

ВПЛИВ РИНКУ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ НА ФОРМУВАННЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ РЕГІОНУ

Проаналізовано вплив профорієнтації молоді на формування трудового потенціалу. Визначено причини дисбалансу між професійною освітою і працею за конкретною спеціальністю. Запропоновано розроблення і прийняття закону про стимулювання участі роботодавців у підготовці й перепідготовці кадрів у професійно-технічних і вищих навчальних закладах відповідно до вимог сучасного виробництва.

Ключові слова: система освіти, трудовий потенціал, профорієнтація, соціально-економічний розвиток.

Наслідки сучасної кризи позначились на економіках більшості країн світу, у тому числі й України. Приналежність України до системи світової торгівлі на тлі накопичених проблем у країнах-імпортерах української продукції, фінансова нестабільність зробили вітчизняну економіку особливо вразливою. У цьому зв'язку виняткової уваги набувають проблеми зайнятості населення, підвищення ефективності використання трудового потенціалу.

Сьогодні в нашій країні, всупереч реальним тенденціям розвитку економіки, продовжується бум загальної вищої освіти. Випуск учбовими закладами фахівців з вищою освітою більш ніж удвічі перевищує випуск робочих кадрів. А в ряді областей майже три четверті випускників — це фахівці з вищою освітою, які не можуть знайти відповідної роботи, що негативно впливає на формування трудового потенціалу.

Дослідженню та узагальненню проблем формування трудового потенціалу регіону присвячено фундаментальні праці українських вчених-економістів. Результати досліджень з даних питань певною мірою розкрито в наукових працях як вітчизняних, так і зарубіжних учених, зокрема О. Ф. Новікової [1], Л. В. Шаульської [2], Е. М. Лібанової [3] та інших. Проте емпіричний аналіз проводиться не достатньо в умовах обмеження достовірної статистичної інформації щодо функціонування ринку освітніх послуг і його впливу на трудовий потенціал.

Мета статті — аналіз впливу ринку освітніх послуг на формування трудового потенціалу.

Аналіз ситуації на ринку праці свідчить про певний дисбаланс у сфері підготовки кадрів. Наявність процесу масового набуття вищої освіти, орієнтація підготовки кадрів не на потреби економіки, а на ажіотажний попит молоді на певні спеціальності, вплив мотивів «моди» і «престижності» при виборі спеціальності без урахування реальних можливостей працевлаштування, нажаль, створюють умови для зростання безробіття серед молоді.

Отримавши освіту, молодь, не маючи місця прикладання праці, все частіше виїжджає за кордон чи обирає незареєстровані трудові відносини з роботодавцями. Причинами такої ситуації є необізнаність випускників шкіл, абітурієнтів, студентів і випускників навчальних закладів про стан і динаміку ринку праці, попит на конкретні спеціальності, перспективи працевлаштування за обраною професією.

Необхідно підтримувати пропорції розвитку поміж чисельністю професій, кваліфікацією, якістю робочих місць. Для цього, перш за все, потрібно створювати нові робочі місця й модернізувати існуючі. Найближчим часом особлива увага буде приділятися вирішенню проблем професійної підготовки, підвищенню кваліфікації і перепідготовки кадрів згідно з попитом, який змінюється, на робо-

© Е. М. Ахромкін, О. В. Перепелюкова, 2012

чу силу. Гострим стає питання безробіття серед випускників освітніх закладів.

Останнім часом в Україні дедалі більше відчувається розбалансування ринку освітніх послуг і ринку праці: людський капітал, сформований системою освіти, залишається недовикористаним або взагалі незатребуваним на ринку праці. Йдеться, по-перше, про феномен «надлишкової освіти», коли працівники з високою формальною підготовкою займаються малокваліфікованими видами праці, що свідчить або про вкрай низьку якість освіти, або про нерациональне використання праці; по-друге, про працю не за спеціальністю, хоча працівники при цьому залишаються на високих ступенях професійно-кваліфікаційної ієрархії. Причому це проблема всіх країн. Так, у Швеції за одержаною спеціальністю працюють 61 % чоловіків і 71 % жінок із вищою освітою, у США — 55 % працівників, у Росії — 50 % [4, с. 177, 185]. В Україні за спеціальністю працює лише 30 % осіб з вищою освітою в галузі фізичних, математичних і технічних наук, 54 % — біологічних, агрономічних і медичних наук, 24 % — прикладних наук і техніки.

