

Оксана Дяків,
*аспірант кафедри соціальної
та гуманітарної політики НАДУ*

Державне регулювання взаємодії освіти та ринку праці: проблеми та перспективи

У статті визначено роль держави у налагодженні взаємозв'язку освіти і ринку праці; розглянуто проблеми та напрями вдосконалення державного регулювання взаємодії освіти та ринку праці.

Ключові слова: державне регулювання, освіта, ринок праці, професійно-кваліфікаційний дисбаланс на ринку праці.

This article deals with the role of maintaining the cooperation of education and labor market. The author examined the problems and ways of state regulation improvement education and market of employment.

Key words: state regulation, education, market of employment, professionally skilled disbalance on market of employment.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Формування кадрового потенціалу країни з урахуванням потреб економіки в умовах переходу до інноваційно-інвестиційної моделі розвитку є надзвичайно актуальним як для окремих її галузей та регіонів, так і для держави в цілому. Поява нових форм власності та зміна принципів економічного господарювання зумовила значні зрушення у структурі зайнятості населення, зруйнувала систему державного регулювання виробництва, розподілу трудових ресурсів, контролю за соціально-професійною мобільністю кадрів, що посилює диспропорції між пропозицією та попитом на робочу силу.

Без взаємодії освіти та ринку праці неможливо здійснити модернізацію підготовки компетентного, конкурентоспроможного, затребуваного виробництвом спеціаліста. Форм такої взаємодії є дуже багато, на жаль, на практиці вони практично не використовуються. Ситуація, що склалась, є суттєвим аргументом на користь посилення регулюючих функцій держави у налагодження взаємодії між

освітою та ринком праці. За таких умов постає необхідність перегляду існуючих методів, засобів державного регулювання взаємодії освіти та ринку праці, які є не досить ефективними.

Аналіз останніх джерел, досліджень і публікацій. Аналізу проблем, пов'язаних із налагодженням взаємодії освіти і ринку праці в умовах ринково орієнтованих змін в економіці, становленню суспільства знань присвячено дослідження О.Грішнєвої, О.Гулевич, Л.Лісогора, Ю.Маршавіна, І.Петрової, В.Савченко. У них акцентується увага на необхідності забезпечення за рахунок підготовки висококваліфікованих робітників та спеціалістів з вищою освітою відповідності кількості та якості підготовки, їх професійно-кваліфікаційного рівня сучасним вимогам розвитку економіки.

Шляхи удосконалення державного регулювання професійної освіти аналізувались у роботах В.Андрущенка, Д.Дзвінчука, В.Лугового, Н.Никало, М.Степка, В.Кременя, В.Скуратівського, В.Трошинського та ін.

Однак питання державного регулювання взаємодії освіти та ринку праці залишається ще недостатньо вивченим у сучасній науці. Це зумовило вибір теми дослідження, окремі аспекти якого розглядаються в статті.

Метою статті є визначення шляхів удосконалення державного регулювання взаємодії освіти і ринку праці. Для досягнення мети проведемо аналіз проблем, що свідчать про наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці і підготовкою кадрів навчальними закладами, запропонуємо заходи з боку органів державної влади щодо налагодження взаємозв'язку між освітою та ринком праці.

Виклад основного матеріалу. Вирішення проблем, пов'язаних із налагодженням взаємозв'язку освіти та ринку праці, неможливе без активного використання важелів державного регулювання, яке в органічному поєднанні з дією ринкових регуляторів може забезпечити професійно-кваліфікаційний баланс на ринку праці.

Під державним регулюванням розуміється вплив державних органів влади за допомогою різних методів та інструментів на налагодження взаємодії освіти й ринку праці з метою підвищення ефективності формування і використання людського капіталу суспільства.

Для регулювання держава використовує відповідні методи, тобто способи впливу законодавчих органів та органів виконавчої влади різних рівнів на сферу освіти й ринок праці, їх інфраструктуру з метою створення або забезпечення умов їх діяльності, налагодження між ними взаємозв'язку відповідно до економічної, гуманітарної, соціальної політики.

За засобами впливу на суб'єктів освіти та ринок праці методи державного регулювання поділяються на дві групи: прямого і непрямого (опосередкованого) впливу. Важливим засобом посилення регуляторного впливу держави на забезпечення взаємозв'язку освіти та ринку праці виступає удосконалення важелів законодавчої, податкової, фінансово-кредитної, гуманітарної, соціальної політики тощо.

