

Національний університет «Києво-Могилянська академія»

Факультет правничих наук

Києво-Могилянська школа врядування імені Андрія Мелешевича

Кваліфікаційна робота

Освітній ступінь – магістр

На тему: «РОЛЬ ДЕРЖАВИ В ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ РИНКІВ
ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ»

ROLE OF THE STATE IN ENSURING TIES BETWEEN LABOR MARKET AND
EDUCATION

Виконав: студент 2-го року навчання,
спеціальності 281 «Публічне управління та
урядування»

Дуброва Костянтин Сергійович

Науковий керівник: Ільченко-Сюйва Леся
Василівна, кандидат наук з державного
управління, доцент, доцент Києво-
Могилянської школи врядування

Рецензент: _____

Магістерська робота захищена з оцінкою:

Секретар ЕК _____

« _____ » _____ 20 _____ р.

Київ.

2024

ЗМІСТ

ЗМІСТ	2
ВСТУП.....	4
РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВОЮ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ РИНКАМИ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ	7
1.1 Особливості ролі держави у формуванні та розвитку ринку освітніх послуг	7
1.2 Ретроспективний аналіз особливості ролі та функцій держави у розвитку ринків праці	12
Висновки до Розділу 1	15
РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ.....	16
2.1 Дослідження сучасного стану відповідності ринку праці і освітніх послуг	16
2.2 Систематизація міжнародних практик забезпечення взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг	25
Висновки до Розділу 2	29
РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ РОЛІ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ РИНКАМИ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ.....	31
3.1 Дослідження змін та особливостей внутрішнього та зовнішнього середовища та трансформації мети та цілей політики щодо забезпечення взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг.....	31
3.2 Оцінка ризиків впровадження системи адміністрування з боку держави ринку праці для підтримання балансу інтересів.....	37
3.3 Шляхи впровадження зміни ролі держави у забезпечення взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг в Україні в повоєнний період	42
Висновки до Розділу 3	46
ВИСНОВКИ.....	48
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	51

Декларація академічної доброчесності студента НаУКМА

Я, Дуброва Костянтин Сергійович, студент 2-го року навчання факультету правничих наук, спеціальність 281 «Публічне управління та адміністрування», ОНП «Суспільна політика і врядування», адреса електронної пошти k.dubrova@ukma.edu.ua

Підтверджую, що написана мною кваліфікаційна (випускова) робота на тему «Роль держави в забезпеченні взаємозв'язку ринків праці та освітніх послуг» відповідає вимогам Положення про академічну доброчесність здобувачів освіти у НаУКМА, затверженого накаом НаУКМА від 07.03.2018 р №112, зі змістом якого ознайомлений;

_____ 2024 року

Дуброва К.С.

ВСТУП

Актуальність:

З огляду на те, що в країні погіршується демографічна ситуація. Причини цього криються в кількох сферах: військові втрати, вимушена внутрішня і зовнішня міграція, неможливість гарантування достатніх благ в прифронтних та тимчасово окупованих регіонах. Вже зараз можна передбачати потенційну проблему зі зменшення трудових ресурсів країни, необхідних для ефективних військових дій та відновлення після війни.

В даній роботі проводиться аналіз потенційного шляху вирішення проблеми з трудовими ресурсами за допомогою синхронізації ринків праці та освіти. Зокрема основний акцент робиться на підвищення ефективності освіти, підвищення кваліфікації кадрів і продуктивності праці населення в тих сферах, в яких цього найбільше потребує бізнес.

Практична цінність роботи полягає в тому, що розроблені в ній пропозиції та шляхи їх реалізації, щодо налагодження взаємозв'язків між ринком освіти та праці можуть бути використані при формуванні загальнодержавної та регіональних стратегії використання та розвитку.

Об'єкт дослідження: ринки освіти та праці України

Предмет дослідження: теоретичні, методичні та практичні аспекти забезпечення взаємодії між представниками ринку праці та ринку освітніх послуг.

Мета дослідження: сформулювати рекомендації для розвитку системи управління трудовими ресурсами України

Завдання дослідження:

1. Дослідити роль держави в становленні та розвитку ринку освітніх послуг
2. Дослідити роль та функції держави у розвитку ринку праці
3. Дослідити існуючий стан ринку праці в Україні та його взаємозв'язок із

ринком освітніх послуг

4. Дослідити міжнародний досвід з формування взаємозв'язків між ринком освіти та праці
5. Дослідити особливості внутрішнього та зовнішнього середовища України, які впливають на формування політики в сфері забезпечення взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг
6. Розглянути основні ризики впровадження системи адміністрування ринку праці державою
7. Сформулювати рекомендації з імплементації змін в систему управління ринками праці і освіти в Україні

Методи дослідження. Для вирішення поставлених завдань використано загальнонаукові та спеціальні методи дослідження.

Основу складав системний підхід, що дало змогу розглянути систему ІКТ в адміністративних органах всебічно і комплексно. Було використано абстрактно-логічний метод для теоретичних узагальнень, визначення структури курсової роботи та формування висновків дослідження. Метод аналізу і синтезу використовувалися для визначення сутності системи ІКТ в адміністративних органах України.

Структурно-функціональний метод використано при дослідженні складових механізму функціонування адміністративних органів влади та рівнів імплементації ІКТ в їх діяльність. Методи теоретичного узагальнення та порівняння використовувалися для визначення основних етапів впровадження ІКТ та засобів розвитку існуючої системи на основі дослідження зарубіжного та національного досвіду.

Характеристика джерел: Зарубіжна та вітчизняна економічна наука накопичила багатий досвід аналізу процесів формування, розвитку та використання трудових ресурсів. Характеризуючи різні його складові, вчені – економісти такі як С. Г. Струмилін [1], Т. І. Заславська [2], Є. В. Касимовський

[3], О.В. Безпалько, Р. А. Пугачов [5], Ю. Пярніса [6], В. Е. Апер'ян [7], І. А. Горєлов [8], Б. О. Брєєв [9], О. А. Грішнова [10] та інші застосовують різні економічні категорії в процесі цього аналізу.

Основні аспекти формування та реалізації стратегічного розвитку трудових ресурсів відображено в працях відомих вітчизняних і зарубіжних вчених таких як Бажан І.І. [11], Васильченко В. С. [12], Гриненко А. М. [12], Кравець І.М. [13], Шаульська Л.В. [14] та ін.

РОЗДІЛ 1 ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ДЕРЖАВОЮ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКІВ МІЖ РИНКАМИ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

1.1 Особливості ролі держави у формуванні та розвитку ринку освітніх послуг

Такі вчені як Куценко В.І. Остафійчук Я. в своїх роботах пишуть, що ринок освітніх послуг – сукупність відносин у процесі виробництва і реалізації послуг освіти, що включає, з одного боку, механізм вільного ціноутворення та вільне підприємництво на основі конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача, з іншого – державне регулювання ринку [15]

Каленюк І.С. в свою чергу визначає ринок освітніх послуг як систему економічних відносин з приводу купівлі-продажу освітніх послуг. Для цього ринку характерним є наявність трьох елементів: покупців, продавців та самого товару[16]

Існує кілька основних підходів до визначення ролі держави в процесах формування та розвитку ринку освітніх послуг. Основні елементи, які ділять представників різних політичних поглядів, пов'язані із сприйняттям освітніх послуг і результатів їх надання як приватних чи суспільних благ і відповідно ролі держави в забезпеченні їх надання населенню.

Основою класичного підходу до дослідження ринку освітніх послуг є теорія ринкової економіки. В ній ринок представляє собою сферу обміну, механізм купівлі-продажу та взаємодії покупців і продавців. Таке визначення ринку освітніх послуг дозволяє розкривати його за допомогою ринкових категорій і застосовувати їх при його аналізі.

При такому підході ринок освітніх послуг представляється як

саморегуюча система і відповідно роль держави має зводитися до мінімуму. Держава має створювати умови для саморегулювання ринку освітніх послуг: створювати правове середовище, захищати приватну власність, але не втручатися в ринкові процеси напряду. Припускається, що попит і пропозиція на ринку освіти збалансують одне одного, що дасть можливість реалізовувати ресурси ринку освіти найбільш ефективним способом. При цьому конкуренція ринку дасть можливість розвивати сам сектор, оскільки представники різних освітніх закладів будуть вмотивовані надавати найбільш потрібні освітні послуги. Ця концепція притаманна також раннім неокласичним підходам, зокрема її основи закладав А. Маршал у «Принципах економічної науки» [17]. В ній закладається гіпотеза про те, що рішення про надання або набуття послуги приймається раціональними суб'єктами на основі уявлень про граничну корисність отримуваних в результаті благ. Одним із наслідків є розгляд сфери освіти як похідного від ринку праці: попит на професійні, кваліфікаційні та особисті компетенції буде основою для попиту на відповідні освітні програми серед шукачів. Таким чином регулювання ринку освітніх послуг буде реалізовано за допомогою попиту на ринку праці.

Цей підхід має свої недоліки, зокрема, його вихідна гіпотеза: «суб'єктом прийняття рішення є раціональна особа» — не стикується з тим, в яких умовах приймаються рішення про вступ на певну освітню програму. Зокрема для прийняття раціонального рішення необхідно володіти достатньою кількістю інформації. Більша частина вступників навряд чи зможе передбачити зміни в обраній сфері діяльності в перспективі на 5-10 років. Перш за все це пов'язано із зміною структури ринків: з'являються нові професії, старі проходять модернізацію, методи виробництва змінюються, а разом із ними змінюються потрібні навички та вміння. При цьому популярність одних професій не завжди значить попит на них. Основна причина цього в тому, що механізм регулювання ринку освіти через зміни на ринку праці має затримку в передачі інформації і її потенціальній реалізації. Відповідно, щоб максимально реалізувати потенціал ринкових механізмів регулювання ринку освітніх послуг, необхідно покращити

канали комунікації між роботодавцями, шукачами роботи і представниками закладів освіти.

У такому підході свою роль держава може реалізовувати за допомогою видачі регуляторних актів, написання стандартів для освітніх програм, формування правил надання освітніх послуг та правил конкуренції між організаціями, які їх надають.

Протилежний підхід засновується на розумінні освітніх послуг як суспільного виду благ. Нині більшість країн цивілізованого світу декларують отримання освіти як основоположне право людини. Відповідно до цього на державу накладаються інші обов'язки і права необхідні для забезпечення цього права. Зокрема підвищена роль держави зумовлюється таким явищем як «провали ринку». Цей підхід серед інших джерел засновується на теорії суспільних благ, яку розбирали в своїх роботах М. Блауг та Дж. Стігліц.[18, 19] Основа підходу полягає у тому, що ринок не здатний регулювати сферу освітніх послуг через те, що освітні послуги мають характеристики суспільного блага, а їх надання пов'язане із асиметрією інформації. Також процес надання освітніх послуг і його результати мають супутні ефекти на державу і суспільство в цілому: більш кваліфіковане населення розвиває економіку швидше ніж низько кваліфіковане. В процесі можуть виникнути проблеми нерівномірного і несправедливого розподілу благ. Наприклад в сільській місцевості, де для приватного сектору немає достатньої мотивації для вкладання ресурсів в створення закладів освіти, населення буде в гіршій ситуації ніж у великих містах, де попит на освітні послуги значно більший через більшу кількість населення. Відповідно держава зацікавлена як мінімум частково брати на себе функцію забезпечення цими послугами населення. В залежності від того, який механізм держава обирає для реалізації даної функції, може бути сформована система державних освітніх закладів або реалізація на основі приватних і комунальних освітніх закладів, які отримують дотації від держави.

В даному підході держава займає більш активну роль: вона є не тільки

спостерігачем за ринком освітніх послуг, але і головним регулятором, який має визначати найбільш ефективні та результативні проекти в цій сфері. Це накладає більшу відповідальність до державних рішень та по суті заміняє ринкові механізми регулювання ринку освітніх послуг на адміністративні методи управління державою.

З одного боку, даний підхід можливість більш справедливо розподіляти блага між населенням та забезпечувати надання освітніх послуг в тих регіонах, де для цього немає мотивації в приватних підприємств. З іншого боку даний підхід створює основу для відриву ринку освітніх послуг від ринку праці, що може призвести до негативних наслідків. Одним із них буде відставання освіти від реальних потреб, випуск спеціалістів, які незатребувані на ринку, і надлишкових витрат на освіту без отримання користі для суспільства.