Дисбаланс між професійною освітою і працею за конкретною спеціальністю має декілька пояснень.

1. Система освіти у своїй діяльності орієнтується переважно на попит домогосподарств як «постачальників» абітурієнтів і споживачів освітніх послуг. У той час, як попит на робочу силу фахівців формують на ринку праці роботодавці. При цьому система освіти через нестачу достовірної, а головне — повної інформації про реальні потреби економіки, продовжує діяти за інерцією, не «вловлює» сигналів ринку праці. Наприклад, в Україні 288 із 904 (тобто майже третина) вищих навчальних закладів країни є або юридичними, або мають навчальні підрозділи (факультети, відділення, інститути) з підготовки юридичних кадрів. Із них державних — 164, приватних — 124. Підготовка економістів і менеджерів лише у м. Харкові здійснюється у 35 ВНЗ міста, на 65 факультетах економічного й управлінського профілю.

Як наслідок — на ринку кваліфікованої праці України відмічається надлишок юристів, економістів і менеджерів при одночасній катастрофічній нестачі інженерів, хіміків, представників інших технічних спеціальностей. Після одержання диплому про вищу освіту безробітними стають 70 % випускників. Частину з них Державна служба зайнятості направляє вдруге у вищі або навіть ПТНЗ з метою проходження професійного навчання. Решта змушена погоджуватися на першу пропозицію роботи.

Чисельність випускників, які закінчили вищі навчальні заклади у 2011 р., склала 111,0 тис. осіб (випускники I–II рівня акредитації) та 543,7 тис. осіб — III–IV рівня акредитації. Із них зареєструвалися в центрах зайнятості як такі, що шукають роботу, 31,9 тис. осіб.

Серед випускників вищих навчальних закладів освіти більшість складають молоді люди, які навчалися за такими напрямками, як освіта, медицина, інженерія, економіка, комерція та підприємництво (зокрема, менеджмент організацій, облік і аудит, фінанси, економіка підприємства, бухгалтерський облік), правознавство.

2. Самі працівники, особливо молодь, керуючись своїми особистими інтересами, обирають більш легкі чи краще оплачувані професії — економіста, юриста, менеджера тощо. І це відбувається у багатьох країнах: серед 25–35-річних спеціалістів у галузях економіки, юриспруденції та управління приблизно у 3,5 раза більше, ніж серед людей віком 55–64 роки. А ось тих, хто опанував інженерні спеціальності, серед осіб віком від 25 до 34 років майже удвічі менше порівняно з більш зрілим поколінням. Ринки праці в Данії, Німеччині, Угорщині і Норвегії найближчим часом очікує дефіцит кваліфікованих інженерів [5].

3. Більшість роботодавців вважають, що майже всі випускники навчальних закладів є недостатньо кваліфікованими, не мають практичних навичок і не можуть виконувати на належному рівні поставлені виробничі завдання. Ринок праці фактично перетворюється на «ланцюжок очікувань», який розставляє претендентів на робочі місця в залежності від рівня освіти. Найменш освічені претенденти постійно відтісняються в кінець ланцюжка, поступово утворюючи вторинний ринок праці. Хоча можна також уявити, доступ до робочих місць, як процес спроб і помилок у ситуації неповноти інформації, поступово приводить до рівноваги. З цієї точки зору втрата статусу диплома неминуха, але тимчасова. У будь-якому разі вона є способом управління робочою силою, за якого завдяки безробіттю існує можливість платити освіченим працівникам меншу заробітну плату [6, с. 100, 117–118].

4. Масова професійна мобільність — наслідок структурних зрушень в економіці. За А. Кузьміною, структура сучасного ринку праці представлена постійними й перемінними детермінантами [7, с. 144–146]. Постійні детермінанти — це спеціальності, які мають і будуть мати стійкий попит, що визначається насамперед розвитком життєво важливих галузей будь-якої держави. Ринок праці за постійними детермінантами змінюється плавно, а попит найчастіше нижче за пропозиції, що надходять. На такому ринку праці виникає конкуренція між спеціалістами, які претендують на ті чи інші робочі місця, а в роботодавця є вибір.