Серед головних засобів або інструментів державного регулювання взаємодії освіти і ринку праці слід виділити: закони та підзаконні акти, державне замовлення, ліцензії, систему податків та пільги на оподаткування, кредити і державні гарантії, об'єкти інфраструктури, обсяги державного фінансування та фінансування з місцевих бюджетів (надання фінансової допомоги у вигляді дотацій, субсидій, субвенцій на розвиток перспективних напрямів партнерства між навчальними закладами та роботодавцями) тощо. Перераховані інструменти повинні мати, передусім, мотиваційний характер.

Державне регулювання у цих сферах є елементом системи суспільного життя країни і покликане координувати і врівноважувати ринок праці та освіти (завданням якої є "озброєння" молоді науковими і професійними компетентностями, достатніми для виходу на ринок праці, інакше кажучи, орієнтованими на надання професії). Тому заходи з боку держави мають сприяти отриманню як економічного ефекту (що

виражається у працевлаштуванні спеціалістів на більш високооплачувані роботи чи у підвищенні заробітної плати на тій самій посаді), так і соціального (включає підвищення інтелектуального рівня особистості, її соціального статусу, і в результаті - інтелектуального потенціалу всього суспільства). Державне регулювання взаємозв'язку освіти та ринку праці забезпечує, з одного боку, розвиток ринку трудових ресурсів, сприяє формуванню трудового капіталу, а з другого - збалансування попиту і пропозиції робочої сили. Отож держава розглядається як рівноправний суб'єкт у встановленні соціального партнерства між навчальними закладами, громадянами та роботодавцями.

Заходи держави мають бути не суто адміністративними, а сприяти пошуку стимулів для формування зацікавленості у якості підготовки кадрів, створенню продуктивних робочих місць, які б потребували високого рівня знань, умінь і навичок, упровадження інновацій; зростанню розміру оплати праці висококваліфікованих працівників; залученню різноманітних джерел фінансування для підготовки фахівців. Ю.Маршавін, досліджуючи шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці, зазначає, що "сьогодні розраховувати тільки на адміністративні механізми не можна, пріоритет має віддаватись ринковим засобам і важелям регулювання, насамперед визначенню оптимальної спрямованості профорієнтаційних заходів, підвищенню престижності чесної і напруженої праці, привабливості праці в тих галузях економіки, розвиток яких передбачається різноманітними державними програмами" [2, с.27].

Сучасний стан ринку праці України характеризується такими ключовими проблемами, як високий рівень безробіття (наприклад, за даними Івано-Франківського обласного центру зайнятості, навантаження на одне вакантне місце у 2009 р. становило 52 особи, у 2010 р. скоротилось до 21); низька ефективність праці зайнятих та недостатній рівень її оплати; зниження частки працюючих у високотехнологічних і

наукомістких видах діяльності; втрата трудових навичок кваліфікованих і висококваліфікованих кадрів через закриття, реструктуризацію великих промислових підприємств, їх збитковість; перехід фахівців і спеціалістів у сферу неформальної зайнятості, тіньової економіки, міграція за кордон тощо.

У свою чергу, роботодавці вказують на низьку якість підготовлених кадрів, неорієнтованість системи освіти на потреби ринку праці, неузгодженість освітніх стандартів з реаліями бізнесу, застарілі технічні засоби навчання, відсутність системи профорієнтації тощо [3, с. 172-173].

Освітняни у відповідь на вимогу готувати спеціалістів згідно з потребами ринку праці цілком закономірно ставлять запитання: а що сучасний ринок праці може запропонувати (особливо в умовах фінансової кризи)? Якщо вся система професійної освіти буде орієнтуватися на потреби сучасного ринку праці, а це найчастіше низькокваліфікована робоча сила, для якої непотрібна серйозна підготовка, то це призведе до "зниження професійної майстерності випускників освітніх установ, кваліфікаційного рівня підготовки і, в остаточному підсумку, до зниження культурного й освітнього потенціалу країни" [5, с. 65]. Тому сфера освіти повинна працювати на розвиток, на випередження, "задавати планку" вимогам ринку праці, формувати ринок, при цьому знаючи його потреби.