В даному підході держава буде використовувати методи прямого контролю. Вона буде засновувати заклади освіти та напряду надавати послуги, регулювати програми та організовувати процес в залежності від своїх потреб і свого бачення. Менш радикальними методами буде державне замовлення на навчання певної кількості студентів або школярів для приватних закладів. При цьому залишатимуться у використанні методи впливу за допомогою регулюючого законодавства.

З огляду на мінуси, які мають ці два підходи, формувалися інші. Їх основа полягає в спробі нівелювати мінуси цих підходів за допомогою об'єднання окремих механізмів реалізації даних підходів або спроби змінити підхід за допомогою якого розглядається ринок освітніх послуг та його учасники. Здебільшого дані підходи зводяться до того, що або ринок освітніх послуг має регулюватися за допомогою ринкових механізмів, а держава забезпечує більш плавне регулювання і поширення соціальних благ, або держава формує та розвиває ринок освітніх послуг, залишаючи при цьому місце для ринкових механізмів конкуренції в тих частинах, де це не впливає на надання соціальних благ.

Змішення підходів дає найбільш адаптивні результати, оскільки в залежності від напрямку освітніх послуг, їх важливості і корисності для суспільства, держава може їх по різному регулювати. Це дає певну гнучкість в прийнятті рішень та розподілі ресурсів. Наприклад, держава може гарантувати повну початкову і середню освіту, оскільки вона є основою для реалізації прав та свобод в рівній мірі як і основою для виконання обов'язків. Надаючи такі гарантії держава може лише частково впливати на ринок вищої освіти, залишаючи його вільним від більшості видів втручання.

Ми вважаємо, що поєднання підходів в залежності від того, які саме освітні послуги надаються, дає більші результати за рахунок концентрації зусиль на тих цілях, які можна досягти без розпорошення ресурсів. Задля того, щоб діяти таким чином необхідне якісне стратегічне планування розвитку держави. Як казав Сенека, жоден вітер не буде попутнім для корабля, що не знає, до якого порту він рухається. Концентрація на будь-якій сфері лише задля того, щоб її покинути в наступному році, не принесе жодних результатів. Політика держави стосовно регулювання ринку освітніх послуг і впливів на нього має бути довгостроковою, поступовою і закономірною. Оскільки ж ринок освітніх послуг надає послуги, чия цінність залежить від зовнішніх факторів, необхідно враховувати розвиток цих факторів при прийнятті рішень стосовно обраних механізмів впливу та напрямку в якому держава буде стимулювати розвивати ринок. Прикладом залежності цінності освітніх послуг від зовнішніх обставин є освітні програми в сфері ІТ: вивчення будь-якої мови програмування для студента дає плюси для подальшого розвитку в сфері ІТ, але якщо цю мову вже ніхто не використовує на практиці, то цінність отриманих знань буде відносно меншою.

Опосередковано стоїть навчання загальним знанням або «софт-скілам», які є універсальними для їх використання: критичне мислення, комунікаційні навички, вміння шукати інформацію тощо. Можна зазначити, що для держави може бути корисним стимулювати розвиток саме універсальних навичок в тих сферах, де неможливо передбачити потреби ринку в майбутньому.

1.2 Ретроспективний аналіз особливості ролі та функцій держави у розвитку ринків праці

Одним із основних ресурсів держави є її населення. Без населення держава не зможе реалізовувати жодні стратегії, програми чи проекти. Більше того, стратегії та програми втратять свій сенс. Без населення не буде функціонувати економіка, перестане працювати сфера безпеки тощо. Відповідно для того, щоб держава могла процвітати, необхідно докладати зусилля для розвитку цього ресурсу. Враховуючи потенційні проблеми майбутнього, зокрема зменшення кількості населення, в даній роботі пропонується розглянути потенційні можливості підвищення якості трудового населення. Для цього в першу чергу необхідно розібратися із пов'язаною термінологією.

«Ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем трудових ресурсів. Крім цього, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу.» [20]

«Державне регулювання ринку праці – система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання трудових ресурсів.» [20]

Термін «трудові ресурси» уперше застосував академік С. Г. Струмилін в 20-і роки XX сторіччя. На Міжнародній конференції статистиків праці в 1954 році було затверджено визначення «загальні трудові ресурси», що включили «властиво трудові ресурси» й «військовослужбовців». Після цього термін «трудові ресурси» почали широко використовувати вітчизняні вчені як визначення носія робочої сили [1, с. 74].

Відповідно до чинного законодавства України, трудові ресурси – це частина населення країни, яка володіє необхідним фізичним розвитком, знаннями та практичним досвідом для роботи в народному господарстві.

Є. В. Касимовський вважає, що трудові ресурси представляють «частину працездатного населення, як зайнятого в суспільному виробництві, так і того, що знаходиться в резерві, кількісні і демографічні межі якого залежать від суспільної форми виробництва і рівня розвитку продуктивних сил; трудові ресурси виражають суспільні відносини з приводу їх формування, перерозподілу і використання» [3, с. 118].

Б. О. Брєєв відзначає трудові ресурси являють собою перш за все сукупність людей, що володіють здатністю до праці. Він зазначає, що при аналізі трудових ресурсів необхідно досліджувати певну категорію людей, якій притаманні певні характеристики, яке має певні здатності й потреби, насамперед пов'язані із працею [9, с. 78].

О. А. Грішнова розділяє поняття «робоча сила» і «трудові ресурси». При цьому в своїх роботах вона вводить інший термін: «трудовий потенціал». Вона визначає його як вихідну категорію для вивчення людського капіталу, виявом цілісного інтегрального підходу до людини. [10, с. 11]

На думку Р. А. Пугачова, трудові ресурси – «об'єктивно широке поняття, чим сукупний працівник, вони містять у собі не тільки ту частину активної робочої сили, що зайнята в народному господарстві, але й трудящих, що володіють здатністю до праці, але в силу певних умов зайнятих у домашнім й особистому підсобному господарстві». [5, с. 75]

На думку Ю. Пярніса, трудові ресурси є «ядром більше загальної категорії соціальних ресурсів, що представляють ними як сукупність особистих трудових ресурсів та їх зв'язків, що проявляються в суспільних відносинах і способі життя». [6, с. 14-15]

Виходячи з цього, в даній роботі будемо використовувати термін «робоча сила» в розумінні здатності людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, які вона може застосовувати в процесі виробництва. Відповідно під терміном «трудові ресурси» пропонуємо розуміти ту частину працездатного населення, яке має потенційну і реальну здатність використовувати свої фізичні,

інтелектуальні і духовні навички та здібності для прийняття участі в господарстві.

Для того, щоб регулювати ринок праці держави на різних етапах свого існування використовували різні методи. Методи, якими користується держава залежать від багатьох факторів, таких як адміністративна та політична спроможність реалізувати політику впливу, економічна доцільність впливу, доцільність впливу тощо. Так, потенційна можливість вплинути на розвиток ринку праці обмежується чинниками, які впливають на робочі процеси в цілому: транспорт, культура, екологія, наявність достатнього страхування тощо.

Загалом в сучасному світі роль держави на ринках праці зводиться до створення чіткого правового поля, в яких ці ринки функціонують, та забезпечити захист прав всіх учасників. Найчастіше держави не впливають на ринок напряду, оскільки в багатьох випадках це скоріше протирічить мотивам держави. Держава зацікавлена в ефективно функціонуючому ринку праці, який не потрібно постійно підтримувати. Відповідно до цього, держави схильні впливати, використовуючи непрямі методи впливу. Так, наприклад, держава може стимулювати розвиток освіти в тій сфері, де на ринку праці попит перевищує пропозицію. При цьому, якщо держава вбачає в цьому потребу, можуть бути обрані більш прямі методи впливу, наприклад субсидіювання бізнесу, який захоче наймати спеціалістів пропозиція яких на ринку перевищує попит.

Можна виділити такі основні об'єкти, на які держава зацікавлена концентрувати свій вплив:

- зайнятість населення;
- трудові відносини та їх регулювання
- підготовка, перепідготовка, підвищення кваліфікації працівників;
- розподіл та перерозподіл трудових ресурсів.

Висновки до Розділу 1

Ринок освітніх послуг – сукупність відносин у процесі виробництва і реалізації послуг освіти, що включає, з одного боку, механізм вільного ціноутворення та вільне підприємництво на основі конкуренції суб'єктів господарювання у боротьбі за споживача, з іншого – державне регулювання ринку

Існує кілька основних підходів до сприйняття ролі держави в процесах формування та розвитку ринку освітніх послуг. Поділ підходів було проведено на основі сприйняття освітніх послуг в якості суспільних чи особистих благ і ролі держави в забезпеченні їх надання населенню. Відповідно було виділено два основних підходи: класичний ринковий, який віддає перевагу ринковим механізмам регулювання системи надання освітніх послуг і підхід, який орієнтується на недопустимість «провалів ринку» в сфері освіти. Ми вважаємо, що необхідно поєднувати ці підходи в залежності від того, які саме освітні послуги надаються і якими є пріоритети держави.

Ринок праці - це система суспільних відносин, пов'язаних із купівлею і продажем трудових ресурсів. Крім цього, ринок праці є сферою працевлаштування, формування попиту й пропозиції на робочу силу.

Державне регулювання ринку праці – система правових та організаційно-економічних заходів держави щодо забезпечення ефективної зайнятості, нормальних умов праці та раціонального використання трудових ресурсів.

Для того, щоб регулювати ринок праці використовують різні методи. Вибір методів, якими користується держава залежать від багатьох факторів, до яких можна віднести адміністративну та політичну спроможність реалізувати політику впливу, економічну доцільність впливу, доцільність впливу загалом тощо.

РОЗДІЛ 2 ОСОБЛИВОСТІ СУЧАСНОГО СТАНУ РИНКІВ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ УКРАЇНИ

2.1 Дослідження сучасного стану відповідності ринку праці і освітніх послуг

Щоб об'єктивно оцінювати здатність держави до розвитку, запровадження нових програм та реалізації існуючих необхідно розуміти тенденцію зміни трудових ресурсів країни. Дане дослідження вже проводив В. В. Сьомченко в своїх роботах. [21]. В дослідженні зазначалося про загальне скорочення населення працездатного віку в проміжок з 2010 по 2019 роки. Основний спад прийшовся на 2013-2015 роки, що можна пов'язати із тимчасовою окупацією частини територій і скачок міграції в ті роки. Було також виявлено позитивну тенденцію росту в наступних роках.

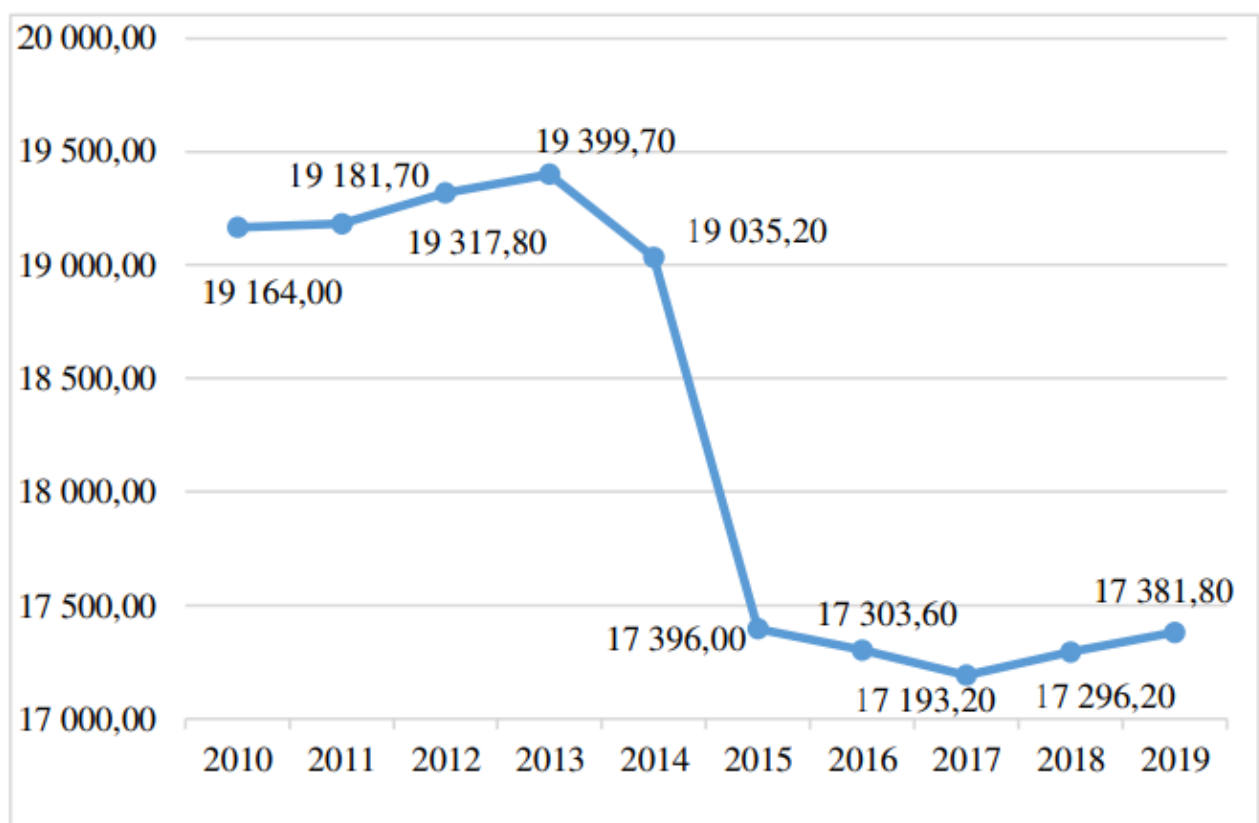


Рис. 2.1. Чисельність робочої сили працездатного віку в Україні за 2010-2019 рр.

