

ВЗАЄМОЗВ'ЯЗОК РИНКІВ ОСВІТИ І ПРАЦІ: ІНСТИТУЦІЙНІ ОБМЕЖЕННЯ ТА ІНСТРУМЕНТИ КООРДИНАЦІЇ

Досліджено особливості формування рівноваги на ринках праці та освітніх послуг в умовах інноваційної економіки. Проаналізовано міжнародний досвід їх інституційного регулювання. Доведено, що для подолання розбалансованості ринку праці та забезпечення інноваційного зростання слід створювати відповідне інституційне середовище.

Ключові слова: інноваційна економіка, ринок освітніх послуг, ринок праці.

Постановка проблеми, її зв'язок з важливими науковими чи практичними завданнями Світова економіка поступово відновлюється після недавньої фінансово-економічної кризи, однак, її наслідки відчуваються дотепер. При цьому існують проблеми зі здатністю урядів керувати темпами відновлення, а рівень державного боргу і безробіття залишається високим. Безпрецедентними є темпи і масштаби глобалізації, характерними рисами якої є поглиблення економічної інтеграції, зростання міжнародної торгівлі, широка географічна фрагментація виробничих процесів. Забезпечити стійку конкурентоспроможність України в кризовий та найближчий посткризовий період може її інноваційно-орієнтований розвиток та інтеграція в світовий економічний простір. Багато в чому це буде визначатися рівнем інноваційності її наукової та освітньої системи.

Аналіз наукових публікацій з теми дослідження. Проблеми забезпечення інноваційного розвитку національної економіки є провідною в наукових дослідженнях вітчизняних і зарубіжних науковців [1-5]. У вітчизняній науці найбільш цікавою є теорія технологічних укладів. Наприклад, фундаментальне дослідження [6], в якому сформульовані визначення майбутніх укладів та вимоги до їх ресурсного забезпечення. Досить детально розроблені положення теорії організаційного розвитку, управління інноваційною активністю, управління інноваційним розвитком кластерів [7], кластерного підходу до конкуренції [8]; теорії мотивації (праці А. Смита, Лоуренса, Маслоу, МакКеланда, Врума), інституційної економіки (роботи Д. Норта). Всі автори підкреслюють, що умовою інноваційного розвитку суспільства є створення належних умов та наявність певних ресурсів, насамперед трудових. Особливе місце серед тем наукових досліджень займають проблеми розвитку людського капіталу [9-12], трудового потенціалу [13-15], освіти як умови людського розвитку [16] в інноваційній економіці, але окремі аспекти указаних проблем вивчені недостатньо, зокрема питання інституційного регулювання ринків праці та освіти.

Інноваційний розвиток передбачає створення адекватного інституційного середовища. Найвища концентрація науково-технічного та інноваційного потенціалу звичайно формується в наукомістких комплексах. Однак інноваційна продукція вітчизняних виробників в області високих технологій в основному неконкурентоспроможна на міжнародних ринках, та й на внутрішньому ринку тенденції негативні. Так, за останнє десятиліття питома вага обсягу виконаних наукових і науково-технічних робіт в Україні знизилася майже вдвічі: з 1,36% у 1996 році до 0,8 у 2011р, так само знизилася питома вага нової реалізованої продукції в обсязі промислової: з 6,8% у 2000р. до 3,8 у 2011р.[17] Розрізненість цілей, відсутність єдиної стратегії інноваційного розвитку призводять до низьких показників конкурентоспроможності України на світовому рівні. Факт інформаційно-інноваційної нездатності України підтверджує доповідь, оприлюднена за результатами дослідження конкурентоспроможності в сфері інформаційних технологій (ІТ). В 2008 році Україна зайняла 57-е місце в світі по індексу конкурентоспроможності в сфері

ІТ (з 66 можливих), погіршивши свій результат 2007 року (56 місце) [18,с.55]. Тому дослідження чинників забезпечення інноваційного розвитку України, зокрема інституційних, нагальні та актуальні.