Однак, на думку вчених, в Україні починаючи з 1990 р. не вивчаються поточні і перспективні потреби ринку праці, відсутнє прогнозування близького і віддаленого майбутнього найпоширеніших професій і спеціальностей [2, с. 26-27]. Тому на сучасному етапі держава має відігравати роль координатора, організатора процесів, спрямованих на налагодження взаємозв'язку між освітою та ринком праці. Одночасно на зміну прямого втручання, примушування мають прийти методи регулювання, засновані на партнерстві.

Діяльність центральних та регіональних органів виконавчої влади стосовно налагодження взаємодії між освітою та ринком

праці на цей час є неефективною, про що свідчать недоліки у цій сфері.

Насамперед це відсутність належним чином організованої, високоефективної системи профорієнтаційної роботи, яка є одним із найкращих способів запобігання безробіттю. Нормативна база з цього питання є слабкою (хоч необхідність сприяння громадянам у професійному виборі задекларовано у Конституції України, Кодексі законів про працю, Концепції державної системи професійної орієнтації населення). Самостійні статті у чинному законодавстві щодо профорієнтації відсутні, як і відсутні єдиний координаційний центр та чітка організаційна структура профорієнтації з мережею територіальних центрів. Однією з причин абсолютної байдужості молоді до вибору професії є недосконала, несистематична та нецілеспрямована профорієнтаційна робота з боку роботодавців, навчального закладу, служби зайнятості, насамперед стосовно професій та посад, з яких існує дефіцит вакансій або він прогнозується.

Крім того, навчальні заклади нездатні забезпечити якісну професійну підготовку відповідно до вимог ринку праці. Знання, вміння та навички, які необхідні випускникам, на виробництві, система професійної освіти не дає. Як слушно зазначає Г.Терещук, "у нас була і залишається вища освіта академічного характеру, орієнтована на засвоєння знань, і то не зовсім тих, які потрібні у трудовій діяльності для компетентного вирішення виробничих завдань" [5, с. 56]. Зрозуміло, що така система освіти не може задовольнити сучасне суспільство. В.Близнюк вважає, що на сьогодні важливим стає не опанувати престижну професію і навіть не певну професію, що користується попитом на ринку праці, а досягти певного освітнього і культурного рівня, опанувати певні компетенції, щоб бути конкурентоспроможним на ринку праці. У цьому разі якість "товару" (професія, рівень кваліфікації, майстерність) буде відповідати вимогам "споживача" - ринку праці й роботодавця [3, с. 66].

Існують диспропорції між пропозицією спеціалістів, яких готує сфера освіти, і попитом на робітників з боку підприємств.

Ця невідповідність спостерігається як за спеціальностями, так і за освітньо-кваліфікаційними рівнями. Саме гуманітарні напрями підготовки є більш престижними, вони постійно користуються попитом, тому без будь-яких прогнозів, урахування регіональних потреб за останні роки відкрилось багато вищих навчальних закладів, відокремлених структурних підрозділів, окремих факультетів навіть у непрофільних ВНЗ за одними й тими самими напрямками підготовки - менеджмент, маркетинг, фінанси, облік і аудит, право тощо. Адже саме ці спеціальності, на думку абітурієнтів та їхніх батьків, є "престижними", незважаючи на те, що після закінчення навчання саме таким спеціалістам найважче знайти роботу і більшість з них у майбутньому або отримує статус безробітного, або йде працювати не за фахом. В Україні понад 900 вищих навчальних закладів (для прикладу: у Німеччині, де кількість населення удвічі більша, ніж в Україні, кількість закладів становить близько 260). У результаті маємо шестикратнеперенасиченняринку праці юристами, чотирикратне - психологами і трикратне - економістами. Однією з причин цього є те, що "в Україні не реалізовано принцип "третьої сторони" і ліцензування та акредитація здійснюються під орудою того самого органу, що й організовує процес надання освітніх послуг" [1, с. 263].