(тис. осіб) [21]

В 2020 році ця тенденція продовжувалася і Державна служба статистики надала в своєму звіті оцінку робочого населення в 17 669,8 тис осіб. Втім, в наступному році спостерігався спад кількості населення працездатного віку до 17 405 тис осіб. Дане падіння, ймовірно, пов'язано з кризою Covid-19 і її впливом на населення України.[22] В подальших роках дані по працездатному населенню не надавалися Державною службою статистики, але ми можемо припустити, що негативна тенденція зберіглася і погіршилася з початком війни.

За даними Міністерства економіки України ще до початку повномасштабного вторгнення Україна стикалася з нестачею робочої сили. Але зараз, коли понад 6 млн українців були вимушені виїхати за кордон, економічна ситуація в країні стала ще більш критичною [23]. За оцінкою Міністерства економіки, протягом наступних десяти років Україні доведеться додатково залучити 4,5 мільйона співробітників на ринок праці. Оскільки країна наближається до повоєнної епохи відбудови суспільства, потреби в робочій силі лише зростатимуть, щоб відповідати вимогам економічного відновлення. [24]

“Відновлення ринку праці - це не наслідок перемоги, це шлях до перемоги“, - наголосила заступниця Міністра економіки України Тетяна Бережна. [24]

Зміни в трудових ресурсах пов'язані із багатьма факторами. При цьому, як мінімум, частину цих факторів можна розділити в залежності від того, яким частинам процесу вони притаманні. Люди живуть, отримують освіту, мігрують, народжують дітей, змінюють свої професії і нарешті вмирають. Все це лише окремі елементи, які будуть впливати на загальні показники трудового ресурсу країни. Таким чином трудові ресурси відтворюються і видозмінюються. Процес відтворення трудових ресурсів поділяється на окремі фази: формування, розподілу й перерозподілу і використання.

Фазі формування приписують такі характеристики:

- «природним відтворенням, тобто народженням людей та досягненням ними згодом працездатного віку;
- відновленням здатності до праці в існуючих працівників. Для цього їм необхідні продукти харчування, одяг, житло, а також вся інфраструктура сучасного існування людини (транспорт, зв'язок, тощо);
- одержання людьми освіти, спеціальності й певної трудової кваліфікації.» [25]

Фаза розподілу й перерозподілу і фаза використання полягають в переміщенні населення за видами робіт, видом діяльності та фактичною участю в економіці цієї частини населення[25]. Тим не менш, для нас в рамках роботи основну цікавість має фаза формування трудових ресурсів, оскільки саме вона дає основу для інших фаз. Державна політика має можливість впливати на те, як формуються трудові ресурси країни. Ця політика в Україні не є єдиною сформованою стратегією розвитку, а скоріше складається з елементів, які мають інші стратегії держави. Наприклад, прямий вплив на розвиток трудових ресурсів має політика країни стосовно освіти загалом і вищої та професійної освіти зокрема.

Враховуючи падіння рівня трудових ресурсів внаслідок міграції та військових втрат, необхідно передбачати негативний вплив на всі аспекти життя населення. Для того, щоб зменшити негативні впливи вводяться бронювання працівників найбільш важливих сфер діяльності, проводяться заходи із підтримки населення, яке було вимушено змінити місце проживання тощо. Тим не менш, має сенс виходити з припущення, що частка працездатного населення все одно зменшиться. Відповідно нам необхідно буде його відновлювати.

Виділяють два типи відтворення робочої сили:

Екстенсивне відтворення — збільшення чисельності трудових ресурсів в окремих регіонах та в країні загалом без зміни їхніх якісних характеристик [25].

Інтенсивне відтворення — відтворення трудових ресурсів, пов'язане зі

зміною їхньої якості. Прикладами такого відтворення є зростання освітнього рівня, кваліфікації, фізичних та розумових здібностей працівників [25].

Українська дослідницька компанія Gradus в жовтні 2023 проводила опитування серед представників бізнесу [26, с 25-28] з вибіркою в 165 власників бізнесу, представників менеджменту та управлінського персоналу. З респондентів 26% зазначили, що їх підприємства працюють на повну потужність або вище. Сумарно, 52% оцінює завантаженість між 50% до 99% від довоєнних. При цьому 76% респондентів зазначили падіння доходів від бізнесу. З опитаних, 24% зазначили, що стикаються з проблемою нестачі персоналу, а 39% вважають одним із викликів військового часу збереження персоналу.

При вище зазначеному необхідно згадати щомісячні опитування Національного банку України [26]. Провівши аналіз даних з опитувань, можна дійти висновку, що нині зберігається тенденція стосовно очікувань підприємств у секторі промисловості стосовно очікуваної кількості працівників (рис 2.2). Здебільшого представники бізнесу очікують, що ситуація залишиться без змін. Тим не менш, зберігається тенденція до того, що близько 10-20% в останні пару років очікує зменшення кількості персоналу. При цьому частка респондентів, які очікують зростання чисельності працівників стабільно нижча за тих, хто очікує зменшення.

В цілому очікування представників цього сектору економіки не змінюються з часом. В дослідженні Нацбанку використовувався дифузійний індекс, який розраховувався як сума часток «позитивних» відповідей і половини часток «нейтральних» відповідей. «Позитивними» відповідями вважаються ті, в яких респонденти повідомляють про оптимістичні оцінки, а «нейтральними» — ті, в яких респонденти передбачають відсутність змін. Згідно цього, якщо значення індексу дорівнюють 50, це вказує на очікування відсутності змін в порівнянні з попереднім місяцем. Значення показника вище і нижче 50 вказують на очікування поліпшення і погіршення ситуації відповідно [26].

Дифузійний індекс для очікувань представників сектору промисловості

стосовно загальної чисельності працівників залишається трохи нижчий за 50, що вказує на незначне, але стабільне погіршення ситуації.

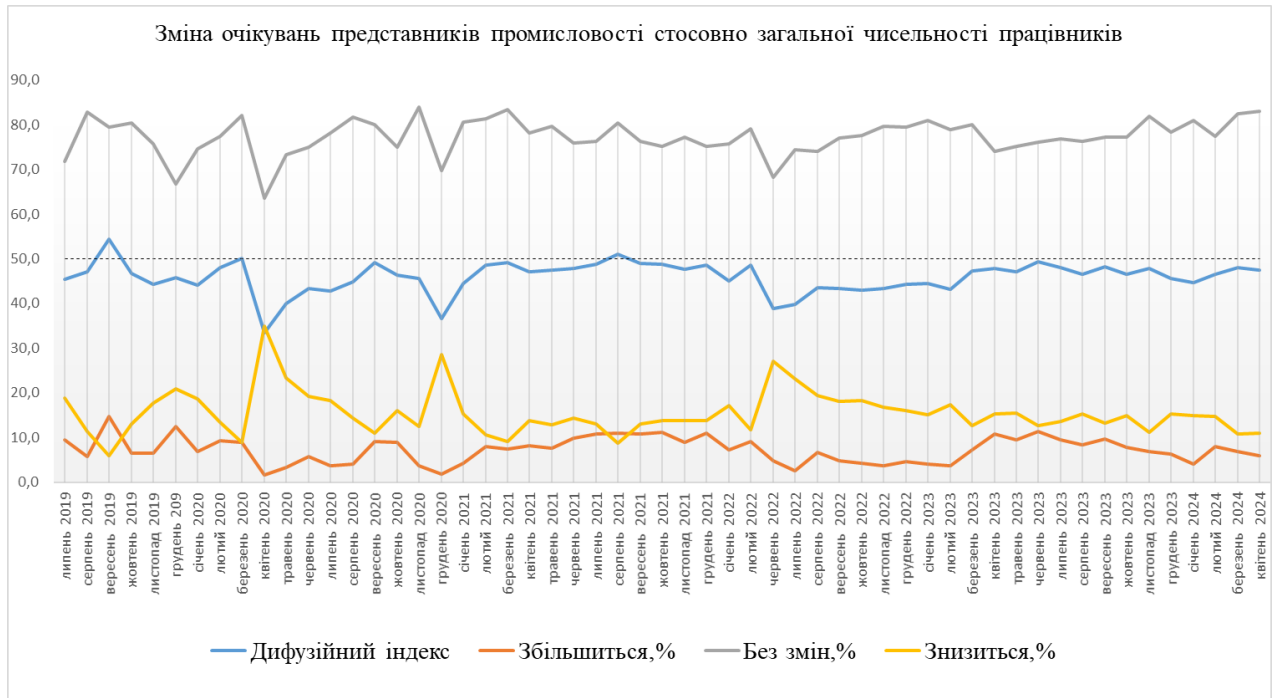


Рис 2.2 Тенденції очікування підприємств промисловості стосовно загальної чисельності працівників. Джерело: розроблено автором на основі звітів Національного банку України [26]

Набагато гірші очікування у представників сектору будівництва (рис 2.3). Цей сектор особливо постраждав після початку війни в результаті зменшення попиту і цін на нерухомість. Ймовірно, це стало фактором в тому, що респонденти в значно більшій пропорції очікували зменшення кількості персоналу. При цьому в останню пару місяців збільшення чисельності персоналу очікувало більше респондентів, ніж очікувало зменшення їх кількості.

Варто при цьому зазначити, що дифузійний індекс останні три роки майже в усіх опитуваннях знаходиться нижче 50. Найбільше падіння індекса було в перші місяці після війни і тільки влітку 2023 року ситуація почала відносно стабілізуватися.

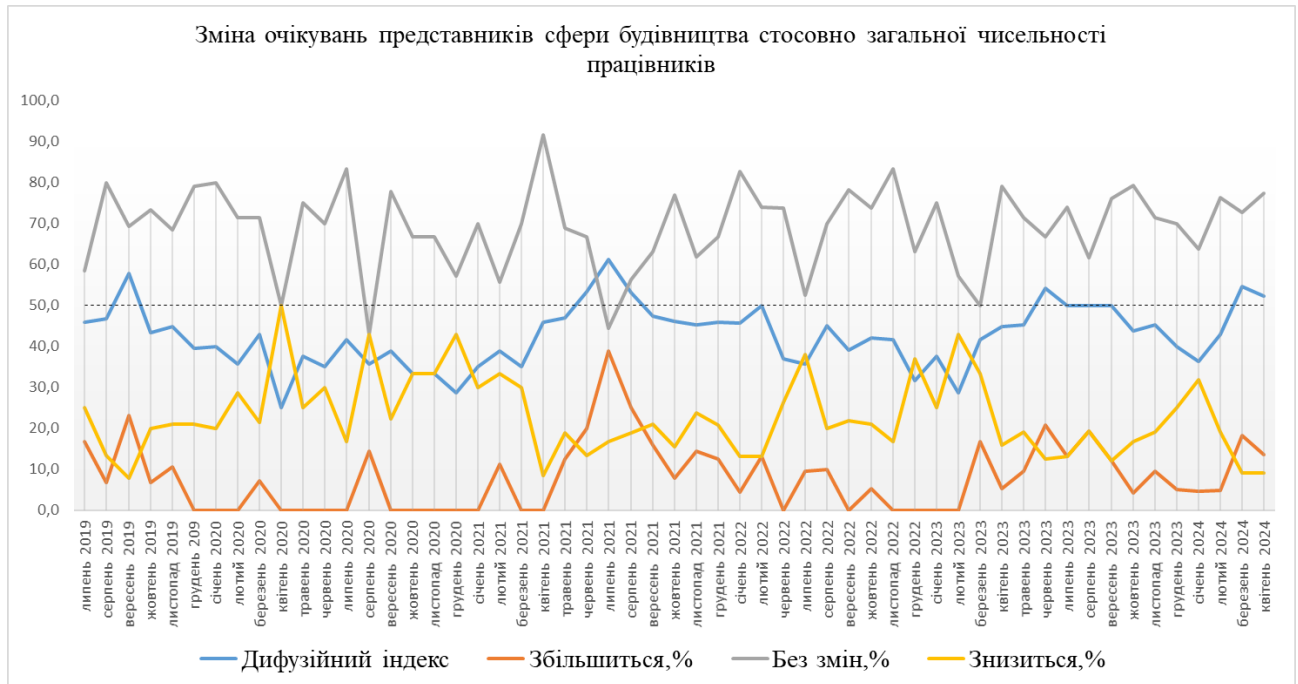


Рис 2.3 Тенденції очікування підприємств сектору будівництва стосовно загальної чисельності працівників. Джерело: розроблено автором на основі звітів Національного банку України [26]

Відносно стабільні передбачення в представників сфери торгівлі, серед яких майже однаковий відсоток респондентів очікує зменшення загальної чисельності працівників і її зростання. Ця тенденція залишається без змін протягом останнього півріччя (рис 2.4). Судячи з опитування передбачення представників сектору тяжіють до того, що найближчим часом ситуація буде залишатися для них такою, як вона є.