Певним індикатором економічного становища всієї соціально-економічної системи країни постає стан ринку праці. Інноваційна економіка генерує попит на нові професії та спеціальності, детермінує зростання вимог до якості робочої сили. Проблема низької затребуваності ринком праці кваліфікованих випускників є дуже актуальною: в Україні частка не працевлаштованих після закінчення загальноосвітніх та вищих навчальних закладів I-IV рівнів акредитації становить більше 18% (2000 р – 18,3%, 2011р. – 18,7%)[19]. Це свідчить про наявність дисбалансу ринків праці та освітніх послуг. **Метою даного дослідження** є аналіз світового досвіду встановлення рівноваги на цих ринках за допомогою інституціональних інструментів.

Виклад основного матеріалу дослідження. Формування інноваційної складової освіти в контексті проблеми відтворення людського капіталу та ефективної зайнятості в Україні, його інтеграції в світові процеси об'єктивно вимагає перегляду підходу до попиту на робочу силу в розрізі професій та рівня кваліфікації. Одна група дослідників (насамперед це представники рекрутських агенцій та служби зайнятості) вважає, що сьогодні є найбільш затребуваними та будуть такими ще довго спеціалісти технічного профілю, робітники різних спеціальностей, бухгалтери нижчої ланки та продавці. Однак, така структура зайнятості в більшій мірі відповідає потребами економіки екстенсивного типу та не має нічого спільного зі стратегією інноваційного розвитку. Інша група спеціалістів (представники Міністерства освіти та науки) підкреслює надлишок дипломованих юристів і економістів, якій сформувався за роки вільного ринкового підприємництва в сфері освіти і заявляє про необхідність значного збільшення підготовки фізиків, хіміків, інженерів, спеціалістів інших технічних напрямків. Але практика свідчить, що більшість з них, отримавши безоплатну освіту, намагаються отримати другу вищу освіту, як правило, економічну або юридичну, що забезпечує їм доступ до інноваційних та більш високооплачуваних видів економічної діяльності. Третя група дослідників (представники консалтингових фірм) серед перспективних напрямків підготовки робочої сили називає спеціалістів з комерціалізації наукових розробок, які володіють нанотехнологіями, біотехнологіями, фарміндустрією, молекулярною медициною, телекомунікаціями тощо, які найчастіше взагалі відсутні в номенклатурі спеціальностей.

Склався певний парадокс, коли з одного боку необхідно підвищення освітнього рівня населення принципово нового профілю, а з іншого – є значна надлишкова кількість робітників, необхідних для певного рівня фактичних робіт, затребуваними є професії для виробництва, що реально існує, і це стає суттєвим обмеженням інноваційної перебудови економіки. Тому вирішення проблеми створення умов інноваційного відтворення людського потенціалу на всіх рівнях (домогосподарства, підприємства, регіону, країни, світу) стає головною умовою структурної перебудови економіки.

Використати повністю потенціал інноваційного розвитку неможливо без зміни системи підготовки кадрів, які б відповідали новим умовам. Чинниками, які консервують ситуацію вітчизняної інноваційної відсталості, є низька мобільність населення, його неоптимальне розселення, нездатність опанувати нові умови виробництва. Певною мірою рівень мобільності детермінований відсутністю вільного житлового фонду і особливостями ментальності населення. Однак, головними є проблеми підготовки та перепідготовки кадрів інноваційного типу.

Проблеми розвитку освіти, насамперед вищої, давно хвилюють світове суспільство. І особливо актуальними вони стали на початку третього тисячоліття, яке характеризується загостренням протиріч між масою накопиченої інформації та існуючими системами викладу знань у навчальних закладах. Людина в усі епохи була активним чинником розвитку цивілізації. В умовах сучасного виробництва змінюється її місце в суспільній системі. Перетворення інформації в головний ресурс сучасного виробництва докорінно

змінює природу економічних відносин: тепер, на відміну від речового фактора, інформація майже не може бути монополізована. Вона є загальнодоступною, що забезпечує демократичні основи сучасної цивілізації. Однак реалізація цього ресурсу здійснюється через інтелект людини, який розвивається у міру формування особистості в процесі навчання, а не в міру його затребування. Тому виникає можливість нерівномірного розподілу основного фактора виробництва, перш за все в часі. Для забезпечення принципу справедливості суспільство має визнати освіту суспільним благом, тобто забезпечити його невиключність і доступність. Підтвердження такого підходу можна знайти в теорії В. І. Вернадського про ноосферу [20], умовою створення якої він вважав наукове і культурне об'єднання всього людства.

