Програм стажування Академічного співтовариства М. Балудянського, зокрема:

1) методологічні розробки щодо визначення відповідності компетенцій потребам ринку праці, а саме: уточнення ознак та типів невідповідності компетенцій робочим місцям; підходи до виявлення взаємозв'язків невідповідності в освіченості та кваліфікації на рівні підприємства та її впливу на продуктивність;

2) методичні розробки щодо суб'єктивної оцінки відповідності компетенцій робочої сили потребам робочих місць;

3) практичні рекомендації щодо удосконалення механізмів залучення соціальних партнерів до прогнозування потреб у компетенціях з метою оптимізації попиту і пропозиції праці;

4) практичні рекомендації щодо удосконалення молодіжної політики, які спрямовані розширення можливостей для отримання освіти та мінімізацію ризиків соціального відторгнення у сфері праці різних категорій населення;

5) практичні рекомендації щодо визначення методів і форм роботи з незайнятим населенням, які мають різні можливості працевлаштування, та заходи щодо удосконалення технологій роботи служби зайнятості з різними категоріями зареєстрованих безробітних.

v Košiciach 7.04.2016



Dr.h.c. multi, prof.h.c. Ing. Michal Varchola, PhD.  
prezident spoločnosti



Akademická spoločnosť  
Michala Baludanského  
Humenská 16  
040 11 Košice  
Slovenská republika  
Tel.: +421 903 275 823  
E-mail: asmiba@asmiba.sk  
www.asmiba.sk

Академічне товариство  
Михала Балудянського  
Humenská 16  
040 11 Košice  
Словацька республіка  
Tel.: +421 903 275 823  
E-mail: asmiba@asmiba.sk  
www.asmiba.sk

Academic Society  
of Michal Baludansky  
Humenská 16  
040 11 Košice  
Slovak republic  
Tel.: +421 903 275 823  
E-mail: asmiba@asmiba.sk  
www.asmiba.sk



**EKONOMICKÁ UNIVERZITA V BRATISLAVE**

**Fakulta medzinárodných vzťahov**

*prof. Ing. Eudmila Lipková, CSc.*

*dekanka*



Dolnozemska cesta 1/b  
852 35 Bratislava 5

tel.: +421-2-672 9 5469  
fax: +421-2-6729 5148  
e-mail: lipkova@euba.sk

*ДОВІДКА*

*про впровадження у діяльність  
факультету міжнародних відносин Економічного університету в Братиславі  
результатів дисертаційної роботи  
кандидата економічних наук, доцента  
Ільіч Людмили Миколаївни*

Підтверджуємо, що наукові висновки та рекомендації Ільіч Людмили Миколаївни, кандидата економічних наук, доцента, що висвітлені у дисертації, яка присвячена актуальним проблемам узгодження кваліфікацій з потребами ринку праці, характеризуються науковою новизною та прикладним характером.

Практичне застосування у діяльності факультету міжнародних відносин Економічного університету в Братиславі знайшли розробки Ільіч Людмили Миколаївни щодо суб'єктивної оцінки відповідності компетенцій найманих працівників робочим місцям. Розроблена автором методика дозволяє створити цілісну картину суб'єктивного сприйняття найманими працівниками потреб ринку праці, зокрема щодо мотивації здійснювати інвестиції в освіту, можливостей працевлаштування за фахом, відповідності рівня освітньої підготовки потребам робочих місць, впливу нестачі (надлишку) освіти на продуктивність праці, ступеню задоволення працівників робочими місцями та намірами проходити додаткову професійну підготовку (перепідготовку).

Декан  
факультету міжнародних відносин  
Економічного університету в Братиславі,  
професор

*L. Lipkova*  
Людмила Ліпкова





22.12.2017 № 199-Н

На № \_\_\_\_\_ від \_\_\_\_\_

**Довідка**  
**про впровадження результатів наукового дослідження**  
**Ільч Людмили Миколаївни, кандидата економічних наук, доцента,**  
**у діяльність Факультету інформаційних технологій та управління**  
**Київського університету імені Бориса Грінченка**

Результати наукового дослідження кандидата економічних наук, доцента Ільч Людмили Миколаївни, які стосуються актуальних проблем регулювання транзитивного ринку праці, впроваджені в освітній процес Факультету інформаційних технологій та управління Київського університету імені Бориса Грінченка. Зокрема, теоретичні розробки автора щодо методології вивчення транзитивного ринку праці, трансформацій його структурних елементів, дослідження дисбалансів попиту і пропозиції праці, регулювання зайнятості населення враховані у робочій навчальній програмі та у процесі викладання навчальної дисципліни «Економіка праці та соціально-трудові відносини» зі спеціальності 073 «Менеджмент».

Практичну цінність для реалізації освітньої діяльності Центру основ управління, який діє при кафедрі управління, мають аналітичні матеріали, присвячені європейським стандартам розвитку освіти й інструментам їх реалізації в Україні, ініціативам молодіжної політики країн-членів ЄС. Також у роботі Центру використовуються наукові розробки Л.М. Ільч щодо оцінки компетентнісної відповідності працівника потребам робочого місця, актуалізації соціального діалогу у напрямі узгодження кваліфікацій та забезпеченню молодіжної зайнятості в Україні.

Прикладне значення для організації самостійної роботи студентів становлять публікації Л.М. Ільч, які використовуються у електронному навчальному курсі «Економіка праці та соціально-трудові відносини» (спеціальність 073 Менеджмент) та у електронній бібліотеці Центру основ управління.

Крім того, результати дослідження Л.М. Ільч були апробовані 22 травня 2017 року у рамках Фестивалю науки в Київському університеті імені Бориса Грінченка (гостьова лекція на тему «Соціальне відторгнення молоді на ринку праці: міф чи реальність?») та під час Міжнародної науково-практичної конференції «Відкрите освітнє е-середовище сучасного університету» (доповідь «Вплив ІКТ на розвиток ринку праці: основні тенденції та перспективи», 8 вересня 2017 р.).

У цілому результати дослідження кандидата економічних наук, доцента Ільч Людмили Миколаївни сприяли принципово новому наповненню змісту курсу «Економіка праці та соціально-трудові відносини», збагаченню дисципліни сучасними знаннями у напрямі регулювання ринку праці та забезпечення працездатності населення.

Довідка видана для подання до спеціалізованої вченої ради.

Проректор з наукової роботи  
доктор філологічних наук, доцент



Н. М. Віннікова