Існує проблема неузгодженості планування контрольних показників прийому на початковий і наступні цикли навчання у вищій школі та економічного, кадрового, демографічного потенціалу країни, визначення обсягів бюджетного фінансування. М.Степко зазначає, що під час розгляду важливих питань міжвідомчого рівня розвитку вищої школи перемагає лобювання суто відомчих інтересів з боку міністерств та відомств, яким підпорядковані вищі навчальні заклади, або бажання інших міністерств і відомств, таких як Міністерство фінансів, Міністерство економіки, "втиснути" ті чи інші показники планування діяльності вищої школи у встановлені в умовах постійного бюджетного дефіциту обсяги фінансування, далекі від реальних потреб. При цьому обсяги підготовки

фахівців визначаються на рівні минулого року, а перспективне планування на основі наукового прогнозування та визначених пріоритетних напрямів розвитку економіки, включаючи виробництво, науку, освіту, соціальну сферу та їх відповідне кадрове забезпечення, фактично на сьогодні відсутнє навіть для сфер традиційної опіки держави з мінімальною їх комерціалізацією (державне управління, освіта, охорона здоров'я і соціальна допомога) [4, с. 23]. Таким чином, нинішнє державне замовлення не враховує ринкових реалій і, за традицією орієнтоване на виконання вищою школою соціальної функції - мати більше студентів серед населення.

Ще одна проблема пов'язана з переходом на двоступеневу систему підготовки фахівців - бакалаврів та магістрів (як це передбачено у проекті Закону України "Про внесення змін до Закону України "Про вищу освіту"). Поки переходу не відбулося, всі прагнуть здобути освітньо-кваліфікаційний рівень спеціаліста чи магістра, оскільки роботодавці не розуміють, хто такі бакалаври. Це вигідно і навчальним закладам, оскільки обсяг держзамовлення з кожним роком зменшується, проте за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб ВНЗ дозволено здійснювати їх навчання у межах ліцензованого обсягу. Виграє і держава, оскільки в цьому разі молоді люди ще на рік застраховані від безробіття. Реформування вищої освіти передбачає, що бакалавр повинен стати наймасовішим освітньо-кваліфікаційним рівнем. Питання виникає щодо співвідношення його освітніх та кваліфікаційних складових, можливості особи з таким рівнем підготовки обіймати певну первинну посаду.

Ціла низка проблем пов'язана з фінансуванням професійнотехнічних та вищих навчальних закладів: неоптимальним виділенням (через надмірну централізацію) та нерациональне використання бюджетних коштів. Існуюча система розподілу коштів між закладами освіти не стимулює їх до якісної підготовки майбутнього працевлаштування студентів.

Ми погоджуємося з думкою Ю. Маршавіна, який головною причиною професійно-кваліфікаційного дисбалансу вважає

відсутність прогнозування потреб ринку праці у працівниках у професійному аспекті [2, с. 26]. Крім того, з одного боку, причинами незбалансованості пропозицій освіти і потреб ринку праці є низька якість професійної підготовки випускників професійно-технічних навчальних закладів та неконтрольована масовість випускників вищих навчальних закладів, яка поєднується з дефіцитом працівників багатьох спеціальностей. Разом з тим ринок праці в Україні ще несформований, пропозиції роботодавців для випускників навчальних закладів є нечисленними, підприємці не зацікавлені вкладати кошти у підготовку своїх працівників, більшість з них орієнтується на "дешеву робочу силу", відсутній безпосередній зв'язок між підвищенням рівня освіти і розміром заробітної плати тощо. Цим пояснюється поширене серед молоді бажання працювати за кордоном, шукати роботу не за спеціальністю, а за рівнем оплати праці, тому ставлення до здобуття професійної освіти часто стає формальним і перетворюється на "стояння в черзі за дипломом". Для держави наявність професійно-кваліфікаційного дисбалансу між потребами ринку праці і підготовкою кадрів навчальними закладами пов'язана з величезними фінансовими витратами, а для суспільства - з моральними збитками.

Аналіз негативних явищ, що перешкоджають налагодженню тісної взаємодії між освітою та ринком праці, свідчить про необхідність прийняття узгоджених системних рішень органами виконавчої влади різних рівнів.