Дифузійний індекс за останні півроку коливається в межах 50, що вказує на відсутність змін в очікуваннях стосовно даного сектору економіки.

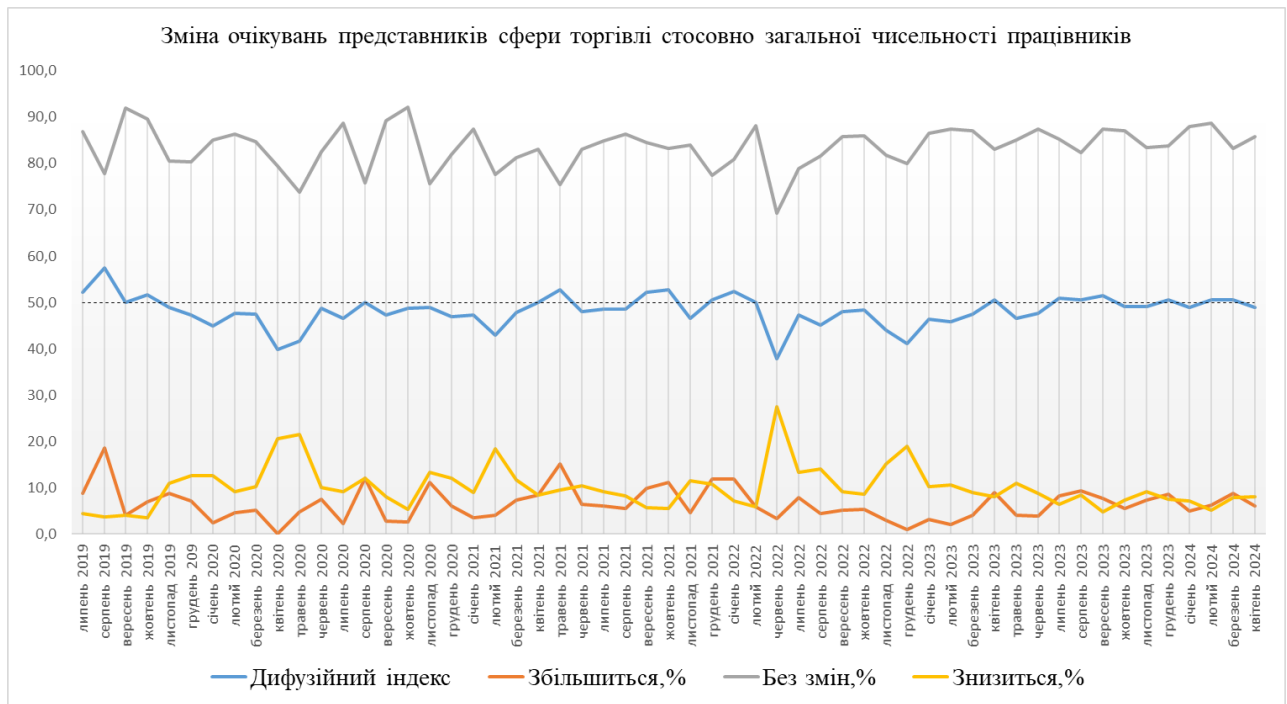


Рис 2.4 Тенденції очікування підприємств сектору торгівлі стосовно загальної чисельності працівників. Джерело: розроблено автором на основі звітів Національного банку України [26]

Іншим відносно стабільним сектором є сектор сфери послуг, в якого незначно менший відсоток очікує зменшення кількості персоналу. Тенденція так само, як і в секторах промисловості та торгівлі тримається останні півроку.



Рис 2.5 Тенденції очікування підприємств сектору послуг стосовно загальної чисельності працівників. Джерело: розроблено автором на основі звітів

Національного банку України [26]

Загалом дані Нацбанку вказують на відносну стабілізацію ситуації після початку повномасштабного вторгнення. Враховуючи падіння загальної чисельності співробітників після початку війни, це вказує на те, що зараз підприємства пристосовуються до нових умов. При цьому не передбачається повернення на попередній рівень.

Значну роль в формуванні нового оптимума кількості працівників відіграє зменшення кількості населення, що проживає на території України. Як зазначалося вище, падіння кількості населення значною мірою пов'язано із тим населенням, що було вимушено мігрувати закордон через війну. Втім, хоча війна і була одним із основних факторів міграції, її закінчення не буде єдиним для їх повернення.

За даними дослідження Центру економічної стратегії, серед передумов повернення тих, хто виїхав закордон будуть економічні чинники, серед яких основним є наявність роботи, яка відповідає рівню кваліфікації мігрантів та гідний рівень оплати праці. Дані цього дослідження вказують на те, що нині закордоном знаходиться 4.9 млн українців. З цієї кількості за оптимістичним прогнозом в Україну повернуться тільки 2.2 млн людей, а за песимістичним — 1.3 млн українців [27, с 72].

Оскільки вплинути на кількість населення в короткій перспективі важко, для зменшення негативних впливів від загрози демографічної кризи, необхідно прикласти зусилля для інтенсивного відтворення трудових ресурсів. Відповідно, необхідно забезпечити умови для підвищення продуктивності праці населення. Для цього необхідно створити систему управління трудовими ресурсами, яка забезпечить підтримку розвитку населення. Це можна здійснювати через практичну діяльність урядових установ і державних структур; різноманітні види законодавства; фінансові заходи та стимули (податки, тарифи, фінансова підтримка великих науково-технічних і виробничих проєктів, фінансування соціальних програм, регулювання відсоткових ставок для кредитів);

запровадження та контролювання економічних правил і нормативів (регулювання доходів і оплати праці, контроль за цінами, ліцензування зовнішньоекономічної діяльності) [2].

О.С. Чмелева вказує, що управління ефективним використанням трудових ресурсів спрямоване на розв'язання принципово нових довгострокових завдань підвищення економічної та соціальної ефективності роботи підприємства, підтримку його балансу із зовнішнім середовищем. [29, с.120]

Головними принципами побудови сучасної системи управління трудовими ресурсами можна вважати:

- мотиваційні заохочування працівників та гідна оплата їхньої праці;
- ефективне розміщення трудових ресурсів;
- підвищення кваліфікації, навчання та перепідготовка персоналу;
- особиста зацікавленість працівника у результаті праці.
- наявність кар'єрного росту;

Р.Н. Юсупов [30, с.10] зазначає, що управління трудовими ресурсами визнається однією з найбільш важливих сфер діяльності організації будь-якого рівня ієрархії, здатною багаторазово підвищити її ефективність, а саме поняття «управління трудовими ресурсами» розглядається автором в досить широкому діапазоні: від економіко-статистичного до філософсько-психологічного.

Важливими завданнями у системі управління трудовими ресурсами є збереження, раціональне використання, розвиток та відновлення трудових ресурсів у процесі трудової діяльності. Разом з тим ефективне використання трудових ресурсів неможливе без створення належних умов для їх формування та розвитку.

2.2 Систематизація міжнародних практик забезпечення взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг

Розвиток технологій і постійні зміни в процесах виробництва вимагають від системи освіти не лише швидкої реакції на відповідні зміни, а й здатності працювати на випередження, оскільки сам процес навчання нових спеціалістів має тривалий цикл. Нерідкими є ситуації, коли за час навчання студента, програма, по якій він навчається застаріває. Здебільшого це притаманно тим сферам діяльності, які активно розвиваються. Прикладами таких є інформаційні технології, робототехніка тощо. Відповідно до такої ситуації багато країн зустрілося з однією і тією самою проблемою: синхронізацією ринку освіти і ринку праці. Досвід розвинених країн світу показує, що досягнення такої синхронізації можливе лише за умов тісної співпраці усіх зацікавлених сторін. Іншими словами діяти має не тільки держава, а й представники системи професійної освіти і навчання, роботодавці та працівники.

Основу сучасної стратегії ЄС щодо зайнятості населення та розвитку системи освіти для досягнення цього було закладено в Лісабонській стратегії [31]. Основною метою даної стратегії було створення таких умов, у яких економіка зможе розвиватися на наукових і інноваційних засадах, підтримуючи при цьому високий рівень зайнятості серед населення. Цікавим аспектом є виділення в цій стратегії необхідності не тільки економічного розвитку, а й забезпечення його реалізації таким чином, щоб підтримувати соціальну та територіальну єдність.

Аналіз джерел [32, 33] показує, що у країнах ЄС цю проблему намагаються вирішити, приступаючи до неї не тільки з національного рівня, а й з регіонального і навіть місцевого рівнів. Дослідження і прогнозування ринку праці проводиться різноманітними структурами: урядові, академічні, тристоронні/двосторонні структури соціального партнерства або організації роботодавців. В останні роки також спостерігається перехід від проведення

широкомасштабного аналізу потреб у кваліфікаціях на національному рівні до аналізу затребуваних кваліфікацій на регіональному й місцевому рівні й навіть на рівні підприємств. У результаті цього виникає більша кількість організацій, які займаються даним видом досліджень і надають свої висновки до місцевих структур. Дані тенденції є прикладом регіоналізації систем професійної освіти і навчання.

Для досягнення синхронізації між ринками освіти і праці необхідні ресурси. Бажано, щоб ці ресурси були одразу ж спрямовані на ті освітні програми, в яких зацікавлені представники бізнесу. Таким чином можна виділити таке важливе джерело фінансування як кошти самих підприємств. Прикладом такого співфінансування освіти є відрахування підприємств на навчання персоналу. У Франції в середньому такі відрахування становлять 3% від загального фонду зарплати [34, с 110]. Самі по собі відрахування є обов'язковими [35], але передбачають менший відсоток від фонду зарплати. Підприємства самі вмотивовані розвивати свій персонал, оскільки це дає можливість розвивати свій бізнес.

У Великобританії значну роль в фінансуванні професійної освіти відіграють профспілки. В них часто є спеціальні навчальні фонди, які надають працівникам допомогу в оплаті освітніх програм, необхідних для сертифікацій та підвищення кваліфікації. [35, с 114]. Також популярними є договори між працедавцями та навчальними закладами щодо прийому на навчання працівників за кошти роботодавців [36, с 23].

В європейських країнах відбувається активний процес щодо організації внутрішньовиробничих навчальних центрів та запровадження механізму прямого фінансування внутрішньовиробничих систем навчання, обов'язковою умовою якого є відповідність професійної освіти вимогам, які висувуються перед сучасними професіями. У Франції існують галузеві, у Німеччині – міжзаводські центри, які зазвичай є підрозділами корпорацій. Вважається, що це дешевше і результативніше, ніж звертатися до рекрутингових агентств. До прикладу,

«Рено» та «Оліветті» фактично своїми силами повністю забезпечують себе кваліфікованими кадрами [37].