Така концепція відповідає головній ідеї постіндустріального суспільства, однією з найбільш важливих відмінних характеристик якого є диференціація працівників: на одному полюсі акумулюється частина населення, яка має владу над гігантськими інформаційними масивами, а на іншому - населення, яке вийшло з матеріального виробництва і не знайшло місця в сфері послуг. Ці працівники орієнтовані на працю з виконанням мінімальних зобов'язань, вони проявляють все більшу вибірковість у виборі сфер зайнятості, спрямовані не на максимізацію доходу, а на мінімізацію витрат робочої сили, що породжує тенденцію зниження темпів економічного зростання.

Зміна технологічного способу виробництва в корені змінює вимоги до якості робочої сили. Перехід до інноваційного суспільства вимагає, щоб фахівець не просто суворо дотримувався певної технології виробництва, не тільки адекватно реагував на відхилення від заздалегідь затвердженої програми, не тільки формував технологічно цю програму, а й ефективно діяв без будь-якої попередньої програми в безперервно мінливому світі. У зв'язку із зазначеними вище тенденціями розвитку суспільного виробництва змінюються вимоги до робочої сили. Збільшення продуктивності праці працівника у зв'язку з розвитком техніки і технології та його індивідуальних кваліфікацій та навичок призводить до двосторонніх наслідків: з одного боку, ростуть виробничі можливості і потенційна ефективність і значущість людського капіталу, а з іншого – в багато разів зростають економічні та соціальні наслідки можливих помилок у прийнятті рішень. Це висуває підвищені вимоги до якості людського капіталу в нових умовах, загострює протиріччя ринків праці та освіти. Проблема загострюється ще й тим, що ринок освітніх послуг реагує на запитання ринку праці з певним часовим лагом, який визначається необхідністю витрат часу на підготовку спеціаліста, його працевлаштування та адаптацію до конкретного виробництва. В розвинутих країнах світу ще з середини 80-х років активізувалася робота з узгодження ринку освіти з тенденціями розвитку ринку праці.

В зарубіжній практиці накопичений чималий позитивний досвід вирішення проблем в цій сфері. Так, в Данії починаючи з третього курсу впроваджується вузька професійна спеціалізація, яка сприяє працевлаштуванню випускників. Німеччина використовує різні варіанти первинної професіоналізації: освіта на робочому місці, модель «трудоного року», яка передбачає роботу в межах соціальних проектів; широке залучення зовнішньої трудової міграції. Ще одним важливим інструментом формування оптимальної структури німецького ринку праці є концентрація професійно-технічної освіти за територіальним принципом – окружні (центральні) та земельні (місцеві) центри. Успішну інституційну систему регулювання ринків праці та освіти розробила Шотландія, яка створила незалежну недержавну організацію - Шотландське кваліфікаційне управління, що консолідує діяльність посередницьких структур на ринку праці, експертів та роботодавців з метою узгодження освітньої політики та політики зайнятості. Аналогічну інституцію створила Велика Британія, де створена мережа Галузевих рад з розвитку професійних навичок, в рамках якої співпрацюють роботодавці, заклади освіти, кадрові агентства та служба зайнятості. Асоціація Національних рад з професійних профілів, створена в Нідерландах у 1954 році, виконує аналогічні функції: разом з соціальними партнерами ви-

значає зміст освіти та випускні кваліфікації, виступає як методичні центри з проблем освіти та працевлаштування.