Таким чином, для збалансування потреб ринку праці та освіти державі необхідно вжити таких заходів:

- розробити Державну (регіональну) програму професійної освіти до 2020 року, Державну програму щодо формування позитивного іміджу робітничої професії;

- прийняти Національну рамку кваліфікацій, що буде органічно співвідноситися з видами і підвидами економічної діяльності, з європейськими стандартами і рекомендаціями;

розробити підзаконні акти щодо порядку створення, реєстрації та діяльності незалежних акредитаційних агенцій, а також затвердження стандартів і критеріїв оцінювання їх роботи;

удосконалити нормативно-правові, соціально-економічні, інформаційно-методичні, матеріально-технічні і фінансові засади системи професійної орієнтації;

центральним та регіональним органам виконавчої влади, у підпорядкуванні яких перебувають навчальні заклади, активізувати роботу щодо реформування системи фінансування вищої та професійно-технічної освіти та запровадити відповідальність освітніх установ за ефективність використання коштів; враховуючи світову тенденцію до диверсифікації джерел фінансування підготовки робітників та фахівців з вищою освітою, слід вважати за доцільне залучати до фінансування закладів різних зацікавлених суб'єктів, насамперед роботодавців, на взаємовигідних умовах;

Міністерству освіти і науки України, Міністерству фінансів України удосконалити механізм формування державного замовлення в системі професійної освіти шляхом переорієнтації формування обсягів і спеціалізацій професійної підготовки кадрів від "досягнутого рівня" до обсягів і спеціалізацій, обґрунтованих прогнозами економічного розвитку; розширення державного замовлення на підготовку фахівців на тендерній основі з наданням переваг навчальним закладам, які мають найвищі рівні працевлаштування випускників;

Міністерству освіти і науки України, центральним (регіональним) органам виконавчої влади, у підпорядкуванні яких перебувають вищі навчальні заклади, змінити підходи до методології підготовки бакалавра, здійснити більш гнучку диверсифікацію програм навчання залежно від характеру діяльності випускників у

майбутньому; провести глибокий аналіз усього спектра потрібних реальним роботодавцям компетентностей випускників і на цій основі розширити перелік первинних посад для випускників-бакалаврів;

визначити механізми (правові, організаційні, фінансові тощо) заохочення роботодавців до створення умов для професійної підготовки кадрів відповідно до вимог сучасного виробництва, залучати на умовах партнерства, а не примусу, роботодавців до навчального процесу через організацію виробничої практики для студентів, стажування студентів, викладачів на виробництві, модернізацію матеріально-технічної бази, делегування провідних фахівців для викладання спецкурсів та керівництва дипломними проектами тощо.

Висновки з дослідження та перспективи подальших наукових розвідок у даному напрямі. Таким чином, політика держави щодо налагодження взаємозв'язку освіти та ринку праці має передбачати:

створення умов для підвищення конкурентоспроможності людей на ринку праці шляхом підвищення якості робочої сили;

формування державного замовлення на підготовку фахівців з врахуванням реальних потреб ринку праці;

надання громадянам широкого переліку послуг стосовно профорієнтації, вибору форм і сучасних програм навчання, тобто розробку заходів щодо проведення активної політики зайнятості для запобігання стрімкому зростанню безробіття.

Необхідно, щоб центральний і регіональний рівні регулювання взаємозв'язку освіти і ринку праці розглядалися в єдності, в органічній взаємодії з постійним коригуванням близьких і далеких цілей, чітким визначенням характеру змін, завдань і функцій професійної освіти, які мають бути основою для створення нових моделей управління, упровадження

інноваційних управлінських технологій, їх безперервного вдосконалення.

Подальші розвідки у межах зазначеної проблеми можуть бути спрямовані на аналіз міжнародного досвіду стосовно механізмів взаємодії освіти і ринку праці.

Список використаних джерел

1. Біла книга національної освіти України (проект) / Акад. пед. наук України; ред. В. Г. Кремень. - К., 2009. - Режим доступу : <http://www.apsu.org.ua>

2. *Маршавін Ю.* Шляхи врегулювання професійно-кваліфікаційного дисбалансу на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. - 2006. - № 1. - С. 26-31.

3. Ринок праці та освіта: пошук взаємодії : зб. наук. ст. / наук. ред. Петрова І. Л. - К. : Таксон, 2007. - 200 с.

4. *Степко М. Ф.* Якість та ефективність вищої освіти - спільна відповідальність учасників навчального процесу / М. Ф. Степко // Вища освіта України. - 2008. - № 4. - С. 19-29.

5. *Терещук Г. В.* Компетентнісний підхід як фактор зближення освітніх систем / Г. В. Терещук // Професійні компетенції та компетентності вчителя : матер. регіон. наук.-практ. семінару, Тернопіль. - Тернопіль : Вид-во ТНПУ ім. В. Гнатюка, 2006. - 188 с.