В країнах Європи діє кілька ефективний механізмів прямого регулювання ринку робочої сили. Європейська політика враховує в своїй реалізації як заходи непрямого впливу, такі як вплив через кредитно-грошову і бюджетну політики, так і пряме регулювання ринків праці та освіти. Непрямі методи в результаті їх застосування часто змінюють попит на робочу силу, при цьому пряме регулювання ринку праці впливає, головним чином, на якість робочої сили та на структуру її пропозиції.

Прикладами такої діяльності є розробка і координація заходів регулювання загальнонаціонального і місцевих ринків праці, визначення основних напрямів професійно-технічної освіти, надання допомоги кризовим районам і галузям, сприяння розвитку підприємницької діяльності, допомога підприємствам з тим часовими труднощами тощо. Особлива увага надається професійній підготовці кадрів, програмі створення робочих місць, сприянню найму. Також на спільному європейському рівні чітко визначені трудові права робітників. Кожна країна, відповідно до своїх власних потреб та економічних можливостей, може встановлювати більш розширенні трудові права та соціальні гарантії працівників [38].

В більшості країн Європи держава має великий вплив як на ринок освіти так і на ринок праці. Використовуючи доступні їх соціально-економічні важелі, держави можуть контролювати попит і пропозицію на ринку праці і формувати власну пропозицію на ринку освіти. В результаті це дає можливість впливати ресурси в перспективні галузі економіки і впливати на їх формування. Одним із прикладів таких впливів була реалізація програми «Стрибок тигра» в Естонії. Естонський уряд вкладав чималі ресурси для розвитку електронних мереж країни та потенціалу використання інформаційних технологій. Це досягалося шляхом вливання дотацій в освітні програми, які надавали відповідні освітні послуги та надання пільг для підприємств, які працювали в даній сфері.

Іншим прикладом реалізації є діагностика попиту на кваліфікації на регіональному і місцевих ринках праці в Польщі. Це завдання покладається на державні служби зайнятості (оцінювання не є регулярними й не завжди виконуються за єдиною методологією). Міністерство сім'ї та праці здійснює прогнозуванням навичок та забезпечення освіти й підготовки кадрів до економічних потреб і змін на ринку праці, що в результаті приводить до внесення змін до освітніх програм. [33]

В Чехії для залучення зацікавлених сторін до прийняття рішень з питань ринку праці було створено 29 галузевих рад. Їх основна діяльність полягає в моніторингу ринку праці, наданні підтримки навчальним закладам та оцінювання галузевих навичок студентів та школярів.

Для того, щоб уникнути впливу суб'єктів проведення дослідження у Німеччині розробляються два незалежних кадрових прогнози за різними моделями. Ці моделі дозволяють дослідити зміни структури економіки і надають загальний прогноз зайнятості, прогноз у розрізі професій і кваліфікацій, а також прогноз пропозицій на ринку праці. Основним завданням прогнозу є формування прогнозу попиту і пропозиції щодо вакансій за певними професіями. Дослідженням таких змін у професіях й уміннях займаються два інститути: Федеральний інститут професійної освіти та навчання та Інститут досліджень із питань ринку праці та професій при Федеральному агентстві зайнятості.[33]

Отже можна виділити такі методи забезпечення взаємозв'язку між ринком праці і освіти:

Практика	Країни, де поширена дана практика
Відрахування коштів з фонду зарплати	Франція Великобританія Німеччина

Створення галузевих рад із залученням громадськості	Німеччина Польща
Проведення досліджень в сфері потреб ринку	Франція, Німеччина, Загальні дослідження ЄС
Синхронізація пільг для сфери економіки і відповідних освітніх програм	Естонія
Створення спільних навчальних центрів між закладами освіти і бізнесом	Франція, Німеччина

Таблиця 2.1 Систематизація практик синхронізації ринку освіти та праці, притаманних країнам Європи. Джерело: розроблено автором на основі матеріалів [32, 33, 35, 36 37, 38, 39]

Висновки до Розділу 2

Було визначено таким чином терміни:

Робоча сила — це здатності людини до праці, тобто сукупність її фізичних і духовних сил, які вона може застосовувати в процесі виробництва.

Трудові ресурси — це та частина працездатного населення, яке має потенційну і реальну здатність використовувати свої фізичні, інтелектуальні і духовні навички та здібності для прийняття участі у виготовленні благ.

Інтенсивне відтворення трудових ресурсів пов'язане із збільшенням якості даних трудових ресурсів. Таким чином підвищення продуктивності праці,

кваліфікації працівників, розвитку можливостей для реалізації потенціалу є частиною інтенсивного відтворення трудових ресурсів.

Було визначено, що нині трудові ресурси України зменшилися в наслідок війни та кризи, пов'язаної з нею. Відповідно до цього необхідно докладати зусилля для відновлення даних ресурсів.

Були визначені поширені практики, які використовуються країнами Європи для досягнення синхронізації між ринком праці та ринком освіти:

- Відрахування коштів з фонду зарплати
- Створення галузевих рад із залученням громадськості
- Проведення досліджень в сфері потреб ринку
- Синхронізація пільг для сфери економіки і відповідних освітніх програм
- Створення спільних навчальних центрів між закладами освіти і бізнесом

У більшості країн Європи держава має великий вплив як на ринок освіти так і на ринок праці. Використовуючи доступні їм соціально-економічні важелі, держави можуть контролювати попит і пропозицію на ринку праці і формувати власну пропозицію на ринку освіти. Це дає можливість використовувати ресурси для розвитку необхідних для держави секторів економіки та забезпечувати їх притоком високо кваліфікованих кадрів.

РОЗДІЛ 3. ПЕРСПЕКТИВИ МОДЕРНІЗАЦІЇ РОЛІ ДЕРЖАВИ У ЗАБЕЗПЕЧЕННІ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ МІЖ РИНКАМИ ПРАЦІ ТА ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

3.1 Дослідження змін та особливостей внутрішнього та зовнішнього середовища та трансформації мети та цілей політики щодо забезпечення взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг

За даними Міністерства економіки України ще до початку повномасштабного вторгнення Україна стикалася з нестачею робочої сили. Але зараз, коли понад 6 млн українців були вимушені виїхати за кордон, економічна ситуація в країні стала ще більш критичною [23]. За оцінкою Міністерства економіки, протягом наступних десяти років Україні доведеться додатково залучити 4,5 мільйона співробітників на ринок праці. Оскільки країна наближається до повоєнної епохи відбудови суспільства, потреби в робочій силі лише зростатимуть, щоб відповідати вимогам економічного відновлення. [24]

Народний депутат, член Тимчасової спеціальної комісії Верховної Ради з питань захисту майнових та немайнових прав внутрішньо переміщених та інших осіб, постраждалих внаслідок збройної агресії російської федерації проти України Владлен Неклюдов звернув увагу на інший бік проблеми. Його позиція висвітлювалася газетою «Голос України». За його словами, обласні управління центрів зайнятості мають дуже низькі показники працевлаштування осіб, які перебувають у них на обліку. Він вважає, що це є чітким симптомом проблеми, яка для свого вирішення потребує реформи сфери та зміни підходів, які в ній застосовуються. Ключовою проблемою депутат вважає відсутність належної комунікації між фахівцями центрів зайнятості та шукачами роботи [40].

Національний інститут стратегічних досліджень в одній зі своїх робіт

наголошує, що модель економічного та соціального розвитку, яка наразі склалася в Україні є недосконалою. Вона формувалася внаслідок непослідовної та суперечливої політики, на неї впливали політичні та економічні кризи. При цьому значну роль в її формуванні відігравали зовнішні сили, чий інтереси не завжди відповідали інтересам України. В результаті такого формування, було створено систему, яка не є конкурентоспроможною та не здатна забезпечувати соціальні потреби населення. Замість того, щоб виконувати свої ролі системи економічного та соціального розвитку представляють собою засіб перерозподілу благ на користь відносно невеликого кола людей [41].

В сучасному стані українська економіка позбавлена власних стабільних рушіїв розвитку. Вона критично залежить від коливань на зовнішніх ринках і від тієї підтримки, яку ми можемо отримати від наших партнерів. Про неможливість досягти сталого і динамічного розвитку без суттєвих змін структури економіки та застарілих засобів її регулювання свідчать періодичні занурення економіки України у глибокі системні кризи. Кожна з цих криз ще більше поглиблює відставання економіки країни від найближчих європейських сусідів. В умовах же активного військового конфлікту занурення в кризу виявляється ледве не константою в передбаченнях вчених і політиків. [41]

У рамках тієї моделі соціально-економічного розвитку, що притаманна українському суспільству, значна частина населення не бачить власного майбутнього. Бізнес більше зацікавлений в частковому або повному функціонуванні «в тіні», ніж у легальній стратегічно орієнтованій діяльності. З кожним днем підвищуються ризики того, що менша частина населення повернеться з закордону. При цьому все більша частина населення орієнтується в основному на поточне виживання, відчужується від інтересів та цілей розвитку держави [41].

В дослідженні Інституту зазначається, що неналагодженість взаємодії суб'єктів економіки спрямовує кожного з них на власні моделі поведінки, які нерідко орієнтовані на перерозподіл, а не створення багатства, в яких переважає

ситуативна мотивація швидкого виграшу замість стратегічних орієнтацій на розвиток. У цих умовах держава практично позбавлена спроможності послідовно реалізовувати стратегію реформ та розвитку[922]. Важко реалізовувати і стратегію оборони, оскільки вона так чи інакше потребує ресурсів, зусиль та інвестицій.

Дослідження відбувалося до початку повномасштабного вторгнення, тому частину загроз вони не врахували в своїх прогнозах. Втім, вважаємо справедливим передбачення авторів про формування нової глобальної економіки. Вони передбачали зміни балансів сил та появу нових центрів економічного, цифрового та технологічного впливу. Одним із основних мотиваторів до змін мала бути криза Covid-19 і результати її подолання країнами світу. Не зважаючи на коректність таких передбачень в 2020 році, після початку повномасштабної війни в Україні, можна сказати про нові фактори змін.

Загалом ми погоджуємося з думкою авторів про те, що у новому світі суб'єктність зберігатимуть лише нації, спроможні свідомо консолідувати свої сили для реалізації власного потенціалу та його збільшення. Як і автори ми вважаємо спроможність України підготувати економіку та суспільство до майбутніх змін питанням збереження суверенітету та виживання нації [41].

Виклик полягає у кількох проблемах. Хоча і досі залишається справедливим зазначення важкості виривання з «пастки» нинішньої моделі економіки, частина змін вже відбувається незалежно від впливу держави. Населення, яке знайшло себе в нових реаліях військового часу, вмотивоване налагоджувати свої життя в тих рамках, в яких це можливо. Чимала кількість волонтерів та благодійних організацій з та без підтримки держави почали діяти для реінтеграції осіб, які постраждали від війни. Це все ті кроки, які допомагають відновлювати трудові ресурси України.

Тим не менш, ті зміни, які вже проходить суспільство України не будуть достатніми. Необхідно досягти зміни у баченні громадянами свого майбутнього та майбутнього країни, відновити довіру та стратегічну орієнтованість бізнесу.

Для цього держава має сприяти формуванню в Україні такої економічної моделі, яка забезпечить реалізацію людського, підприємницького та природно-ресурсного потенціалу.

У тому ж документі Інститут стратегічних досліджень визначив необхідні для досягнення бажаного результати цілі. Зокрема нас в рамках нашого дослідження зацікавили цілі 2.1 і 2.4, а також завдання, необхідні для їх виконання. Приводимо їх в оригіналі:

«2.1. Формування сприятливих умов для забезпечення продуктивної зайнятості

Стратегічні завдання:

- впровадження системних стимулів для розширення пропозиції робочих місць у приватному секторі економіки, стимулювання самозайнятості населення;
- реалізація інформаційних та консультаційних послуг щодо можливостей працевлаштування для різних вікових та фахових категорій громадян, насамперед забезпечення першого робочого місця, подовження періоду трудової активності для осіб передпенсійного та пенсійного віку;
- забезпечення випереджальної компенсації вивільнення працівників внаслідок довгострокових трендів структурних змін в економіці;
- сприяння територіальній мобільності трудових ресурсів через розвиток системи транспортного сполучення, збільшення фонду тимчасового та соціального житла;
- сприяння розвитку дистанційної зайнятості;
- покращення можливостей для поєднання працівниками сімейних та професійних обов'язків на основі удосконалення сімейного і трудового законодавства, розвитку соціальної інфраструктури;
- впровадження спеціальної політики розширення можливостей зайнятості в регіонах зі значною трудовою міграцією.