Лідером у розробці прогнозів професійно-кваліфікаційного попиту на робочу силу з 60-х років ХХ століття є Сполучені Штати Америки. В США діє Федеральна урядова програма «Технічна підготовка робочої сили», регіональні програми й аналітичні центри в окремих штатах, центри працевлаштування при університетах. В рамках Національної ради зі стандартизації навичок розробляються стандарти та оціночні процедури для п'ятнадцяти секторів економіки США. З 1980-х років створена міжвідомча комісія з питань професійних вмінь, до складу якої входять лідери бізнесу, представники сфери праці, освіти та урядових структур.

В Сінгапурі створено низка двосторонніх технічних інститутів з Німеччиною, Японією, Францією, заснований Фонд підвищення кваліфікації для фінансування підвищення кваліфікації робітників і розвитку здібностей роботодавців в сфері професійно-технічної освіти. Питаннями узгодження розвитку сфери освіти та ринку праці в Індії займається Комісія з планування підготовки кадрів, метою якої є розширення інфраструктури освіти за рахунок створення Міністерством труда та зайнятості інститутів і центрів індустріальної підготовки. З такою ж метою функціонує Федеральний Центр сприяння зайнятості учнівської молоді Росії, якій координує більше 90% ВНЗ Росії та майже 60% навчальних закладів середнього рівня підготовки. Розроблена Міжвідомча програма сприяння працевлаштуванню та адаптації випускників до вимог ринку. Республіка Корея створила державну систему професійної підготовки при Міністерстві праці з метою збільшення кількості кваліфікованих робочих і ремісників, а в Законі про спеціальні заходи в сфері професійної підготовки наказано всім підприємствам з чисельністю робітників понад 500 чоловік щорічно навчати не менше 15% їх робочої сили.

Одним з міжнародних інститутів вирішення проблем співвідношення вимог ринку праці та підготовки кваліфікованої робочої сили є міжнародна організація праці (МОП), яка підкреслює, що держави повинні сприяти навчанню і підготовці кадрів на підприємствах і брати участь у підготовці кадрів з необхідними компетенціями спільно з закладами освіти. Ефективними інструментами узгодження ринків освітніх послуг та праці в усьому світі, насамперед у Західній Європі та країнах СНД, є академічні бюро кар'єри та центри працевлаштування випускників при університетах. Взаємодія роботодавців і закладів освіти відбувається також у формі галузевих кластерів.

Висновки за даними дослідження. Таким чином, аналіз стану ринку праці показав, що існує його певна розбалансованість, яка є віддзеркаленням помилок у інноваційній та структурній політиці. Для реалізації інноваційного відтворення національної економіки необхідне подолання загальної кризи традиційної системи вищої освіти, сфери її організації, фінансування та управління, слід забезпечити більшу відповідність освіти вимогам часу, її здатність пристосовуватися до бурхливих змін ХХІ століття. Забезпечення інноваційного розвитку національної економіки неможливе без адекватного трудового потенціалу, якій створюється насамперед в сфері освіти. Світовий досвід погодження освітньої діяльності та ринку праці пропонує широкий спектр можливих інструментів їх регулювання, які доцільно використовувати в Україні.

Література

- 1 Белл Д., Иноземцев В. Эпоха разобщенности. — М.: Центр исследований постиндустриального общества, 2007; Тоффлер Э. Третья волна — М.: АСТ, 2010. — 784 с. ;
- 2 Онікієнко В.В., Смельяненко Л.М., Терон І.В. Інноваційна парадигма соціально-економічного розвитку України / За ред. В.В.Онікієнка. — К.: РВПС України НАН України, 2006. — 480с.;
- 3 Петкова Л. Концептуальні засади оцінки та прогнозу нової якості економічного зростання України // Регіональна економіка. — 2005. - №2. — С.48-58.;
- 4 Новий курс: реформи в Україні. 2010–2015. Національна доповідь. За ред. Гейця В. М. Київ: НВЦ НБУВ. 2010.;