З метою вирішення проблеми надвиробництва за «модними» професіями роботодавці й фахівці Міністерства освіти і науки України пропонують:

скорочення бюджетних місць у ВНЗ за такими спеціальностями; повернення до практики державного планування потреб у кадрах;

запровадження рейтингування ВНЗ на державному рівні на основі показників працевлаштування випускників. Скажімо, у Німеччині ВНЗ, який не гарантує 70 % закріплення випускників за профілем своєї спеціальності, не одержує державної підтримки;

закриття (злиття, реорганізацію) дрібних ВНЗ, особливо в разі невідповідності рівня підготовки в них державним стандартам;

урізання професій шляхом введення нової національної системи кваліфікації і професій, адаптованої до міжнародних стандартів. Це дасть змогу скоротити кількість спеціальностей до сотні, а не 1 282, як зараз;

створення системи атестації і сертифікації, яка б підтверджувала кваліфікацію працівника сертифікатом; запровадження стажування і бізнес-курсів у ВНЗ за фінансової підтримки роботодавців [8].

Серед шляхів врегулювання проблеми ключовим є розроблення і прийняття закону про стимулювання участі роботодавців у підготовці та перепідготовці кадрів у професійно-технічних і вищих навчальних закладах відповідно до вимог сучасного виробництва [9]. При цьому важливо враховувати досвід інших країн. Так, щоб привести професійну освіту у відповідність до вимог реального сектора економіки, у серпні 2006 р. Російська спілка промисловців і підприємців спільно з Міністерством освіти і науки РФ заснувала Національне агентство розвитку професійних кваліфікацій (НАРК), головним завданням якого стало формування професійних стандартів із найбільш затребуваних роботодавцями спеціальностей та їх переведенням в освітні стандарти.

Для успішного вирішення проблеми взаємозв'язку ринку освітніх послуг і зайнятості населення необхідна більш чітка взаємодія органів освіти і служби зайнятості. У цьому напрямку держава здійснює наступні заходи:

організацію моніторингу і прогнозування ринку праці, потреб у кадрах певних професій і спеціальностей;

орієнтування професійної підготовки на навчання за професіями і спеціальностями, що забезпечують конкурентоздатність працівника на ринку праці;

перехід на регіонально-галузевий принцип планування потреби в підготовці робітників і фахівців у закладах початкової, середньої і вищої професійної освіти;

забезпечення гнучкого входу і виходу із системи професійної освіти відповідно до потреб ринку праці, розширення практики поетапної атестації студентів закладів вищої професійної освіти, навчання і присвоєння їм на початкових курсах робочої кваліфікації, атестації за фахом техніки;

рішення проблеми адекватного реагування на зміни в системі освітніх послуг у зв'язку зі змінами на ринку праці;

удосконалення системи ефективної професійної підготовки дорослого населення на базі державних освітніх закладів;

своєчасне реагування на зміни в попиті та пропозиції робочої сили, домагаючись узгодження попиту і пропозиції на освітні послуги у професійно-кваліфікаційному розрізі. Ці заходи дозволять максимально ув'язати освітні послуги з потребами ринку праці. Повільна реакція системи освіти на зміну соціально-економічних умов незмінно призведе до подальшого зниження професійного потенціалу країни, до зниження конкурентоздатності українських фахівців на світовому ринку праці [10].

Висновки. Наявність процесу масовості вищої освіти обумовлюють збільшення соціальної напруги на ринку праці, створюють умови для безробіття, зокрема, випускників навчальних закладів. Майже не працює система профорієнтації школярів, в результаті чого найпопулярнішими в молодіжному середовищі залишаються професії, потреба яких на ринку праці є найнижчою. Непрестижними залишаються робітничі професії в суспільстві.

Ситуація ускладнюється також невідповідністю якості робочих місць, що пропонуються роботодавцями, очікуванням випускників навчальних закладів.

Тому сьогодні нагальною є потреба у вивченні та прогнозуванні попиту у кваліфікованих кадрах, удосконаленні формування й розміщення державного замовлення, спрощенні механізму ліцензування, підвищенні якості професійної підготовки кадрів і якості робочих місць, на які працевлаштовуються випускники, підвищенні їх соціального захисту, удосконаленні законодавчої та нормативно-правової бази з питань професійної освіти, участі роботодавців в реалізації освітніх програм, створенні системи професійної орієнтації молоді на потреби ринку праці тощо.