2.4. Узгодження структури професійно-кваліфікаційної підготовки працівників з потребами ринку праці

Стратегічні завдання:

- осучаснення освітніх та професійних стандартів, формування державного та регіонального замовлення на підготовку фахівців у відповідності з прогнозованими середньо- та довгостроковими змінами попиту на ринку праці;
- оптимізація мережі закладів професійно-технічної освіти у відповідності до середньота довгострокових прогнозів потреб регіональних та місцевих ринків праці;
- сприяння покращенню якості освітніх послуг закладів професійної (професійнотехнічної) освіти, стимулювання розвитку державно-приватного партнерства у цій сфері шляхом залучення потенційних роботодавців до розроблення територіальних програм зайнятості та інвестування у професійну підготовку;
- покращення інформаційно-аналітичного забезпечення розвитку регіональних та місцевих ринків праці, прогнозування потреб роботодавців та пропозиції робочої сили на основі створення регіональних обсерваторій ринку праці із залученням регіональних стейкхолдерів;
- формування дієвої системи професійної орієнтації населення з пріоритетною орієнтацією на молодь.» [41]

Досягнення цих двох цілей пов'язане із формуванням ефективної і результативної системи управління трудовими ресурсами і так чи інакше призведе до її формування, якщо ці цілі будуть виконуватися з боку держави. Так необхідно оптимізувати механізми навчання населення професійним навичкам та формування необхідних знань та умінь у молодих поколіннях. Для досягнення цього необхідно розібрати проблеми системи освіти, яка нині існує.

Відсутність системи супроводу професійного розвитку населення призводить до ситуацій, коли люди обирають ті професії, які їм не підходять.

Основна гіпотеза, на якій ґрунтується ця робота, що вибір професії, яка з тих чи інших причин не підходить людині, відбувається через відсутність навичок та вмінь молоді зробити кращий вибір. Як наслідок та частина молоді, яка вступає до закладів вищої або професійної освіти, робить це «всліпу», з часом приходить до розуміння, що вони помилилися в виборі, але не можуть від нього відмовитися через ті чи інші причини. В результаті їх мотивація до навчання і його результати значно знижуються.

При цьому у зв'язку із проблемами, які викликають бойові дії, ресурси України є обмеженими в багатьох сферах: фінансовій, матеріальній, людській тощо. Для того, щоб країна могла впоратися з наслідками війни, нам необхідно культивувати власні ресурси та використовувати їх там, де вони найбільш потрібні. Зокрема, коли мова йдеться про людські ресурси, нам необхідно навчитися «взрощувати» спеціалістів, які будуть зацікавлені в професійному розвитку в країні.

Однією з найбільш актуальних проблем в цій сфері є проблема невідповідності професійно-кваліфікаційної структури трудових ресурсів потребам ринку праці. Одним із основних симптомів є відносно низькі показники працевлаштування випускників (в середньому — 58%, враховуючи випуски за спеціальностями з підтримкою працевлаштування) [42]. В результаті це призводить до того, що на ринок праці виходять фахівці з економічною, юридичною, гуманітарною освітою, коли попит на ринку сформувався на користь технічних професій і найпростіших професій.

В своїй роботі молодий український вчений Мошковський В. М. зазначає такі данні про конкуренцію за одне робоче місце: «у сфері фінансової і страхової діяльності – 94, у сільському, лісовому та рибному господарстві – 87, у добувній промисловості – 24, у сфері державного управління і оборони – 21 особа. Середнє навантаження на одне вільне робоче місце по Україні в 2015 р. склало 19 осіб. І цей показник постійно зростає (у 2005 р. – 5; 2010 р. – 9; 2012- 2013 р. – 11; 2014 р. – 14 безробітних на одну вакансію)»[43].

Ці дані вказують на неефективне використання країною своїх трудових ресурсів. В результаті це призводить до падіння рівня добробуту, надлишкові витрати на освіту тих спеціалістів, для яких немає робочого місця за їх фахом. З часом, якщо в них не буде практики, ці спеціалісти втратять свої навички та вміння, а ресурси, які можна було б витратити на отримання освіти, яка більше відповідає потребам ринку, не принесуть ніякої користі ані суспільству, ані самим фахівцям.

Загалом така ситуація в суспільстві буде вести до кількох інших неочевидних наслідків: зниження цінності освіти, її результатів та «витік мозків» з країни. Особливо це стосується тих освітніх напрямків, які затребувані закордоном, але не розвиваються в Україні.

Тривожним негативним чинником, що погіршує якість трудового потенціалу, є зниження рівня загальної освіти. Посилюється невідповідність між чисельністю робочої сили і кількістю наявних робочих місць, що спричинює підвищення рівня безробіття, а також поглиблення його застійних форм. У свою чергу, подібна ситуація призводить до декваліфікації робочої сили [44, с. 79].

Отже можна сказати, що нині країна неефективно використовує свої трудові ресурси. В результаті це призводить до падіння рівня добробуту, надлишкові витрати на освіту тих спеціалістів, для яких немає робочого місця за їх фахом

3.2 Оцінка ризиків впровадження системи адміністрування з боку держави ринку праці для підтримання балансу інтересів

Підставами для державного втручання в дану проблему є існування асиметрії інформації на ринку освітніх послуг. Асиметрія проявляється у відсутності у абітурієнтів знань про реальні потреби ринку і навичок для того, щоб передбачити, які потреби будуть на ринку в майбутньому. Завдання держави

в щодо подолання цієї неспроможності є інформування абітурієнтів про потреби ринку та надання навичок і умінь, які допоможуть обирати спеціальності, які будуть відповідати потребам ринку. При цьому необхідно зважати на супутні проблеми, які так чи інакше постануть в процесі впровадження будь-яких змін.

Зокрема необхідно враховувати вплив середовища при реалізації програм. В соціальній складовій нині є актуальними такі чинники:

- Виїзд спеціалістів з територій реалізації програм. В результаті того, що нині велика частина населення вимушена мігрувати до більш безпечних регіонів, в тому числі закордон, виникає проблема залучення професійних кадрів, які могли б реалізовувати систему адміністрування ринку праці. При цьому ця проблема стосується не тільки державних службовців та службовців місцевого самоврядування, а й спеціалістів приватних секторів економіки. Відповідно, впроваджуючи систему адміністрування ринку праці з боку держави можна стикнутися із проблемою нераціонального розподілу кадрів та порушення прав і свобод людини.

- Поряд із дефіцитом високо кваліфікованих спеціалістів важливим є чинник ставлення населення загалом і бізнесу зокрема до владних ініціатив. Особливо в сфері регулювання приватних відносин, населення і представники бізнесу ставляться до державних ініціатив негативно. Це пояснюється негативним досвідом попередніх ініціатив, недовірою до влади, протиріччями в політичних поглядах тощо. Так чи інакше, впровадження системи адміністрування стикнеться з проблемою ігнорування або навіть саботування з боку бізнесу. Для того, щоб уникнути цього, необхідно в процесі підготовки і прийняття рішення залучати представників бізнесу.

- З позицій погляду на майбутній розвиток ринку праці, необхідно передбачати в програмах вплив на потенційних абітурієнтів закладів вищої та профільної освіти. Їх ставлення до отримання освіти, мотивація до прийняття рішення стосовно власних освітніх траєкторій та отримання нових навичок та вмінь можуть позитивно вплинути на реалізацію програм. Втім, мотивація

потенційних абітурієнтів може також стати основою провалу програм з надання освітніх послуг, якщо вони не будуть відповідати запиту населення. Відповідно для того, щоб впливати на ринок праці шляхом реалізації механізмів, доступних на ринку освітніх послуг, необхідно проводити попередні дослідження попиту та пропозиції на ринку.

№	Чинник	Вид впливу	Вплив на проблему
1	Виїзд спеціалістів з території	Негативний	Виїзд спеціалістів за кордон зменшує можливе охоплення при введенні змін. Також це вплине на попередні етапи підготовки рішень
2	Мотивація потенційних абітурієнтів до формування освітньої траєкторії	Змішаний	Частина абітурієнтів буде більш активно сприймати зміни, а частина — ігноруватиме їх. Через це результати можуть бути неоднорідними
3	Ставлення бізнесу до влади	Негативний	Здебільшого серед бізнесу домінує ставлення до держави як когось, хто скоріше буде заважати, ніж допомагати. Відповідно до цього залучити їх до надання профорієнтацій в закладах освіти буде досить важко. Додатково для них це може означати додаткові витрати задля примарної вигоди, на що бізнес не захоче йти

Таблиця 3.1. Зібрані дані стосовно соціальних чинників реалізації програм з впровадження систем адміністрування ринку праці. Джерело: розроблено

автором як систематизація викладеного матеріалу

Наступним чинником, який підвищує ризик впровадження змін в систему адміністрування ринку праці є демографічна неоднорідність регіонів. Цей чинник тільки підсилюється вимушеною міграцією населення внаслідок війни і веде до того, що в окремих регіонах неможливо організувати ефективну систему адміністрування ринку праці. Основними причинами цього є низька кількість населення в окремих регіонах, відсутність в них достатньої інфраструктури для впровадження змін. Для того, щоб впроваджені зміни справедливо розподіляли державні ресурси необхідно буде продумувати методи реалізації допоміжних програм в депресивних регіонах. Інакше, при впровадженні змін тільки в економічно розвинутих регіонах, різниця в потенціалах продовжить зростати, що призведе до багатьох негативних результатів: маргіналізації депресивних регіонів, появі сепаратних рухів, збільшенні витрат на підтримання депресивних регіонів тощо.

Поряд із вище зазначеними чинниками середовища, неможливо облишити такий фактор як війна. Вона впливає на всі сфери життя, створює перепони для розвитку та реалізації програм, формує додаткові проблеми для вирішення в тих сферах, яким такі проблеми раніше не були притаманні. Одним із базових прикладів проблем, які необхідно мати на увазі в процесі розгляду плану впровадження системи адміністрування ринку праці, є проблема безпеки. В країнах Європи, Америки є можливість створити центри, куди населення зможе прийти за консультаціями. Під час війни в Україні необхідно враховувати можливість ракетного обстрілу, атаки дронів тощо. Відповідно до цього, змінюються вимоги до будівель, необхідність наявності в них бомбосховища, запасів води та їжі на випадок завалу та інших вимог безпеки. Поряд із цим частина населення, яка може бути зацікавлена в отриманні консультацій побоїться прийти до центру через ймовірність обстрілів. Особливо це актуальне для прифронтових територій, де будь-яка реалізація системи адміністрування ринку праці буде майже неможливою.

При вище зазначеному неможливо забувати про економічну складову прийняття рішень. Впровадження системи адміністрування ринком праці потребуватиме вкладення ресурсів, яких завжди не вистачає, а з огляду на війну їх дефіцит стає все гостріше і гостріше. Пошкодження виробничих потужностей, окупація територій, де вони розташовувалися, втрата кадрів підприємствами — все це веде до падіння ВВП, а відповідно до того, скільки ресурсів доступно для реалізації політики.

Наступними чинниками є зміни ринкового середовища в наслідок криз і розвитку технологій, що призводить до важкості адміністрування ринку праці. Таким чином будь-яка політика в даній сфері буде зустрічатися із проблемою адміністрування невизначеності. Відповідно це підвищить необхідність високо кваліфікованих кадрів, яких, як ми зазначали вище, не вистачає.

№	Чинник	Вид впливу	Вплив на проблему
1	Падіння ВВП України	Негативний	Відсутність коштів може зробити політику нереалістичною
2	Постійні зміни на ринку в наслідок криз	Негативний	З кризами ситуація на ринку змінюється, що призводить до зниження цінності від попередніх передбачень, якщо вони не враховують кризи
3	Зміна економіки та розвиток технологій	Негативний	Програми з адміністрування ринку праці можуть відстати від потреб самого ринку, що призведе до падіння їх результативності

Таблиця 3.2 Економічні чинники реалізації програм з впровадження систем адміністрування ринку праці. Джерело: розроблено автором як систематизація викладеного матеріалу

Іншими значними ризиками є ризик бюрократизації системи і перетворення її на таку, що не буде виконувати свою ціль, недостатність інформації про саму систему, вплив тіньової економіки. Ризики, які пов'язані із цими потенційними проблемами мають національний характер і мають вирішуватися комплексними програмами.