- 5 Шишкін В.С. Концепція людського розвитку та стратегії її реалізації в Україні / В.С.Шишкін // Україна в ХХІ столітті: концепції та моделі економічного розвитку: матер. доп. V Міжнар. конгр. укр. економістів, м. Львів, 22-26 травня 2000 р.: у 2-х ч. / НАН України; Ін-т регіон. досліджень; відпов. ред. акад. НАН України М.І.Долішній. – Львів, 2000.
- 6 Глазьев С.Ю., Львов Д.С. Фетисов Г.Г. Эволюция технико-экономических систем: возможности и границы централизованного регулирования. М.: Наука, 1992.
- 7 Беспалов В.А., Леонтьев В.Б., Рыгалин Д.Б., Микитась А.В. Механизмы создания и функционирования высокотехнологических отраслевых кластеров: Монография. – М.: МИЭТ, 2005;
- 8 Портер М. Международная конкуренция. Конкурентные преимущества стран. – М.: Межд. отношения, 1993. – 324с.;
- 9 Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Знання, КОО, 2001. – 254 с.;
- 10 Куценко В., Шпарга Т. Людський капітал: місце і роль у реалізації економічних реформ // вісник НАН України. – 1997. - №1-2. – С.27-32.;
- 11 Головінов О.М. Людський капітал в системі виробничих відносин: монографія. – Донецьк: ДонДУЕТ, 2004. – 160с.;
- 12 Лісогор Л.С. Проблеми розвитку людського капіталу в контексті підвищення рівня конкурентоспроможності економіки // Управління розвитком: Зб. наук. прць. - №4. – Харків: Вид-во ХНЕУ, 2006. – С.66-69.;
- 13 Стефанишин О.В. Людський потенціал економіки України: Монографія. – Львів: Видав. центр ЛНУ ім. І.Франка, 2006. – 315с.;
- 14 Шаульська Л.В. Стратегія розвитку трудового потенціалу України: Монографія / НАН України. Ін-т економіки пром-сті. – Донецьк, 2005. – 502с.;
- 15 Комплексний демографічний прогноз України на період до 2050 р. За ред. Лібанової Е.М. / Київ: Український центр соціальних реформ, 2006.;
- 16 Людський розвиток в Україні: 2011 рік. Україна: на шляху до соціального залучення (кол. авт) / За ред. Лібанової. – К.: Ін-т демографії та соціальних досліджень НАН України, Держкомстат України, 2011. – 123с. Режим доступу http://www.undp.org.ua/files/ua_95644NHDR_2011_Ukr.pdf
- 17 Обсяг виконаних наукових та науково-технічних робіт. / Держкомстат України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 18 Бобков А.М., Каптуренко Н.Г., Тульку Я.И., Бобров Е.Ю. Кто мы в современном мире? (Украина в международных сравнениях). – Донецк: МСПСБ-Пресс, 2010 – 122с.
- 19 Безробітне населення (за методологією МОП) за причинами незайнятості у 2000-2011 рр. / Держкомстат України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
- 20 Биосфера: мысли и наброски. Сборник научных работ В.И.Вернадского. – М.: Изд. дом «Ное-сфера», 2001. – 240 с.

Зухба Е.Н. Взаимосвязь рынков образования и труда: институциональные ограничения и инструменты координации.

Исследованы особенности формирования равновесия на рынках труда и образовательных услуг в условиях инновационной экономики. Проанализирован международный опыт их институционального регулирования. Доказано, что для преодоления разбалансированности рынка труда необходимо создание соответствующей институциональной среды.

Ключевые слова: инновационная экономика, рынок образовательных услуг, рынок труда

Zukhba E.N. Education and labor markets interrelation: institutional constraints and tools of coordination.

There are researched features of the equilibrium formation on the labor and educational services markets in the innovation economy. The international experience of institutional regulation analyzed. It is proved that in order to overcome the imbalance of the labor market is necessary to create relevant institutional environment.

Key words: innovative economy, education market, labor market

Зухба Олена Миколаївна – кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної теорії і державного управління Донецького національного технічного університету (м. Донецьк).