Список використаної літератури

1. Новікова О. Ф. Соціально-економічні та правові механізми збереження і розвитку людського потенціалу / О. Ф. Новікова // Социально-экономические аспекты промышленной политики. Управление человеческими ресурсами: государство, регион, предприятие : сб. науч. тр. : в 2 т. — Т. 1 ; НАН України, Ін-т економіки пром-ти ; редкол. : Амоша А. И. (отв. ред.) и др. — Донецьк, 2004. — С. 42–49.
2. Шаульська Л. В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України : монографія / Л. В. Шаульська ; НАН України, Ін-т економіки пром-ти. — Донецьк, 2005. — 502 с.

3. Лібанова Е. М. Ринок праці : навч. посібник / Е. М. Лібанова. — Київ : Центр навчальної літератури, 2003. — 224 с.

4. Гимпельсон В. Е. Выбор профессии: чему учились и где пригодились? [Текст] / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, Т. С. Карабчук и др. // Экономический журнал ВШЭ. — 2009. — Т. 13. — № 2. — С. 172–216.

5. Ильина Е. Высшая школа. Образование в странах ОЭСР. Тенденции 2007 года [Электронный ресурс] / Е. Ильина // Электронный журнал «Курьер российской академической науки и высшей школы». — 2008. — № 5. — Режим доступа : <http://www.courier-edu.ru/cour0805/1800.htm>.

6. Разумова Т. О. Випускники вузов на рынке труда России [Текст] / Т. О. Разумова. — М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. — 232 с.

7. Кузьмина А. Потенциал рабочей силы и рынок образовательных услуг [Текст] / А. Кузьмина // Вопросы экономики. — 2007. — № 1. — С. 144–147.

8. Яворская Н. Кадровая перестройка [Электронный ресурс] / Н. Яворская. — Режим доступа : <http://osvita.ua/vnz/career/3658>.

9. Гнибіденко І. Ф. Ринок освітніх послуг і ринок праці : взаємодія і вплив на професійне навчання та профорієнтацію населення України [Електронний ресурс] / І. Ф. Гнибіденко // Ринок праці та зайнятість населення. — 2008. — № 3. — Режим доступа : http://www.nbuv.gov.ua/Soc_Gum/Rpzn/2008_3/08giftpn.pdf.

10. Косарев А. Г. Трудовой потенциал и занятость в условиях интенсификации / А. Г. Косарев. — М. : Наука, 1990. — 160 с.

Стаття надійшла до редакції 22.02.2012 р.

УДК 331.107:351.88

О. М. Головінов,

*д-р екон. наук,
доцент,*

*Донецький національний університет
економіки і торгівлі
ім. М. Туган-Барановського*

ОСОБЛИВОСТІ ПАРТНЕРСЬКИХ ВЗАЄМОВІДНОСИН ДЕРЖАВИ І БІЗНЕСУ У ПРАКТИЦІ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Проаналізовано досвід формування державно-приватних партнерств у зарубіжних країнах у контексті оцінки його можливостей, що знаходяться в руслі розвитку внутрішньодержавних і міжнародних сфер економічної діяльності.

Ключові слова: партнерство, держава, приватний сектор, інвестиції, інфраструктура, економічний розвиток.

Впровадження в Україні державно-приватного партнерства, передбаченого законодавством [1], поки що не одержало широкого застосування, а отже не приносить очікуваних результатів. Одна з причин такого становища — слабе теоретичне обґрунтування переваг подібного партнерства у порівнянні з іншими формами взаємозв'язку держави і бізнесу, а також відсутність їх підтвердження практикою зарубіжних країн.

Автори наукових досліджень розглядають цю проблему переважно з погляду виявлення сутності; пропозиції з вирішення науково-практичних проблем формування державно-приватних партнерств

у вітчизняній економіці публікуються доволі рідко. Серед праць українських учених з даної тематики можна виділити наступні. С. Дідківська [2] аналізує тенденції розвитку партнерства державного і приватного секторів у порівнянні вітчизняного і зарубіжного досвіду. І. Богдан [3] надає узагальнену оцінку міжнародного досвіду застосування концесійних форм партнерства, а також виявляє проблеми та перешкоди, що стримують розвиток концесій в Україні. Б. Винницьким, Б. Онищуком та ін. [4] представлено зарубіжний і український досвід у сфері державно-приватних партнерств, проаналізовані чинні нормативно-правові акти України, ви-

© О. М. Головінов, 2012