3.3 Шляхи впровадження зміни ролі держави у забезпечення взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг в Україні в повоєнний період

Для того, щоб впровадити зміни в ролі держави у забезпеченні взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг в Україні необхідно враховувати вплив багатьох зовнішніх та внутрішніх факторів. Найбільш важливими з них будуть демографічна криза і відсутність достатньої кількості ресурсів для впровадження масштабних програм. Відповідно першочергово зміни необхідно буде впроваджувати з огляду на інвестиційний потенціал регіонів і можливість повернення з закордону мігрантів.

Дефіцит ресурсів також мотивуватиме приймати ті рішення, які даватимуть найбільші можливі результати при мінімальному використанні державних ресурсів. Це значитиме залучення партнерів з бізнесу, як українського так і закордонного. Таким чином основним курсом змін ролі держави у забезпеченні взаємозв'язку між ринками освіти і праці буде налагодження партнерських стосунків із представниками закладів освіти та бізнесу.

Інструментами, які можна буде використати стане підтримка та поширення досліджень ринку праці та передбачень основних тенденцій на цих ринках серед населення; створення системи надання рекомендацій стосовно освітньої траєкторії потенційних абітурієнтів; збільшення взаємодії представників

приватного сектору та сектору надання освітніх послуг. Особливу увагу рекомендується приділити саме поширенню інформації серед населення та забезпечувати більш тісну взаємодію між підприємцями та сектором освіти.

Нині в Україні партнерські зв'язків між закладами професійної освіти і роботодавцями не загально поширеними, а їх розвиток до війни відбувався повільно і здебільшого засновувався на ініціативі колишніх студентів. Актуальним для застосування стане досвід Франції, де поширена велика кількість форм взаємодії між навчальними закладами і представниками бізнесу. Так у Франції частим є організація стажувань на підприємствах, допомога в модернізації навчального обладнання, участь професіоналів у процесі навчання та програми спільної підготовки спеціалістів закладів вищої освіти і компаніями. Також важливою є практика створення професійних консультативних комісій, до яких входять представники промисловості, навчальних закладів, органів управління освітою, місцевих адміністрацій, робітників підприємств, які розробляють зміст навчальних програм. Всі ці елементи сприяють працевлаштуванню випускників за їх спеціальностями[45].

Такі форми взаємодії не є новими і для України, але на практиці вони застосовуються дуже рідко. Тому необхідно, щоб використання сучасних економічних та соціальних механізмів взаємодії приватного сектору та сектору освіти мало систематичний, законодавчо та фінансово підкріплений характер. Таким чином, роль держави має полягати в наданні прозорого та зрозумілого поля для взаємодії, яке мотивуватиме обидві сторони йти на контакт. Для того, щоб це зробити необхідно модернізувати законодавство, створити організаційні структури, які б надавали підтримку у встановленні нових зв'язків між бізнесом та представниками закладів освіти та могли координувати їх подальшу взаємодію. Дані структури зможуть готувати пропозиції щодо удосконалення змісту і процесу підготовки спеціалістів, засновуючись на реальних потребах ринку праці і забезпечити зворотний зв'язок роботодавців із навчальними закладами. Це приведе до можливості забезпечення незалежної оцінки якості

підготовки спеціалістів та створить механізми для розвитку сфери.

Іншим елементом, на який необхідно звернути увагу є вплив особистісних факторів, таких як низький рівень поінформованості абітурієнтів, студентів та випускників шкіл про стан і динаміку ринку праці та попит на конкретні спеціальності; вибір «престижних» спеціальностей без урахування реальних можливостей працевлаштування після закінчення навчання. Для того, щоб синхронізувати ринок освітніх послуг та ринок праці недостатньо налагодити взаємодію між представниками бізнесу та надавачами освітніх послуг, необхідно залучити також і цільову аудиторію освітніх послуг. Зокрема мова йдеться про старші класи школи, коли молодь готується до вибору свого кар'єрного шляху. В умовах обмеженої інформації значна частина обирає ті спеціальності, потенціал яких не можуть застосувати через різні фактори: втрату інтересу, невідповідність освітніх програм ринку праці, невідповідність очікувань тощо. Основним способом залучення молоді вважаємо надання інформації про стан ринку, його потреби і те, що собою представляють ті чи інші професії. Для того, щоб така інформація не перетворювалася на чергові буклети, які викинуть в найближчий смітник, необхідно залучати приватний сектор. Прикладами залучення можуть бути екскурсії по підприємствах, проходження практик, взаємодія з представниками професій. Звісно, для того, щоб це було можливо реалізувати, необхідно створити відповідну мотивацію для бізнесу. Оскільки основною метою бізнесу є отримання прибутку, малоімовірно, що бізнес захоче витратити свої ресурси на проведення екскурсій чи приймання участі в освітньому процесі. Відповідно, необхідно буде створити систему пільг або приватно-партнерських відносин, які будуть підходити конкретному бізнесу.

Повторюючи висновки Перепелюшкової О. В стосовно загального алгоритму залучення роботодавців до розвитку професійної освіти, можна сказати, що :

1. Підприємства зацікавлені брати активну участь у підготовці своїх майбутніх кадрів. Відповідно для бізнесу матиме сенс приймати участь в

підготовці тільки тих спеціальностей, з яких «виходять» фахівці, що зможуть одразу ж включитися в їх роботу.

2. Створення і розвиток корпоративної освіти, як підсистеми додаткової освіти за рахунок коштів замовника освітніх послуг із залученням його виробничої бази й фахівців.
3. Створення спільних взаємно інтегрованих науково-освітніх центрів і комплексов.[33]

Ефективність взаємодії вузів і роботодавців значно зростає, коли партнери-роботодавці переходять з позиції сторонніх спостерігачів і виключно споживачів освітніх послуг на позицію зацікавлених учасників освітніх і інноваційних процесів. Вирішення цього завдання породжує нові форми соціального партнерства, нові правові норми і нові типи договорів, які при узгодженні й реалізації взаємних інтересів сприяють навчальним закладам у підготовці фахівців, а підприємствам у забезпеченні своїх кадрових потреб. [33]

Таким чином на основі вище проведеного аналізу рекомендується почати з стимулювання досліджень ринку праці та затребуваності трудових ресурсів приватним сектором. Отримавши такі данні ми зможемо систематизувати їх та надати їх для закладів освіти та потенційних абітурієнтів. Основними перевагами цього такого підходу буде те, що ми за відносно невисоку ціну зможемо послабити симптоми проблеми на найближчий час, потрібний для створення більш дієвих структур в майбутньому і забезпечення ними потрібної для роботи репутації. Це дасть можливість розвитку діючої системи профорієнтації в закладах середньої освіти і дозволить надати більше інформації для потенційних абітурієнтів для прийняття рішення тут і зараз. При цьому, розуміючи важкість зібрання і надання якісної підтримки всіх бажаючих, необхідність кваліфікованого персоналу, індивідуального підходу і необхідності прийняття до уваги навколишнього середовища, пропонується сформувати організації, які будуть здатні встановити зв'язки між закладами освіти і приватним сектором.

В подальшому необхідно буде мотивувати формування взаємозв'язків між

зкладами освіти і бізнесом напряду. Це дозволить мінімізувати затримку в часі між змінами середовища і реакцією сектору освіти. Для цього необхідно буде надати більші повноваження закладам освіти в сфері прийняття рішень стосовно їх освітніх програм. Тут виникне ризик падіння якості освіти в тих закладах, які не стільки спрямовані на надання освітніх послуг, скільки на продажу «корочки». Відповідно певний рівень державного контролю повинен зберігатися.

На першому етапі можна реалізувати це на базі кількох закладів, які вже мають зв'язки із приватним сектором. Це дасть можливість сформувати методологію для її поширення серед інших закладів освіти. Створення організацій, які зможуть підтримувати цю взаємодію почнеться як логічний розвиток пілотних проектів в регіонах сталого розвитку і центрах регіонального зростання. Ці центри розвитку бізнесу та освіти зможуть стати основою для розширення системи зв'язків та налагодження партнерських стосунків з приватним сектором.

Висновки до Розділу 3

В Україні на формування політики в сфері забезпечення взаємозв'язку між ринками праці і освітніх послуг будуть впливати багато зовнішніх та внутрішніх факторів. Найбільш важливими з них будуть демографічна криза і відсутність достатньої кількості ресурсів для впровадження масштабних програм. І оскільки при цьому країна неефективно використовує свої трудові ресурси, це призводить до падіння рівня добробуту, надлишкових витрати на освіту тих спеціалістів, для яких немає робочого місця за їх фахом.

Основними інструментами, які можна буде використати для зміни ролі держави у забезпеченні взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг в Україні в повоєнний період стане підтримка та поширення досліджень ринку серед населення; створення системи надання рекомендацій стосовно освітньої

траєкторії потенційних абітурієнтів; збільшення взаємодії представників приватного сектору та сектору надання освітніх послуг.

Роль держави у формуванні взаємозв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг має полягати в наданні прозорого та зрозумілого поля для взаємодії, яке мотивуватиме обидві сторони йти на контакт.

Для того, щоб синхронізувати ринок освітніх послуг та ринок праці необхідно залучити в своїх проектах тих, на кого націлена система надання освітніх послуг. Зокрема необхідно надати достатню для прийняття раціональних рішень інформацію для потенційних абітурієнтів закладів освіти. Прикладами залучення можуть бути екскурсії по підприємствах, проходження практик, взаємодія з представниками професій.

ВИСНОВКИ

1. Було виділено два основних підходів для розуміння ролі держави в системі надання освітніх послуг: класичний ринковий, який віддає перевагу ринковим механізмам регулювання системи надання освітніх послуг і підхід, який орієнтується на недопустимість «провалів ринку» в сфері освіти та більшу роль держави в наданні освітніх послуг.

2. Роль держави в формуванні та розвитку ринків праці полягає в створенні умов для функціонування всіх учасників цього ринку. Для цього держава створює правила взаємодії між учасниками, які мають підтримувати баланс інтересів. В окремих випадках для того, щоб розвивати ринок праці держава може напряму в нього втручатися використовуючи доступні для неї методи. Вибір методів, якими користується держава залежать від багатьох факторів, до яких можна віднести адміністративну та політичну спроможність реалізувати політику впливу, економічну доцільність впливу, доцільність впливу загалом тощо.

3. Було визначено, що нині трудові ресурси України зменшилися в наслідок війни та кризи, пов'язаної з нею. Відповідно до цього необхідно докладати зусилля для відновлення даних ресурсів. При цьому, оскільки відновлення трудових ресурсів, необхідних для ринку праці, шляхом підвищення кількості є малоймовірним, пропонується концентруватися на підвищенні кваліфікації населення, підвищенні рівня професійних навичок та вмінь та стимулюванню до використання нових технологій. В рамках дефіциту ресурсів необхідно підвищити ефективність їх використання. Для цього пропонується налагоджувати державно-приватне партнерство в сфері надання освітніх послуг. Це дасть можливість спрямовувати ресурси на те, щоб навчати спеціалістів в тих сферах, які найбільш затребувані для економіки країни. Додатково державно-приватне партнерство дозволить синхронізувати ринки освіти і праці.

4. Були визначені такі поширені практики, які використовуються

країнами Євпропи для досягнення синхронізації між ринком праці та ринком освіти:

- Відрахування коштів з фонду зарплати
- Створення галузевих рад із залученням громадськості
- Проведення досліджень в сфері потреб ринку
- Синхронізація пільг для сфери економіки і відповідних освітніх програм
- Створення спільних навчальних центрів між закладами освіти і бізнесом

5. Найбільш важливими факторами, які будуть впливати на формування політики в сфері забезпечення взаємозв'язку між ринками праці і освітніх послуг в Україні будуть демографічна криза, відсутність достатньої кількості ресурсів, вплив війни та міграція значної частки населення. Також вплине вже існуюча невідповідність ринків освітніх послуг і ринку праці.

6. Основними ризиками, які виділяються в даній роботі є:

- Ризик виїзду персоналу, який здатний реалізовувати програми у цій сфері
- Ризик бюрократизації системи
- Ризик порушення прав людини при втручанні в ринки праці і освіти
- Ризик погіршення економічної нерівності між центрами економічного зростання та депресивними регіонами

7. Основними інструментами, які можна буде використати для зміни ролі держави у забезпеченні взаємозв'язку між ринками праці та освітніх послуг в Україні в повоєнний період стане підтримка та поширення досліджень ринку серед населення; створення системи надання рекомендацій стосовно освітньої траєкторії потенційних абітурієнтів; збільшення взаємодії представників приватного сектору та сектору надання освітніх послуг.

Роль держави у формуванні взаємозв'язків між ринком праці та ринком освітніх послуг має полягати в наданні прозорого та зрозумілого поля для

взаємодії, яке мотивуватиме обидві сторони йти на контакт.

Для того, щоб синхронізувати ринок освітніх послуг та ринок праці необхідно залучити в своїх проектах тих, на кого націлена система надання освітніх послуг. Зокрема необхідно надати достатню для прийняття раціональних рішень інформацію для потенційних абітурієнтів закладів освіти. Прикладами залучення можуть бути екскурсії по підприємствах, проходження практик, взаємодія з представниками професій.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Струмилин С. Проблеми економіки праці / С. Струмилин. – Москва, 1982. – 342 с.
2. Ривкіна Р. Методологічні проблеми соціологічного дослідження мобільності трудових ресурсів / Р. Ривкіна, Т. Заславська. – Новосибірськ, 1974. – 317 с.
3. Касимовський Е. Трудові ресурси: формування і використання / Е. Касимовський. – Москва, 1975. – 256 с.
4. Безпалько О.В. Економіка праці та соціально-трудові відносини: – К.: НУХТ, 2011. — 174с. 16.
5. Пугачов Р. Сукупна робоча сила і закономірності її розвитку. — Казань. 1978. 118 с.
6. Пярніс Ю. Соціальний ресурс і соціальний потенціал господарської організації. — Таллінн. 1987. — с. 14–15.
7. Апер'ян В. Населення і економіка. — Москва. 1993. — 205 с.
8. Горєлов І. Економіка трудових ресурсів. — Москва. 1980. 191 с.
9. Бреев Б. Людина і виробництво. — Москва. 1989. — 156 с.
10. Грішнова О. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки. — Київ. 2001. — 254 с.
11. Бажан І.І. Сутність категорії «трудовий потенціал» та її економічна природа. Формування ринкових відносин в Україні. — 2003. — 69-73 с
12. Васильченко В. С. Управління трудовим потенціалом: навчальний посібник / В. С. Васильченко, А. М. Гриненко, О. А. Грішнова. – Київ, 2005. – 403 с.
13. Кравець І. М. Управління формуванням та використанням трудового потенціалу регіону як основа розвитку соціально-трудових відносин / І. М.

- Кравець. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки. – 2005. – №5. – С. 125–129.
14. Шаульська Л. Комплексна оцінка трудового потенціалу регіону. / Шаульська Л.// Регіональна економіка.— 2005. — №3. — С. 93-104.
 15. Куценко В. І. та Динилишин Б. Д. Вища і післядипломна освіта в ринкових умовах. — Київ: 2009 — РВПС України НАН України — 224 с.
 16. Каленюк І.С. Освіта в економічному вимірі: потенціал та механізм розвитку. — 2001. — 326 с.
 17. Маршал А. Принципи економічної науки. Лондон: Macmillan and Co., Ltd., 1920. — 416 с.
 18. Blaug M. Introduction to the Economics of Education / Mark Blaug., 1970. — 363 с.
 19. Stiglitz J.E. Rethinking macroeconomics: What Failed, and How to Repair It / J. E. Stiglitz // Journal of the European Economic Association. — 2011. — Vol. 9 (4). — P. 591—645.
 20. Ринок праці та його державне регулювання [Електронний ресурс] // ОСВІТА.UA — Режим доступу до ресурсу: https://osvita.ua/vnz/reports/gov_reg/18554/.
 21. Сьомченко В. В. Дослідження сучасного стану трудових ресурсів України [Електронний ресурс] / В. В. Сьомченко, А. В. Конєва // Ефективна економіка. — 2021. — Режим доступу до ресурсу: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=8816>.
 22. Робоча сила за статтю, типом місцевості та віковими групами [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державної служби статистики України — Режим доступу до ресурсу: https://ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2017/rp/eans/eans_u/arch_eansmv_u.htm.

23. Ukraine Refugee Situation. Operational data portal [Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу: <https://data.unhcr.org/en/situations/ukraine>
24. Відновлення ринку праці - це шлях до нашої перемоги, - Тетяна Бережна. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Міністерства економіки України.— Режим доступу до ресурсу: <https://www.me.gov.ua/News/Detail?lang=uk-UA&id=3741cc27-dbe5-433e-a139-1d480735bc51&title=VidnovlenniaRinkuPratsiTseShliakhDoNashoiPeremogi-TetianaBerezhna>
25. Трудові ресурси: соціально-економічна характеристика. portal [Електронний ресурс] // Режим доступу до ресурсу: https://osvita.ua/vnz/reports/econom_pidpr/19416/#
26. Як міграційні процеси впливають на бізнес? Спеціальне дослідження до КМЕФ 2023. [Електронний ресурс] // Gradus Жовтень 2023 — Режим доступу до ресурсу: <https://gradus.app/uk/open-reports/how-do-migration-processes-affect-business/>
27. Українські біженці. Майбутнє за кордоном та плани на повернення. Третя хвиля дослідження [Електронний ресурс] // Центр Економічної стратегії. – 2024. – Режим доступу до ресурсу: https://ces.org.ua/ukrainian_refugees_third_wave_research/.
28. Пирожков С. Демографічний розвиток України: сучасне та майбутнє: доповідь академіка Інституту демографії та соціальних досліджень НАН України. // Вісник НАН України. — 2015. — С. 59–64.
29. Чмелева О. С. Демографическая ситуация как одна из основ формирования трудовых ресурсов в Украине / О. С. Чмелева // Вісник Харківського національного університету ім. В. Н. Каразіна : зб. наук. праць / редкол. : Александров В. В., Бабич В. П. (відпов. ред.) [та ін.]. – Х. : ХНУ ім.В.Н. Каразіна, 2004. – № 634. - С. 120 – 123.

30. Юсупов Р. Н. Формирование трудовых ресурсов в условиях переходной экономики / Р. Н. Юсупов // Аграрная наука. -1999. - № 1. - С. 10-15.
31. European Union. Lisbon European Council 23 And 24 March 2000. Presidency Conclusions [9Electronic resource] // European Union – 2000. – URL: http://www.europarl.europa.eu/summits/lis1_en.htm
32. Махсма М. Світові тенденції трансформації зайнятості населення в умовах глобалізації економіки// Україна: аспекти праці.- 2007.- № 4. - С. 10-15.
33. Перепелюкова О. В. та Мохамад Аль Джавад Ахмад Мух. Зарубіжний досвід працевлаштування населення та його значення для України. / Ефективна економіка № 8, —2017
34. Професійний розвиток персоналу підприємств у країнах Європейського Союзу: посібник / Л. П. Пуховська, А. О. Ворначев, С. О. Леу ; за наук. ред. Л. П. Пуховської. – Київ: ІІТО НАПНУ. 2015. – 176 с.
35. France: Financing adult learning database — Contribution to the continuing vocational training [Електронний ресурс].- Режим доступу <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db/search/contribution-continuing-vocational-training-0>
36. United Kindom: VET in Europe – Country report 2016 [Електронний ресурс].- Режим доступу: https://cumulus.cedefop.europa.eu/files/vetelib/2016/2016_CR_UK.pdf
37. Петрова І. Л. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії – Таксон, 2007. – 200 с
38. Забута Н. Регулювання зайнятості населення: теорія і зарубіжний досвід. // Економіка. Проблеми економічного становлення. – 2009. - № 5. – С. 76-82.
39. France: VET in Europe – Country report 2012 [Електронний ресурс].- Режим доступу: www.cedefop.europa.eu/en/.../france-vet-europe-country-report-2012

40. Сміян Н. Візія-2033: як подолати проблему нестачі трудових ресурсів. // Голос України —2024 — Режим доступу до ресурсу: <http://www.golos.com.ua/article/377480>
41. Україна – 2030. Стратегія зміни майбутнього. Національний інститут стратегічних досліджень. [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://niss.gov.ua/sites/default/files/2020-12/ukraine-2030-1.pdf>
42. Звіт з моніторингу працевлаштування випускників закладів вищої та фахової передвищої освіти [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/2022/02/03/01/Zvit.z.monitorynhu.pratsevlashtuvannya-2022-02-03.pdf>
43. Мошковський В. М. Стратегічний розвиток трудового потенціалу України : кваліфікаційна робота : спец. 281 «Публічне управління та адміністрування» / Поліський нац. ун-т, каф. економічної теорії, інтелектуальної власності та публічного управління ; – Житомир, 2020. – 42 с.
44. Арєф’єва О.В., Мягких І. М. Перспективні напрями розвитку трудового потенціалу в системі споживчої кооперації. // Актуальні проблеми економіки. — 2009. — № 12. — С. 147 –153 с
45. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. / За наук. ред. І.Л. Петрової. – К. : Таксон, 2007. – 200 с
46. Стратегія розвитку вищої освіти в Україні на 2022-2032 роки [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/286-2022-%D1%80#Text>
47. ЗУ «Про вищу освіту» [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18#Text>

48. Постанова КМУ «Про затвердження Положення про Міністерство освіти і науки України» [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/630-2014-%D0%BF#Text>
49. Чисельність робочої сили працездатного віку в Україні 2010-2019 рр. Головний сайт Державної служби статистики України. [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: http://www.ukrstat.gov.ua/operativ/operativ2007/rp/ean/ean_u/arh_osp_rik_u.htm
50. Дослідження Європейської Бізнес Асоціації [Електронний ресурс] — Режим доступу до ресурсу: <https://eba.com.ua/research/doslidzhennya-ta-analityka/>
51. Давидюк Т. В. Трудові ресурси, трудовий потенціал, робоча сила, людський капітал: взаємозв'язок категорій // Вісник Житомирського державного технологічного університету. Економічні науки. — 2009. — № 1. — с. 30-35.
52. Коцур А. Формування та реалізація регіональної соціальної політики збереження та розвитку трудового потенціалу. // Регіональні аспекти розвитку продуктивних сил України. — 2008. — №13. — С. 120-123.
53. Кравець І.М. Управління формуванням та використанням трудового потенціалу регіону як основа розвитку соціально-трудових відносин. // Вісник Хмельницького національного університету. Економічні науки — 2005. — №3, Т.2. — с. 125-129.
54. Кравченко М.В. Вплив сучасних світових тенденцій зайнятості на розвиток вітчизняного ринку праці / М.В. Кравченко // Державне управління та місцеве самоврядування: Тези VII Міжнар. наук. конгресу, 29-30 березня 2007 р. — Х: Вид-во ХарПІ НАДУ “Магістр”, 2007.

55. Кудінова А., Верба Д. Аналіз продуктивності праці. // Довідник економіста. — 2009. — № 6. — С. 79-88 .
56. Соціально-економічний механізм регулювання ринку праці та заробітної плати : кол. моногр. /Д.П. Богиня, Г. Т. Куликов, В. М. Шамота, Л. С. Лисого та ін. – К. : ІЕ НАН України, 2001. – 300 с.
57. Нижник Н. Р. Системний підхід в організації державного управління / Н. Р. Нижник, О. А. Машков. – К. : УАДУ, 1998. – 160 с.
58. Ком'яков О. М. Державне регулювання перехідної економіки : автореф. на здобуття наук. ступеня дис. канд. екон. наук. : спец. 08.01.01 / О. М. Ком'яков ; Київ.нац.екон.ун-т. – К., 2000. – 20 с.
59. Єсінова Н. І. Економіка праці та соціально-трудова відносини : / Єсінова Н. І. – К. : Кондор, 2004. – 432 с.
60. Growth, competitiveness, employment, the challenges and the ways forward into the 21st century. White paper // Luxemburg, 1994. URL:
http://europa.eu/documentation/official-docs/white-papers/pdf/growth_wp_com_93_700_parts_a_b.pdf
61. Лавриненко Л. М. Взаємодія та взаємозв'язок ринку праці та ринку освітніх послуг [Електронний ресурс] / Л. М. Лавриненко – – Режим доступу до ресурсу: <http://global-national.in.ua/archive/9-2016/121.pdf>.
62. Вірт Ю.П., Заярна Н.М. Шляхи і напрямки державного регулювання ринку праці в Україні в умовах економічної кризи. // Науковий вісник НЛТУ України, — 2010. — № 20.8. — С. 195-198.
63. Островерхов В. Використання зарубіжного досвіду для вдосконалення концепції зайнятості України в умовах кризи. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://www.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum/Rarpsu/2009_14/Ostroverkhov.pdf

64. Штанська О. Зарубіжний досвід взаємодії державної молодіжної політики та політики зайнятості. [Електронний ресурс] – Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/DeBu/2008-1/doc/5/08.pdf>